



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA HUMANA

TITULO

ESTRÉS DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA I.E.
“MODELO” DE TRUJILLO - 2018

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGIA HUMANA

AUTORA

BENITEZ ALVAREZ, ANDREA SARITA DE FATIMA

ASESOR

Dr. RODRIGUEZ JULCA, JOSÉ FRANCISCO

TRUJILLO – PERÚ

2019

El presente trabajo dedico al más grande y poderoso que todo lo sabe el rey del universo, por ello no tengo duda dedicar esta tesis en primer lugar a Dios.

A mi querido padre, que constantemente me orienta a salir adelante en las buenas y malas.

A mi adorada madre por las fuerzas que me demuestra un gran cariño durante este tiempo, que nunca me abandona y siempre me acompaño en todo momento.

A toda mi familia que siempre me alienta para a seguir adelante.

A la Dra. Angela Martha Rivera Begazo y a la Mg. Liza Janina, Chunga Silva por sus orientaciones y paciencia que han tenido hacia mi persona en la parte académica.

A mis amigas que me han brindado su amistad desinteresada y apoyo incondicional durante todo este tiempo y que hasta la fecha lo siguen haciendo.

A cada docente académico de la Universidad Alas Peruanas, que me enseñaron en estos 6 años de mi carrera profesional.

La Autora

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en una población de 199 profesores de ambos sexos, de 23 a 65 años de edad la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que presenta una relación inversa de efecto mediano estadísticamente significativa ($r=-.431$), asimismo se definió el nivel de estrés docente es alto con el 58% de la muestra, con un nivel bajo de satisfacción laboral en el 59.3%, de este modo la dimensión ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral se reporta una relación inversa, de efecto pequeño con presencia de significancia estadística, de $r=-.234$ a $r=-.268$, entre depresión con las dimensiones de satisfacción laboral una relación pequeña estadísticamente significativas de $r=-.150$ a $r=-.294$, en creencias con las dimensiones de satisfacción laboral reporta relaciones pequeñas con presencia de significancia estadística, de $r=-.115$ a $r=-.237$, entre presiones y las dimensiones de satisfacción laboral reporta relaciones de criterio pequeño estadísticamente significativas, de $r=-.120$ a $r=-.293$, asimismo la desmotivación se relaciona con las dimensiones de satisfacción laboral de forma pequeña a mediana con presencia de significancia estadística, de $r=-.188$ a $r=-.454$, por último el mal afrontamiento que reporta correlaciones de efecto pequeño a grande con significancia estadística de $r=-.175$ a $r=.535$ con las dimensiones de satisfacción laboral.

Palabras clave: estrés, satisfacción laboral, docentes

ABSTRACT

The general objective of the research developed was to determine the relationship between teaching stress and job satisfaction in a population of 199 teachers of both sexes, from 23 to 65 years of age, the I.E. "Model" of Trujillo-2018, which presents a statistically significant inverse relationship of median effect ($r = -.431$), also defined the level of teacher stress is high with 58% of the sample, with a low level of satisfaction labor in 59.3%, in this way the anxiety dimension of teacher stress and the dimensions of job satisfaction report an inverse relationship, of small effect with presence of statistical significance, of $r = -.234$ and $r = -.268$, between depression with the dimensions of job satisfaction a statistically significant small relation of $r = -.150$ and $r = -.294$, in beliefs with the dimensions of labor satisfaction reports small relationships with presence of statistical significance, of $r = -.115$ and $r = -.237$, between pressures and the dimensions of job satisfaction reports statistically significant small criteria relationships, of $r = -.120$ and $r = -.293$, also the demotivation is related to the dimensions of job satisfaction of small to medium size with presence of statistical significance, $r = -.188$ and $r = -.454$, finally the bad coping that reports small to large effect correlations with statistical significance of $r = -.175$ and $r = -.535$ with the dimensions of job satisfaction.

Keywords: stress, job satisfaction, teachers

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los trabajos han ido cambiando en las últimas décadas.

El contexto peruano evidencia claramente una carencia en el soporte y prestaciones que se brinda al personal del estado, como los docentes, que cada día presentan índices más altos de estrés laboral, por no contar con recursos del ambiente para desempeñar con efectividad sus funciones como precursores de la educación, o a partir de una carencia de competencias para afrontar los desafíos propios del ejercicio de la educación (Ministerio de Educación, 2013, p. 1).

Por ello representa una población laboral vulnerable al desarrollo de diversas problemáticas psicoemocionales, entre las principales está el estrés, que dificulta el cumplimiento de metas y actividades propias del proceso educativo, que ello se evidencia en la satisfacción laboral, que es frecuente niveles deficientes en docentes que presentan este atributo, por lo cual es relevante realizar estudios orientados a estas variables (Organización Mundial de la Salud, 28 de abril, 2016, p. 1).

En tal sentido la investigación inicia describiendo la realidad problemática entre ambas variables, para pasar con la referencia de los antecedentes de investigación, planteamiento de objetivos, hipótesis, que además cuenta con una base teórica sólida también descrita en los apartados siguientes, que dan lugar a una investigación relevante y viable para su realización con el propósito de obtener la relación entre el estrés docente la satisfacción laboral.

Además, esta tesis se dividió en cinco capítulos, los mismo que se describirán a continuación:

Capítulo I: Se presenta la realidad problemática, la formulación del problema de investigación, objetivos de esta investigación, la justificación y límites del estudio investigado.

Capítulo II: Está referido a los antecedentes de la investigación la teoría relacionada con las variables de esta investigación y la definición de términos.

Capítulo III: Se hace mención a la formulación de hipótesis principal y derivadas, la operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores.

Capítulo IV: Aquí se explica el diseño metodológico y diseño muestral que se utilizó en la presente investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y del procesamiento de la información, así como los aspectos éticos contemplados.

Capítulo V: Finalmente en este capítulo se presenta los resultados del estudio, la comprobación de hipótesis, discusión y conclusiones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAC	v
INTRODUCCIÓN	vi
ÍNDICE	viii
CAPITULO I PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del Problema	12
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.4. Justificación e importancia de la investigación	14
1.5. Limitaciones del estudio	15
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Definición de términos básicos	28
CAPITULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	
3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas	30
3.2. Variables, dimensiones e indicadores y definición conceptual y operacional	31
3.3. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.	32

CAPITULO IV METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico: método, nivel, tipo de investigación	33
4.2. Diseño muestral, población y muestra, técnicas de muestreo	34
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
4.4. Técnicas de procesamiento de la información	37
4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información	37
4.6. Aspectos éticos contemplados	38

CAPITULO V RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados; análisis descriptivo, tablas de frecuencia	39
5.2. Análisis inferencial; pruebas estadísticas no paramétricas, de correlación	47
5.3. Comprobación de hipótesis	48
5.4. Discusión	52
5.5. Conclusión y Recomendaciones	58

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	60
----------------------------	----

ANEXOS	65
--------	----

INDICE DE TABLAS	105
------------------	-----

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En cuanto a la caracterización del estrés, a nivel internacional, Guevara (2014) refiere que aproximadamente la mitad de los docentes, sufren este cuadro psicológico, con una mayor incidencia en el nivel de educación secundaria, que corresponde justamente a la población objetivo seleccionada para el desarrollo de la presente investigación, además Brandis, Meyers, Mcphee y Varjas (2018) manifiestan que a nivel internacional más de la mitad de los docentes entre 25 a 55 años de edad presentan altos niveles de estrés debido a las exigencias del sistema educativo, que tiene como consecuencias un deterioro en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por último la Organización Mundial de la Salud (28 de abril, 2016) manifestó que el estrés es una realidad que vivencian cada día los profesionales orientados al servicio de la sociedad, como la educación, la salud y el medio ambiente, donde el 10% expresa estar en un continuo estado de estrés, ante estas cifras en coordinación con la organización panamericana de la salud, se ejecutan actividades preventivas-promocionales, para impulsar el empoderamiento emocional, la participación en actividades de recreación y las condiciones laborales pertinentes, que promuevan la satisfacción, favoreciendo al desempeño laboral (p. 1).

Realidad que no es ajena al contexto peruano, que caracteriza a la población docente por tener una edad promedio de 40 años, con mayor frecuencia del sexo femenino, en cuanto a sus condiciones laborales, un maestro contratado por el estado trabaja en promedio 48 horas durante la semana, de igual manera llevan trabajo a casa que los ocupa de 5 a 10 horas adicionales a la semana, tiempo que no es remunerado (Falen, 11 de septiembre, 2017, p. 1), además los ingresos percibidos son bajos, lo cual conlleva a tener una ocupación adicional en un porcentaje representativo de profesores, que en promedio mantienen un sueldo entre

1591 a 1825 soles mensuales, lo cual, ubica a la docencia entre las profesiones peor remuneradas en el Perú (El Comercio, 06 de julio, 2018, p. 1), que a pesar de ello, se les exige una capacitación continua, participación en diversas actividades extracurriculares, entre otras obligaciones (Ministerio de Educación, 2018, p. 1).

El proceso de educación, permite al ser humano desarrollar las competencias necesarias para adaptarse al sistema de formación profesional, que posteriormente favorece al desempeño laboral y ajuste sociocultural, en este sentido los educadores juegan un rol fundamental en la preparación, instrucción y formación, de los niños y adolescentes de esta manera, los profesores, están expuestos a una presión contextual que desencadena el estrés (Ministerio de Educación, 2013, p. 1),

Este conjunto de disposiciones ejercidas por el estado peruano caracteriza una presión contextual, que afecta al desempeño docente, debido al temor que genera la posibilidad de perder el puesto laboral, frente a una sobre oferta de profesionales que se encuentran desempleados o subempleados (Gestión, 24 de mayo, 2018, p. 1) como resultado, se desarrolla un grado de estrés laboral debido al conjunto de estímulos aversivos que representan exigencias que alteran el estado de homeostasis del docente, al tener que cubrirlos o dejar la docencia (Alfonso, Calcines, Monteagudo y Nieves, 2015, p. 173), a pesar de contar con beneficios, como cobertura en el sistema de salud, una jubilación aparentemente digna, apertura a créditos bancarios, descuentos en educación para sus hijos, entre otros recursos de soporte (Ministerio de Educación, 2018, p. 1), con frecuencia, percibidos como insuficientes, ello se refleja con una frecuencia del 60% de docentes insatisfechos en el Perú, de los cuales el 40% presentan un nivel moderado, y el 20% un nivel alto de insatisfacción, de esta manera Falen (11 de septiembre, 2017), manifiesta que frente a más del 50% de docentes insatisfechos, se desarrolla con frecuencia cuadros de estrés, desde moderados hasta crónicos (p. 1).

Lo que afecta al individuo, educación y sociedad, debido al deterioro que genera en la metodología de enseñanza del docente y a la intervención oportuna frente a problemas escolares que pueda presentar el alumno, lo cual retrasa los objetivos que establece el ministerio de educación para el desarrollo educativo en el Perú (Cuenca y O'Hara, 2006, p. 1) mientras que a nivel individual genera un deterioro en el estado de salud física, ante la posibilidad de una somatización psicoemocional, que conlleva a la pérdida de la salud tanto física como psicológica, con una prevalencia para el desarrollo de cuadros de depresión y ansiedad en más del 70% de los casos de estrés laboral (Parihuamán, 2017, p. 49), de igual

manera Paipay (2017) refiere la probabilidad de desarrollar problemas de salud física en más del 20% de los casos de estrés laboral docente, debido a un déficit en el sistema inmunológico, entre los problemas más frecuentes, están los relacionados al sistema digestivo, cefaleas, pérdida de energía, entre otros (p. 48).

De esta manera, los datos anteriormente descritos, en relación a la insatisfacción laboral debido a las condiciones de trabajo del docente peruano, en cuanto a la infraestructura, remuneración y prestaciones, mantiene un vínculo estrecho con la manifestación del cuadro psicosocial conceptualizado como estrés laboral, que se ha mencionado tiene implicancias tanto biológicas, como psicológicas y sociales, que afectan no solo al alumnado, demás al profesorado y al sistema sociocultural, al implicar efecto negativos sobre la educación, cultura y desarrollo económico (Falla, 2017, p. 52).

A partir de esta realidad psicosocial, se hace relevante y viable la realización de la investigación de tipo no experimental de diseño correlacional simple, “Estrés docente y satisfacción laboral de la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018”, por su relevancia social, ante la problemática señalada, con implicaciones prácticas, a favor de los profesionales de la salud psicológica, además teórica, sustancial al campo académico de conocimiento, y metodológica, por los procedimientos estadísticos a utilizar y como antecedente de investigación.

1.2. Formulación del problema de investigación

Problema Principal

¿Cuál es la relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?

Problemas Derivados

- ¿Cuál es el nivel de estrés docente en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?

- ¿Qué relación existe entre la dimensión depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018

Objetivos Específicos

- Definir el nivel de estrés docente en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018
- Indicar el nivel de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018
- Señalar la relación entre la dimensión ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018
- Identificar la relación entre la dimensión depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018

- Mencionar la relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018
- Conocer la relación entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018
- Identificar la relación entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018
- Señalar la relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Teórico

Aporta con la revisión actualizada de los fundamentos teóricos del estrés académico y la satisfacción laboral, con un aporte actualizado de sus vertientes teóricas principales, que permite una mayor comprensión de las variables a nivel de las teorías y fundamentos que sustentan el desarrollo de cada constructo, en este sentido es un referente al ámbito académico, y de investigación sistémica.

Práctico

Los hallazgos encontrados, permitirá a los profesionales de la psicología tener una base científica sólida para la realización de diversas actividades psicológicas como programas, talleres, charlas, dentro de las líneas de la promoción, prevención e intervención psicológica, de esta manera favorece a la praxis profesional, competente y con ética, en un proceder deontológico y oportuno, acorde a la problemática real.

Social

Contribuye a la realidad social de los docentes dentro de la institución educativa mencionada, de tal manera serán beneficiados con una investigación que permitirá el desarrollo de actividades psicológicas en beneficio a la satisfacción laboral para una reducción considerable del estrés docente, de esta manera favorece al proceso de un desempeño óptimo de los docentes dentro del proceso de educación.

Metodológico

Aportar con un precedente de investigación de diseño correlacional simple, al campo de la psicología como ciencia científica, de esta manera servirá como un antecedente de investigación relevante de referencia para posteriores estudios interesados en las variables de estrés docente y satisfacción laboral, de esta forma constituirá un aporte relevante al campo de la investigación.

1.5. Limitaciones del estudio

- No se podrán controlar las respuestas que emitan los participantes.
- Se han encontrado escasos estudios en la localidad que sirvan como referente para el presente estudio.
- El limitado tiempo para la recolección de información

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

Cladella-Pros, Castelló-Tarrida y Parrado-Romero (2017) efectuaron un estudio denominado “Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual” de la Ciudad de Barcelona – España. El tipo de estudio es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 145 docentes de siete universidades públicas de catalán. Para la medición de la variable se utilizó el cuestionario ISTAS21, de la cual se usó solo 7 escalas. Las evidencias reportadas señalan que los docentes a tiempo completo con contrato laboral temporal denotan peor salud física y mental, pese a ser el grupo más juvenil, mayor sintomatología de estrés y una menor satisfacción laboral, en comparación con los docentes a tiempo completo y contrato estable; o docentes de medio tiempo.

Nacional

Escalante (2015) efectuó un estudio titulado “Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de la Ciudad de Arequipa”, el cual tuvo el propósito de establecer relación entre el nivel general de estrés y la satisfacción laboral en una muestra de 143 docentes de nivel secundario de instituciones educativas particulares de Arequipa. El diseño de investigación es descriptivo correlacional. Para la medición de las variables se usó la escala de apreciación del estrés de Fernández y Robles (2001) y la escala de satisfacción laboral de Palma (2006). Las evidencias reportadas del estudio señalan que existe relación baja entre los niveles de satisfacción laboral con los niveles de estrés, asimismo, se aprecia que quienes puntúan en su mayoría en el nivel bajo de estrés se hallan insatisfechos o medianamente satisfechos.

Falla (2017) desarrolló una investigación denominada “Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017”, la cual tuvo la finalidad de determinar la relación entre estrés y la satisfacción laboral en una muestra de 46 docentes de nivel primaria y secundaria de la Ciudad de Chimbote. El tipo de estudio es no experimental, de diseño descriptivo correlacional. Para la medición de las variables se usó la escala de estrés laboral y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Según el análisis descriptivo se aprecia que el 54.35% percibe un estrés alto en su centro de labores, y un 63.04% se muestra con un nivel bajo de satisfacción laboral. Según el análisis correlacional se aprecia que las variables se relacionan inversamente de efecto grande con presencia de significancia estadística ($\rho = -.763^{**}$).

Zuasnabar (2018) en su investigación titulada “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo”, tuvo como objetivo relacionar el estrés laboral y la satisfacción laboral en una muestra de 221 docentes de nivel secundario de la provincia de Huancayo. El tipo de estudio es no experimental, con diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. Para la medición de la variable se usó el inventario de estrés laboral y el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC. Según el análisis correlacional se aprecia que las dimensiones del estrés explican en un 94% las condiciones físicas, en un 93% los beneficios laborales, en un 34% las políticas administrativas, en un 95% las relaciones sociales, en un 97% el desarrollo personal, en un 98% el desempeño de las tareas y en un 93% la relación con la autoridad. Asimismo, se concluye que, los docentes evaluados muestran niveles bajos de estrés y altos niveles de satisfacción laboral.

Sánchez (2015) efectuó un estudio denominado “Estrés profesional y satisfacción laboral según los docentes de las Instituciones Educativas “Saco Oliveros” Lima Metropolitana. 2015”, el cual tuvo la finalidad de conocer la relación entre el estrés profesional y la satisfacción laboral en una muestra de 187 docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana. El tipo de estudio es no experimental de corte transversal y de diseño descriptivo correlacional. Los datos se recolectaron por medio del instrumento de estrés profesional y la escala de satisfacción laboral. Según el análisis correlacional se aprecia que las variables se relacionan inversamente de efecto grande ($\rho = -.893$) con

presencia de significancia estadística ($p < .01$), lo cual indica a medida que, la muestra de estudio presente altos niveles de estrés, presentará insatisfacción y viceversa. Asimismo, con dichos resultados, se rechaza la hipótesis nula, la que plantea que las variables funcionan de manera independiente.

Local

Huamanchumo (2016) en su estudio titulado “Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”, el objetivo fue relacionar el estrés laboral y la satisfacción laboral en una muestra de 64 docentes de una institución educativa de Trujillo. El tipo de estudio es descriptivo correlacional de corte transversal. Para la recolección de la información la escala de estresores laborales y la escala de satisfacción laboral. Las evidencias reportadas indican que la satisfacción laboral se relaciona negativamente de efecto mediano con el estrés laboral ($\rho = -.447^{**}$), asimismo, los factores extrínsecos e intrínsecos se relacionan inversamente de efecto medio y grande con el estrés laboral ($\rho = -.535^{**}$ y $-.328^*$), finalmente, se aprecia que las dimensiones del estrés (relación con los jefes, carencia de sostén, conflicto con los trabajadores, sobrecargo de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, vulnerabilidad, satisfacción y autoestima) se relaciona inversamente de efecto pequeño a mediano con la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

En términos biológicos, el estrés es una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio, frente a la cual tiene que adaptarse (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p .1).

Asimismo, (Vila 2015, p. 57) hace referencia a dos maneras diferentes de que el organismo reaccione, ya sea en forma negativa, lo que provocará consecuencias nocivas para la salud física y mental; y la forma positiva que causaría posibilidades de activaciones benéficas para el bienestar y la salud física y psicológica, esto tiene concordancia cuando se formula que el estrés positivo o eustrés, es una manifestación necesaria de todo individuo para reaccionar positivamente ante las diversas situaciones. Del mismo modo, funciona como un estado de alerta fundamental en lo físico y mental para lograr ser productivo en su vida.

El estrés laboral

Gutiérrez, Moran y Sanz (2005, p. 62) autores de la escala de estrés docente, definen a la variable como las respuestas psicofisiológicas del profesor frente a las exigencias del entorno educativo, las cuales puede permitir su adaptación a sus funciones o generar una perturbación ante la imposibilidad de respuesta de las presiones contextuales.

El trabajo como actividad humana, individual y colectiva, requiere de las personas una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, etc.) que aportan y buscan compensaciones, no sólo económicas y materiales; sino también psicológicas y sociales que contribuyen a satisfacer las necesidades humanas, en este sentido, el estímulo estresor siempre dependerá de la apreciación personal, de la vulnerabilidad, y afrontamiento (Vila, 2015,p. 196).

En consecuencia, el estrés en relación al trabajo, se puede definir como la interacción de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y comportamentales a estímulos adversos del contenido, organización o entorno al ámbito laboral, teniendo como características niveles altos de angustia por no hacer frente a una situación determinada. (Acosta y Burguillos, 2014. P. 306)

Enfoques teóricos del estrés laboral

Según Villa (2015, P.102) el estudio del estrés laboral se remonta a la década del 50, a partir de tres enfoques: El estrés como estímulo, el estrés como respuesta y el enfoque interactivo del estrés.

El estrés como estímulo. - Este enfoque define al estrés como un condicionante ambiental, buscando los diferentes orígenes de presión que transgreden a las personas (Villa, 2015, p. 168). Asimismo, las respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales serían consecuentes de la tensión producida por esta problemática. Sus principales representantes son Holmes, Rahe, y Dohrenwend, los estudios se centran en la elaboración de listados de sucesos vitales estresantes y estudian como inciden en la salud física y psicológica de los sujetos. Este primer enfoque pone el acento en la situación (Acosta y Burguillos, 2014, p. 308).

El enfoque de estrés como respuesta. - Selye en el año 50, propone el nombre de Síndrome General de Adaptación; considerando indicadores de tensión, es decir, las respuestas psicofisiológicas y conductuales que conllevan al estrés. De esta forma, enfatiza la respuesta consecuente al afrontamiento de situaciones que demandan algún tipo de ajuste, en conclusión, este enfoque enfatiza respuestas de tensión de cada persona ante ciertos estímulos (Álvarez, 2014, p. 56).

El enfoque interactivo. - Es propuesto por el enfoque cognitivo para integrar los dos anteriores, su principal representante sería el Modelo Transaccional de Lazarus, definiendo al estrés como la interacción entre el individuo y su entorno, siendo evaluado como amenazante de sus recursos y peligrando el bienestar del sujeto. La evaluación que se realiza sobre la situación, brinda resultados determinantes en las respuestas del estrés y no de la situación específica. (Antoniou, Ploumpi y Ntalla, 2013, p. 350).

Modelo teórico que sustente el estudio

En este caso se optará por el modelo de estrés del enfoque interactivo para explicar los resultados del presente estudio, así mismo se ha construido el instrumento en base a este enfoque para medir el estrés laboral en docentes, ya que se han incluido ítems que recogieron de las situaciones más citadas como fuente de presión en la docencia y también ítems que mostraron las respuestas de estrés más usuales (Acosta y Burguillos, 2014, p. 307).

Además, se incluyeron reactivos que trataron de medir aspectos intervinientes dentro del modelo interactivo de estrés como pueden ser las respuestas de afrontamiento, las creencias sobre la enseñanza y la motivación (Acosta y Burguillos, 2014, p. 309).

En este sentido, la presión y las respuestas de tensión en el estrés son claras, debido a que las primeras propician las segundas. En cierta medida, algunas respuestas propias del estrés (taquicardia) funcionan como desencadenantes de respuestas nuevas (siendo interpretadas de forma caótica conllevando a reacciones de pánico o miedo). Es lo que se viene a dominar una relación circular o círculo vicioso (Carmona, et al., 2015, p. 1753).

El estrés en los docentes

Álvarez (2016, p. 132) menciona que el estrés del profesor es aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, depresión y ansiedad, como consecuencias de algún aspecto de su trabajo y acompañados de cambios fisiológicos y bioquímicos en su organismo.

Asimismo, se entiende al estrés como una crisis de competencias en la que los docentes dejan de desempeñar sus tareas eficazmente y adoptan una actitud no comprometida, tratando a los usuarios de forma distante o defensiva. El trato de los docentes con el alumnado y sus familias requiere un gran esfuerzo por parte del docente, ya que, a éste, se le exige un gran control emocional puesto que en muchas ocasiones no pueden expresar lo que sienten con sinceridad debido a que deben formar una imagen social adecuada (Bisetti, 2015, p. 42).

Características del estrés del docente

Las características del trabajo de los docentes y las diferentes actividades de los cursos que tienen a cargo, permiten observar niveles altos de estrés, asimismo, la incorporación al trabajo después de las vacaciones, los períodos de exámenes, las supervisiones y evaluaciones de su desempeño, hacen de su trabajo una situación dinámica compleja; en tal sentido existen cuatro situaciones estresantes para los docentes de Primaria y dos para los de Secundaria que tienen que ver con los períodos de trabajo en el año. Sin embargo, otros autores no coinciden con estos resultados, entonces la respuesta al estrés y sus ciclos dependen más de la personalidad del profesor que estrictamente del período escolar (French, 2014, p.68).

Factores que desencadenan el estrés laboral en docentes

El docente genera expectativas y responsabilidades, concibiéndose como un formador social, esperando que otorgue a los alumnos una educación de calidad. La constante interacción social junto con el nivel de responsabilidad inherente a su puesto exige involucramiento, compromiso y entrega (Flórez, 2017, p. 96).

Los orígenes del estrés en los docentes son variables, tendiendo a cambiar de contextos laborales, por lo que no existe una categorización específica. Sin embargo, ciertas causas tienen un mayor grado de incidencia que otras (Furnham, 2015, p. 136).

French (2014, p. 82) menciona que son diversas los factores que producen "estrés" en los profesores, es decir, "sensación de que su situación laboral supone una amenaza para su autoestima y bienestar psíquico"; entre estas, menciona lo siguiente, Sobrecarga de tareas.

- El trabajo del docente es arduo, tanto intelectualmente como físicamente, debido a que debe programar sus clases, ajustando materias y tiempo disponible. Asimismo, brinda clases sobre diferentes temas, teniendo en cuenta los intereses y capacidades del alumnado. Por otro lado, en ocasiones realiza trabajos administrativos y a la vez lleva a casa cierta cantidad de trabajo. De modo que, los profesores asumen roles que pueden ser tratadas por diversos especialistas y orientadores, debido a que dentro de la misma clase se encuentran alumnos con capacidades diferentes, por lo que se requerirá una mejor planificación y evaluación exhaustiva. Ante esta situación, la plana docente suele sentir frustración al intentar trabajar con el alumnado para conseguir resultados positivos, provocando en el docente cansancio físico y mental.

Por consiguiente, el clima de convivencia en las instituciones educativas produce un gran deterioro en las relaciones que ponen de manifiesto entre el director y el profesor, todavía se da la gestión vertical, no consensuando opiniones para tomar de decisiones; entre Profesor-profesor, donde cada uno puede aportar un punto de vista distinto sobre la forma de hacer las cosas, lo que genera desacuerdos que llegan a desgastar la relación entre ambos, así también se puede dar el celo profesional. También, surge la interacción entre el profesor – alumno, en ocasiones la actitud del estudiante y el modo de comportarse con el profesor constituye una causa de estrés, llegando hasta la agresión. Finalmente, la interacción entre el docente y padre de familia, donde algunos padres evitan valorar el trabajo del profesor cuando se alcanza los objetivos y los culpabilizan cuando los resultados son deficientes (García, Arturo y Uscanga, 2014, p. 68).

El aumento de responsabilidades del docente delegadas por las familias: Las familias actuales atribuyen la responsabilidad de la educación de sus hijos a los docentes, pero no se tiene en cuenta que aquella labor se desarrolla con éxito cuando las dos partes trabajan simultáneamente. Actualmente, existen diversos cambios en el sistema educativo, por lo que el profesorado debe adaptarse, usando la tecnología y mejorando la metodología de enseñanza, conllevando a un reconocimiento de los profesionales de educación. Algunos

padres tienden a sobrevalorar el desempeño académico de sus hijos por el nivel intelectual, pero evitan valorar el desempeño del docente, lo cual provoca la pérdida de estabilidad psicológica y anímica. (García, et al., 2014,p. 101).

En la actualidad, los casos de indisciplina en las instituciones educativas van en aumento, por ejemplo, las agresiones de alumno – alumno, profesor – alumno y padres – profesores. Asimismo, la presencia de las tecnologías en los centros es una realidad, por lo tanto, debe existir una actualización por parte de los docentes a pesar que en ocasiones resulta dificultoso, desarrollando sentimientos de incompetencias ante el uso de dichos medios y frustración al observar que los alumnos poseen dominio de los mismos (García, et al., 2014, p. 96).

Dimensiones del estrés docente

Gutiérrez, et al. (2005, p.50) en su trabajo sobre el Estrés docente y al crear la escala para medirlo en docentes (ED6) especifica las siguientes áreas o dimensiones y le denomina factores las mismas que se describen a continuación:

Ansiedad. - Junto con la depresión, son las dos respuestas más características del estrés. La ansiedad se manifiesta en tensión o cansancio corporal, además de elevar la tendencia al consumo de sustancias que, en concepto de la persona, alivian el malestar, disminuyen la tensión en el trabajo, pero tienen dificultad para dormir y temor para afrontar algunas situaciones difíciles del día a día. Se define como una etapa caracterizándose por un incremento de las facultades perceptivas ante la necesidad fisiológica del organismo de incrementar el nivel de algún factor que en esos momentos se encuentra por debajo del esperado o ante el temor de perder un bien preciado o importante. En el proceso de la ansiedad están inmersos los sentimientos de recelo o miedo acompañado de somatizaciones tales como: temblores, tensión muscular, dolores de cabeza, sudoración, resequedad en la boca, dificultad para deglutir, dolor abdominal, entre otros (Gutiérrez, et al., 2005, p.51).

Depresión. - Es un trastorno del estado de ánimo que tiene como características el abatimiento e infelicidad, pudiendo ser transitorio o permanente. Asimismo, es un conjunto de síntomas que afectan la esfera afectiva como: La tristeza patológica, el decaimiento, la irritabilidad o cambios de humor que disminuyen el rendimiento en el ámbito laboral,

independientemente que su causa sea conocida o desconocida. La depresión suele desencadenarse ante un estado de inseguridad que puede ser producido por alguna pérdida afectiva o laboral, por lo tanto, la persona se siente incapaz de responsabilizarse de su vida, llegando a infravalorarse y a desestimarse (Gutiérrez, et al., 2005, p. 52).

Creencias desadaptativas. - Dentro de este factor los docentes creen que la sociedad infravalora su trabajo perdiendo el sentido trascendente de la enseñanza y evitan observar el papel que desempeñan en la formación de los alumnos. Tienden a ver la profesión en desventaja frente a otras profesiones y a creer que hay poco que puedan hacer para mejorar los problemas que encuentran en su entorno (Gutiérrez, et al., 2005,p.53).

Presiones. - Se caracteriza por las dificultades de adaptación del docente a su entorno, percibiendo un clima laboral tenso y adverso. La culminación de la jornada se alcanza con cansancio y agotamiento, pensando que los problemas son mayores que al iniciar la jornada, dejando al docente en una posición de no afrontamiento de sus responsabilidades (Gutiérrez, et al., 2005).

Desmotivación. - Es un estado de angustia y pérdida de entusiasmo ante la dificultad de obstáculos, presentándose en las diferentes áreas de la vida. Las características que presenta una persona desmotivada son: presencia de insomnio por constantes preocupaciones, falta de autocomplacencia y pensamientos intrusivos. De modo que, esta problemática afecta al docente en su actividad laboral provocado por creencia irracionales, sensación de vacío, pérdida de interés e ideas de incompetencia profesional, por lo que el docente desestima la posibilidad de realización profesional incumpliendo con los compromisos asignados. (Gutiérrez, et al., 2005, p. 48).

Mal afrontamiento. - Se caracteriza por la tendencia a resolver de manera poco acertada los problemas diarios, terminando con la sensación de abatimiento y en ocasiones afectando facetas personales diferentes a la laboral. La relación con los autoridades y colegas se dificulta, llegando a pensar que no cuenta con los recursos necesarios para poder ejercer su labor como se quisiera (Gutiérrez, et al., 2005, p. 48).

Satisfacción laboral

La Real Academia Española (RAE, 2014, p. 1) define la “satisfacción” como la confianza o seguridad del ánimo o como el cumplimiento del deseo o del gusto.

Según Palma (2005) La satisfacción laboral es una actitud de conformidad del sujeto hacia su entorno de trabajo, incluyendo la remuneración, clima laboral y seguridad. Asimismo, puede hablarse de una correlación entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Por su parte Barroso, (2014, p. 267) Manifiesta que la satisfacción laboral puede determinarse por el tipo de trabajo que realiza la persona, donde pueda manifestar sus habilidades en una actividad asignada teniendo cierto grado de dificultad para generar interés, sin embargo, para que pueda cumplirse estos requisitos debe existir condiciones de trabajo adecuadas para un óptimo desempeño.

Importancia de la satisfacción laboral

Es importante aclarar que la satisfacción laboral está asociado al desempeño de las capacidades y el desarrollo de valores en los trabajadores, porque son componentes de la calidad de vida, donde el colaborador siente satisfacción mostrando una conducta adecuada ante las actividades asignadas (Dess, Lumpkin y Taylor, 2015, p. 125).

Por otro lado, se vive una época de grandes cambios organizacionales y empresariales, mientras que algunos modelos han caído en desuso, otros provocan un estado de readaptación permanente, generando incertidumbre en el bienestar laboral, provocando que desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral la cual se convierte cada vez más difícil (Dess, et al., 2015, p. 136).

En este sentido, la satisfacción laboral en el trabajo es el resultado de la relación entre el colaborador y el salario, clima laboral, oportunidades, reconocimientos, etc. Sin dejar de lado factores como salud, edad, relaciones interpersonales y familiares y demás actividades. (Fischman, 2015, p. 56).

Asimismo, el trabajo es una principal actividad que desarrolla el ser humano en la sociedad, satisfaga sus necesidades materiales y espirituales, porque crea y transforma los elementos y recursos naturales, pero al mismo tiempo se trasforma asimismo como persona.

La actividad laboral se ha convertido en una de las principales fuentes satisfacción, a nivel personal (física, emocional y comportamental), familiar y social (Nelson y Quick, 2013, p. 252).

Factores que determinan la satisfacción laboral

Robbins (2015, p.109). Asigna en dos grupos la satisfacción laboral en los maestros: Las relacionadas con el aspecto personal, endógeno, motivacional, simbólico o intrínseco. - Trabajo en sí mismo, realización personal, posibilidades de promoción, reconocimiento social, participación. Las relacionadas con el entorno, exógenas, higiénicas o materiales. - Retribución económica, relaciones con compañeros y superiores, política de la empresa, características del trabajo, entre otros.

Modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo

Palma (2005, p. 69) refiere que la elaboración de la escala de satisfacción laboral tiene como modelo a la teoría de la Higiene Motivacional de Herzberg, debido a que considera algunos factores de manera intrínseca, (reconocimiento de logros, la actividad laboral en sí, oportunidad de ascenso y responsabilidad) asociados a la satisfacción laboral y ausencia de otros en la insatisfacción laboral de manera extrínseca, (políticas, administración, supervisión, relaciones interpersonales, estatus, salario, seguridad, etc.), asimismo es importante señalar que la teoría está sustentada por el estudio.

De igual manera, tiene una influencia de la Teoría del Ajuste en el trabajo, donde se relaciona las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requisitos de la función en la organización. Es probable que se realice un trabajo óptimo y por consiguiente la satisfacción del empleador, asimismo, es importante los incentivos en la organización para la satisfacción en el trabajo, aumentando la probabilidad de auto realización en la persona. Por lo tanto, el grado de satisfacción e insatisfacción son factores para que una persona prevalezca en su puesto de trabajo, logre tener éxito y reciba el reconocimiento esperado (Palma, 2005, p. 76).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Palma (2005, p. 78) al definir la satisfacción laboral como la actitud del colaborador hacia su propia actividad asignada, y al seguir los planteamientos teóricos antes descritos, construyó una escala de 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales. - Son los requisitos para el desarrollo de actividades cotidianas, asimismo son indicadores de eficiencia en el desempeño. “Una de las condiciones físicas es el confort, por ejemplo, en un establecimiento de salud, para brindar un óptimo servicio, se necesita ventilación, iluminación, orden y limpieza”. (Palma, 2005, p. 79).

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos. - Son herramientas para motivar a los colaboradores relacionados al incentivo económico como remuneración por las actividades realizadas. Por lo tanto, si existe equidad la persona experimenta satisfacción por la labor ejecutada, de lo contrario, al existir inequidad, puede experimentar sentimientos de insatisfacción que puede aumentar por diferentes circunstancias. Entonces, la persona puede sentir frustración cuando su salario está debajo de lo esperado propiciando diferentes conflictos. (Palma, 2005.p. 79).

Factor III: Políticas administrativas. - Son las normas institucionales de las empresas para regular la relación laboral y el trabajador, constituyendo medios para alcanzar metas u objetivos. Asimismo, explican el proceso para llegar a éstas, sirviendo como guías el curso y ámbito general de las actividades, por lo tanto, las políticas, deben ser amplias, estables y flexibles para que puedan ser aplicadas en diferentes contextos, no obstante, deben ser coherentes para prevenir o resolver conflictos específicos. (Palma, 2005.p. 80).

Factor IV: Relaciones Sociales. - Es la interrelación con los diferentes miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales. Cuando el personal piensa que su labor es insignificante, la productividad disminuye, afectando la predisposición para laborar extendiéndose a los demás miembros, sin embargo, cuando el personal se siente parte del equipo y aprecia que su contribución es significativa, sin importar el cargo que ocupa, el compromiso aumenta para llegar a la meta establecida. (Palma, 2005.p. 80).

Factor V: Desarrollo Personal. - Es el proceso mediante el cual, un sujeto puede desarrollar actividades significativas para su autorrealización. Los colaboradores prefieren trabajos que permitan mostrar sus habilidades y capacidades para desempeñar una actividad que sirva como reto para superarse día a día. (Palma, 2005).

Factor VI: Desempeño de Tareas. - Es la valoración que se hace a una actividad, esto quiere decir que el desempeño es el desarrollo de capacidades y habilidades en el puesto asignado para el manejo eficiente de sus funciones (esta acción puede estar relacionada a la representación de un papel), asimismo es la facultad para cumplir una obligación que está inherente a un cargo, con responsabilidad durante la realización de una tarea asignada (Palma, 2005.p. 81).

Factor VII: Relación con la Autoridad. - El colaborador mantiene una apreciación sobre la relación laboral que mantiene con su jefe directo, respecto a sus actividades encomendadas, por lo tanto, se considera que el éxito laboral está sujeta a la aceptación o rechazo del jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe, pero la reacción hacia ellos dependerá de sus mismas características, así como las características de su autoridad, Por consiguiente, la conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, siendo ésta la satisfacción respecto al líder (Palma, 2005, p. 81).

2.3. Definición de términos básicos

Estrés

Manifestaciones psicofisiológicas frente a las exigencias del entorno, las cuales puede permitir su adaptación o generar una perturbación ante la imposibilidad de respuesta (Vila, 2015).

Docente

Profesional encargado de la formación educativa de un grupo social durante la niñez, adolescencia y en ocasiones en la adultez, que permite el desarrollo socio educativo de una cultura, por lo que el docente debe tener las actitudes y aptitudes necesarias para desempeñar su labor educativa (Álvarez, 2016, p. 172)

Satisfacción Laboral

Se define como el grado de bienestar de una persona hacia una actividad, conducta o resultado de las mismas, que permite sensaciones de gratificación, que favorece al estado de ánimo e impulsa las conductas positivas (Vila, 2015).

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

Hipótesis principal

H₁: Existe relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo -2018.

H₀: No existe relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo -2018.

Hipótesis derivados

H₁: El nivel de estrés docente que presenta la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018 es de nivel alto.

H₂: El nivel de satisfacción Laboral que presenta la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018 es de nivel alto.

H₃: Existe relación entre la dimensión de ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018.

H₄: Existe relación entre la dimensión depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018.

H₅: Existe relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018.

H₆: Existe relación entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018.

H₇: Existe relación entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018.

H₈: Existe relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018.

3.2. Variables, dimensiones e indicadores y definición conceptual y operacional

Estrés docente

Definición conceptual

Son las reacciones psicofisiológicas del profesor frente a las exigencias del entorno educativo, las cuales puede permitir su adaptación a sus funciones o generar una perturbación ante la imposibilidad de respuesta ante situaciones externas (Vila, 2015, p. 48).

Definición Operacional

La técnica para la Operacionalización es la psicométrica, y el instrumento la escala de estrés laboral de Gutiérrez, et al. (2015), se medirá a través de 5 alternativas de respuesta que van desde TD (total desacuerdo) hasta TA (total acuerdo) y establecidos en niveles de Muy bajo, Bajo, Tendencia bajo, Tendencia alto, Alto y Muy alto.

Satisfacción laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral es una actitud de conformidad del sujeto hacia su entorno de trabajo, incluyendo la remuneración, clima laboral y seguridad. Asimismo, puede hablarse de una correlación entre el trabajo real y las expectativas del trabajador (Palma, 2005, p 62).

Definición operacional

Se procedió con la técnica psicométrica, que permite la medición de variables psicológicas, como instrumento, la escala de satisfacción laboral de Palma (2005), de esta manera la variable se medirá a través de las siguientes alternativas de respuestas TA (Total Acuerdo), A (De Acuerdo), I (Indeciso), D (en Desacuerdo) y TD (Total Desacuerdo), asimismo a través de las categorías: Alta Satisfacción, parcial Satisfacción, Regular satisfacción, Parcial Insatisfacción y Alta Insatisfacción

3.3. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1

Variables	Dimensiones o Factores	Indicadores	Ítems	Tipo de escala
Estrés Docente	Ansiedad	Insomnio Miedos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	Ordinal, según Alarcón (2013) corresponde a variables de tipo numéricas que establecen una jerarquía u orden en su cuantificación
	Depresión	Tristeza Decaimiento anímico	20,21,22, 23,24,25,26,27,28,29	
	Creencias Desadaptativas	Mal humor Resentimiento	30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41	
	Presiones	Malestar Problemas de comportamiento	42,43,44,45,46,47,48,49,50,51	
	Desmotivación	Desgano Paciencia	52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65	
	Mal Afrontamiento	Relaciones Sociales Familia, Pareja y Amigos	66,67,68,69,70,71,72,73, 74,75,76,77	
	Satisfacción laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales.	Recursos materiales o de infraestructura de la organización	
Beneficios Laborales y/o Remunerativos		Grado de complacencia, incentivo económico	2, 7, 14, 22	
Políticas Administrativas		Lineamientos o normas que regulan la relación laboral del trabajador.	8, 15, 17, 23, 33	
Relaciones Sociales.-		Interrelación con otros miembros de la organización	3, 9, 16, 24	
Desarrollo Personal.-		Oportunidad del trabajador para realizar actividades para su autorrealización.	4, 10, 18, 25, 29, 34	
Desempeño de Tareas		Valoración que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas	5, 11, 19, 26, 30, 35	
Relación con la Autoridad		Apreciación valorativa que realiza el trabajador con el jefe directo	6, 12, 20, 27, 31, 36	

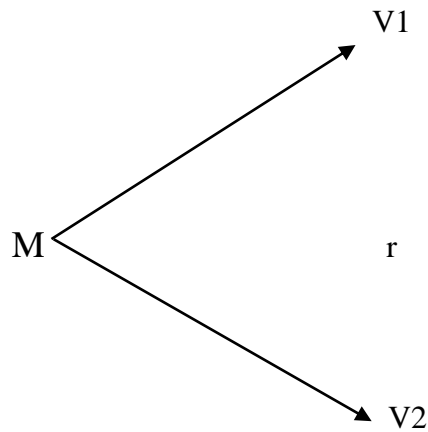
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico; método, nivel, tipo de investigación

Diseño de investigación

Según la presente investigación fue de tipo no experimental, debido que las variables de estudio no fueron sometidas a ningún tratamiento o intervención previa, asimismo no se controló los estímulos externos que pudieran haber influido en su manifestación, conllevando una recolección en su entorno natural (Sánchez y Reyes, 2015).

Diseño de investigación descriptivo correlacional:



En donde: M = muestra
V1 =Variable estrés docente
V2 =Variable satisfacción laboral
r = Relación entre variables

Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada porque el estudio está orientado a dar mejoras y el objetivo es resolver un problema o planteamiento específico manifestado en el estrés docente y satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” Trujillo – 2018. (Sánchez y Reyes, 2015).

Nivel de Investigación

El nivel de investigación del presente estudio fue correlacional, se determinó la relación entre las dos variables, sin que esta tenga una finalidad explicativa o causal, solo se estableció la probable relación entre variables de interés para el investigador (Ató, et al., 2013).

Método de investigación

Se utilizó un método de investigación deductivo, que corresponde a la estructuración de la investigación a partir de premisas generales, para luego de su ejecución conlleve a generar conocimientos específicos de tal manera va de lo general a lo específico (fenómenos o hechos concretos) (Sánchez y Reyes, 2015).

4.2. Diseño muestral, población y muestra, técnicas de muestreo.

Población

La población accesible estuvo compuesta por 199 profesores en la institución educativa “Modelo” de la ciudad de Trujillo, que incluyen docentes del nivel secundaria, primaria e inicial, varones y mujeres, cuyas edades se encuentran establecidas entre los 23 hasta los 65 años (Ventura-León, 2017)

Muestra

Se utilizó una muestra censal, que consistió en la utilización de toda la población accesible, la cual entre sus beneficios tiene la utilización de todas las unidades de análisis, de tal manera que permite la generalización de resultados al contexto de estudio y recolección de una mayor cantidad de información relevante para el estudio (Hernández, et al., 2014)

Técnicas de muestreo

Se empleó muestreo no probabilístico por conveniencia y se utilizó a todas las unidades de análisis de la población, la cual plantea un conjunto de criterios de selección muestral, para cumplir con los objetivos del estudio (Otzen y Manterola, 2017).

Criterios de selección

Criterios de Inclusión

- Profesores de todos los niveles que se encuentren laborando en la institución en el periodo 2018
- Profesores nombrados o contratados
- Edades entre 23 y 65 años
- Profesores que tengan un mínimo 6 meses laborando

Criterios de Exclusión

- Profesores que en el momento de aplicar los instrumentos no se encuentren en la institución educativa
- Profesores que no deseen participar voluntariamente del estudio
- Profesores que tengan menos de 6 meses laborando

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

Técnicas

La Técnica que se utilizó fue la encuesta, cuya finalidad fue obtener datos a través de la utilización del cuestionario de estrés docente y satisfacción laboral.

Instrumentos

Escala de estrés docente

a. Ficha técnica

Autores: Gutiérrez, et al.

Año de creación: 2005

Objetivo: Evaluar el estrés producido dentro del ámbito laboral

Ámbito de aplicación: Individual o colectivo

Edad de aplicación: 18 años en adelante

Cantidad de ítem: 77

Cantidad de factores: 6

Tiempo de administración: 20 minutos

b. Validez y confiabilidad

Validez del instrumento, se hizo a través de la realización del análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales por rotación varimax,

reportando una solución factorial de 6 factores, con cargas factoriales que se ubicó por encima de .30, con una varianza explicada superior al 50%, sin embargo, sus comunalidades reportaron valores por encima de .20 (Gutiérrez, et al., 2005).

Confiabilidad se realizó mediante el método de consistencia interna, con el reporte del coeficiente alfa, para los factores, ansiedad de .89, depresión de .84, creencias de .76, presiones de .77, desmotivación de .84, mal afrontamiento de .73, y una confiabilidad general sobre el .90 (Gutiérrez, et al., 2005).

c. Calificación

Al constituir una escala de tipo likert, su calificación se realiza de forma directa, por cada opción, 1 indicará el máximo Desacuerdo y el 5 el total Acuerdo.

Escala de satisfacción laboral

a. Ficha Técnica

Autores: Palma

Año de creación: 2005

Objetivo: Evaluar el grado de satisfacción académica de los colaboradores dentro de una organización

Ámbito de aplicación: Individual o colectivo

Edad de aplicación: 18 años en adelante

Cantidad de ítem: 36

Cantidad de factores: 7

Tiempo de administración: 15 minutos

b. Validez y Confiabilidad

Validez está basada en la estructura interna se realizó el análisis factorial exploratorio, por el método de componentes principales por rotación oblimin, se obtuvo una estructura de 7 factores que presentaron una varianza acumulada del 68%, con cargas factoriales de .44 a .62, y comunalidades mayores a .30 (Palma, 2005).

Confiabilidad, se estimó la consistencia interna del coeficiente alfa, para el total de la prueba de .79, mientras que sus factores de .65 a .73 (Palma, 2005).

c. Calificación

Al constituir una escala de tipo likert, su calificación fue de forma directa, por cada opción, de la siguiente manera:

Total, Acuerdo (TA)	=5
De Acuerdo (A)	=4
Indeciso (I)	=3
En Desacuerdo (ED)	=2
Total, Desacuerdo (TD)	=1

4.4. Técnicas del procesamiento de la información

Posterior a la recolección de la información mediante la técnica de la encuesta (Ballesteros, 2013), se procedió a su vaciado al programa Excel 2016, acorde a los criterios de inclusión y exclusión establecidos, para luego exportar la base de datos al programa IBM SPSS Statistics 24, donde se obtuvo inicialmente la prueba Kolmogorov Smirnov (KS) para determinar la distribución de datos, en el caso del valor de $p > .05$ presentó una distribución simétrica, por lo cual se hizo uso del coeficiente de correlación r de pearson, posteriormente el valor de $p < .05$, reflejó una distribución asimétrica, por lo cual se utilizó el Rho de Spearman, para establecer las correlaciones establecidas como objetivos (Díaz, García, León, Ruiz y Torres, 2014), adicionalmente se reportó la confiabilidad mediante los índices de homogeneidad ítem-factor, asimismo el coeficiente alfa y omega como estimadores de la fiabilidad (Ventura-León y Caycho, 2017).

4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la Información

Para establecer la correlación entre variables favor del cumplimiento de los objetivos se utilizó el coeficiente de correlación r de pearson, que se utiliza frente a una distribución simétrica, como lo señaló la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, procedimiento estadístico que se realizó en el IBM SPSS Statistics 24, asimismo se obtuvo la significancia estadística para cada relación con valores inferiores a $p < .05$ que refieren correlaciones

estadísticamente significativas, y mayores a $p > .05$ refieren ausencia de significancia estadística.

4.6. Aspectos éticos contemplados

Teniendo en consideración el nuevo código de ética del colegio de psicólogos del Perú (2017) a la investigación, se respetó la normatividad internacional y nacional que regula la investigación en seres humanos (art. 23°), se tendrá en cuenta y se solicitará el consentimiento informado a los sujetos comprendidos en el estudio o en caso de incompetencia o incapacidad, así como el asentimiento en casos de menores de edad (art. 25°), se presenta la información proveniente de una investigación psicológica para su publicación, independientemente de los resultados, sin incurrir en falsificación ni plagio y declarando si tiene conflictos de intereses (art. 27°).

CAPITULO V: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados, análisis descriptivo, tablas de frecuencia.

Tabla 2

Frecuencias de la variable estrés docente y sus dimensiones en la muestra de estudio (N=199)

Variable/Dimensión	Nivel	F	%
Estrés docente	Alto	116	58.3
	Medio	83	41.7
	Bajo	-	-
Ansiedad	Alto	132	66.3
	Medio	65	32.7
	Bajo	2	1.0
Depresión	Alto	159	79.9
	Medio	37	18.6
	Bajo	3	1.5
Creencias desadaptativas	Alto	62	31.2
	Medio	127	63.8
	Bajo	10	5.0
Presiones	Alto	114	57.3
	Medio	81	40.7
	Bajo	4	2.0
Desmotivaciones	Alto	112	56.3
	Medio	85	42.7
	Bajo	2	1.0
Mal Afrontamiento	Alto	85	42.7
	Medio	91	45.7
	Bajo	23	11.6
Total		199	100.0

Nota: f=frecuencia

En la tabla 2, se aprecia que en estrés docente el nivel predominante es alto (58.3%), asimismo el nivel alto predomina en las dimensiones ansiedad (66.3%), depresión (79.9%), presiones (57.3%) y desmotivaciones (56.3%), y el nivel medio predomina en las dimensiones creencias desadaptativas (63.8%) y mal afrontamiento (45.7%).

Tabla 3

Frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones en la muestra de estudio (N=199)

Variable/Dimensión	Nivel	f	%
Satisfacción laboral	Alto	-	-
	Medio	81	40.7
	Bajo	118	59.3
Condiciones físicas y/o materiales	Alto	22	11.1
	Medio	73	36.7
	Bajo	104	52.3
Beneficios laborales y/o remuneraciones	Alto	15	7.5
	Medio	146	73.4
	Bajo	38	19.1
Políticas administrativas	Alto	25	12.6
	Medio	76	38.2
	Bajo	98	49.2
Relaciones sociales	Alto	2	1.0
	Medio	73	36.7
	Bajo	124	62.3
Desarrollo personal	Alto	-	-
	Medio	17	8.5
	Bajo	182	91.5
Desarrollo de tareas	Alto	-	-
	Medio	21	10.6
	Bajo	178	89.4
Relación con la autoridad	Alto	4	2.0
	Medio	66	33.2
	Bajo	129	64.8
Total		199	100.0

Nota: f=frecuencia

En la tabla 3, se observa que en la variable satisfacción laboral predomina el nivel bajo con un 59.3%, de modo similar en cada una de las dimensiones en cada una de las dimensiones predomina el nivel bajo, a excepción de la dimensión beneficios laborales y/o materiales que predomina el nivel medio.

Tabla 4

Relación entre dimensión ansiedad de estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral (N=199)

	Variable	rho	IC 95%	
			LI	LS
Ansiedad	Condiciones físicas y/o materiales	-.110	-.247	.037
	Beneficios laborales y/o remuneraciones	-.109	-.245	.019
	Políticas administrativas	-,263**	-.401	-.127
	Relaciones sociales	-,268**	-.396	-.123
	Desarrollo personal	-.116	-.283	.041
	Desarrollo de tareas	-,234**	-.370	-.095
	Relación con la autoridad	-.122	-.265	.039

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; IC=Intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 4, se observa que las dimensiones ansiedad se relaciona de efecto pequeño a mediano con todas las dimensiones de satisfacción laboral, la dimensión presiones se relaciona inversamente de efecto pequeño con las dimensiones de satisfacción laboral.

Tabla 5

Relación entre la dimensión depresión y las dimensiones de satisfacción laboral (N=199)

	Variable	rho	IC 95%	
			LI	LS
Depresión	Condiciones físicas y/o materiales	-,150*	-.272	-.009
	Beneficios laborales y/o remuneraciones	-,162*	-.297	-.019
	Políticas administrativas	-,294**	-.428	-.155
	Relaciones sociales	-,269**	-.407	-.134
	Desarrollo personal	-,218**	-.353	-.063
	Desarrollo de tareas	-,290**	-.418	-.158
	Relación con la autoridad	-,168*	-.293	-.023

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; IC=Intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 5, se observa que las dimensiones depresión, se relaciona de efecto pequeño a mediano con todas las dimensiones de satisfacción laboral, la dimensión presiones se relaciona inversamente de efecto pequeño con las dimensiones de satisfacción laboral.

Tabla 6

Relación entre la dimensión creencias desadaptativas y las dimensiones de satisfacción laboral (N=199)

	Variable	rho	IC 95%	
			LI	LS
Creencias desadaptativas	Condiciones físicas y/o materiales	-,232**	-.370	-.081
	Beneficios laborales y/o remuneraciones	-,226**	-.373	-.088
	Políticas administrativas	-,237**	-.373	-.108
	Relaciones sociales	-,199**	-.341	-.050
	Desarrollo personal	-.128	-.270	.009
	Desarrollo de tareas	-.115	-.262	.022
	Relación con la autoridad	-,235**	-.365	-.110

En la tabla 6, se observa que la dimensión creencias desadaptativas se relaciona de efecto pequeño a mediano con todas las dimensiones de satisfacción laboral.

Tabla 7

Relación entre la dimensión de presiones de estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral (N=199)

Variable		rho	IC 95%	
			LI	LS
Presiones	Condiciones físicas y/o materiales	-,166*	-.286	-.028
	Beneficios laborales y/o remuneraciones	-.068	-.215	.070
	Políticas administrativas	-,254**	-.381	-.124
	Relaciones sociales	-,293**	-.423	-.159
	Desarrollo personal	-.120	-.269	.021
	Desarrollo de tareas	-,159*	-.297	-.017
	Relación con la autoridad	-,167*	-.308	-.015

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; IC=Intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 7, se observa que la dimensión presiones se relaciona de efecto pequeño a mediano con todas las dimensiones de satisfacción laboral.

Tabla 8

Relación entre la dimensión desmotivaciones y las dimensiones de satisfacción laboral (N=199)

Variable		rho	IC 95%	
			LI	LS
Desmotivaciones	Condiciones físicas y/o materiales	.005	-.141	.145
	Beneficios laborales y/o remuneraciones	-,188**	-.331	-.035
	Políticas administrativas	-,454**	-.567	-.330
	Relaciones sociales	-,316**	-.434	-.191
	Desarrollo personal	-,260**	-.402	-.119
	Desarrollo de tareas	-,390**	-.503	-.273
	Relación con la autoridad	-,269**	-.408	-.122

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; IC=Intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 8, se observa que la desmotivación, se relaciona de efecto pequeño a mediano con todas las dimensiones de satisfacción laboral, a excepción de condiciones físicas y materiales.

Tabla 9

Relación entre la dimensión mal afrontamiento y las dimensiones de satisfacción laboral (N=199)

	Variable	rho	IC 95%	
			LI	LS
Mal afrontamiento	Condiciones físicas y/o materiales	-.061	-.208	.083
	Beneficios laborales y/o remuneraciones	-,175*	-.320	-.025
	Políticas administrativas	-,535**	-.651	-.411
	Relaciones sociales	-,301**	-.425	-.173
	Desarrollo personal	-.081	-.227	.076
	Desarrollo de tareas	-,325**	-.445	-.193
	Relación con la autoridad	-,343**	-.479	-.211

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; IC=Intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 9, se observa que la dimensión mal afrontamiento se relaciona de efecto pequeño a mediano con todas las dimensiones de satisfacción laboral, a excepción de condiciones físicas y desarrollo personal.

5.2. Análisis inferencial

Tabla 10

Relación entre estrés docente y satisfacción laboral (N=199)

Variables		r	IC 95%	
			LI	LS
Estrés docente	Satisfacción laboral	-.431**	-.541	-.293

Nota: r=coeficiente de correlación de Pearson; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 10, se observa relación inversa de efecto mediano entre estrés docente y satisfacción laboral en la muestra de estudio, asimismo, se aprecia presencia de significancia estadística en la relación.

5.3. Comprobación de Hipótesis

Las hipótesis fueron verificadas utilizando el coeficiente de correlación r de pearson, para valores simétricos, junto a la significancia estadística, que contiene la siguiente formula estadística:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 11

Comprobación de la hipótesis general

Hipótesis general	Decisión
H ₁ : Existe relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo -2018. H ₀ : No existe relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo -2018.	Como el resultado de la correlación fue -.431** señala una correlación inversa de efecto mediano por lo cual se acepta la hipótesis 1.

Hipótesis Derivadas

Primera:

H₁: El nivel de estrés docente que presenta la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018 es de nivel alto.

Al examinar la tabla 2 se reporta un nivel alto para el estrés docente, por lo cual se acepta la hipótesis 1, al evidenciar que el 58.3% de la muestra alcanza un nivel alto de estrés docente.

Segunda

H₂: El nivel de satisfacción Laboral que presenta la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018 es de nivel alto.

Al examinar la tabla 3 se reporta un nivel alto para el estrés docente, por lo cual se rechaza la hipótesis 3, al evidenciar que el 59.3% de la muestra alcanza un nivel bajo de satisfacción laboral.

Tercera

H₃: Existe relación entre la dimensión de ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018

Regla de decisión: Si $p \geq .05$ no se acepta la hipótesis

Si $p < .05$ se acepta la hipótesis

Al examinar la tabla 4, se reporta relaciones de efecto pequeño, estadísticamente significativas sólo para Políticas administrativas, Relaciones sociales, y Desarrollo de tareas, por lo cual se acepta parcialmente la hipótesis 3.

Cuarta

H₄: Existe relación entre la dimensión depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018

Regla de decisión: Si $p \geq .05$ no se acepta la hipótesis

Si $p < .05$ se acepta la hipótesis

Al examinar la tabla 5, se reporta relaciones de efecto pequeño, estadísticamente significativas con todas las dimensiones de satisfacción laboral, por lo cual se acepta la hipótesis 4.

Quinta

H₅: Existe relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018

Regla de decisión: Si $p \geq .05$ no se acepta la hipótesis

Si $p < .05$ se acepta la hipótesis

Al examinar la tabla 6, se reporta relaciones de efecto pequeño, estadísticamente significativas con las dimensiones de Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remuneraciones, Políticas administrativas, Relaciones sociales, y Relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral, por lo cual se acepta parcialmente la hipótesis 5.

Sexta

H₆: Existe relación entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018

Regla de decisión: Si $p \geq .05$ no se acepta la hipótesis

Si $p < .05$ se acepta la hipótesis

Al examinar la tabla 7, se reporta relaciones de efecto pequeño, estadísticamente significativas con las dimensiones Condiciones físicas y/o materiales, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo de tareas, Relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral, por lo cual se acepta parcialmente la hipótesis 6.

Séptima

H₇: Existe relación entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018

Regla de decisión: Si $p \geq .05$ no se acepta la hipótesis

Si $p < .05$ se acepta la hipótesis

Al examinar la tabla 8, se reporta relaciones de efecto pequeño a mediano, estadísticamente significativas con las dimensiones Beneficios laborales y/o remuneraciones, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desarrollo de tareas y Relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral, por lo cual se acepta parcialmente la hipótesis 7.

Octava

H₈: Existe relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018

Regla de decisión: Si $p \geq .05$ no se acepta la hipótesis

Si $p < .05$ se acepta la hipótesis

Al examinar la tabla 9, se reporta relaciones de efecto pequeño a grande, estadísticamente significativas con las dimensiones Beneficios laborales y/o remuneraciones, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo de tareas, y Relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral, por lo cual se acepta parcialmente la hipótesis 8.

5.4. Discusión

El docente peruano está sometido a un conjunto de exigencias por parte del sistema educativo, que además presenta carentes prestaciones de salud y seguridad (Gestión, 24 de mayo, 2018, p. 2), como resultado es frecuente el desarrollo del estrés en la interacción laboral, (Alfonso, et al., 2015, p. 2), que genera una insatisfacción notable, que concluye en un bajo rendimiento durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, con consecuencias socioeducativas e individuales a largo plazo (Falla, 2017, p. 3).

Tabla 2, se determinó la relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que presenta una relación inversa de efecto mediano estadísticamente significativa ($r=-.431$) (Cohen, 1988, p. 39), lo cual indica que frente a la presencia de estímulos aversivos que generan un grado de estrés en el docente (Vila, 2015, p. 9), menor será la satisfacción del docente frente a su puesto laboral, mostrándose disgustado, molesto o triste en el cumplimiento de sus funciones (Palma, 2005, p. 14), de esta manera se acepta la H_1 : Existe relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo -2018, al observar que el estrés docente afecta a la satisfacción laboral, al evidenciar que el estrés docente afecta a la satisfacción laboral, que dificulta el desempeño de las funciones de enseñanza y promoción de la educación (Mcphee y Varjas, 2018, p. 1).

Asimismo, Escalante (2015, p. 6) en su estudio “Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa”, obtiene una correlación inversa entre el estrés y la satisfacción laboral, indicando que este cuadro psicológico afecta al desempeño docente, de igual manera Falla (2017, p. 6) en una población de docentes peruanos, reporta una relación inversa estadísticamente significativa ($\rho=-.763$), que distingue las implicancias del estrés laboral sobre la complacencia del docente frente a su entorno laboral (Palma, 2005, p 16).

Tabla 3, en cuanto a los objetivos específicos, el primero se orientó a definir el nivel de estrés docente en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta un mayor porcentaje para el nivel alto, con el 58% que representa a 116 maestros, de esta manera se acepta la H_1 : El nivel de estrés docente que presenta la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018 es de nivel alto, lo cual evidencia que los docentes presentan un alto nivel de estrés que caracteriza

manifestaciones de hostilidad y desdén tanto en el cumplimiento de sus responsabilidades en la institución educativa como en las relaciones interpersonales (Gutiérrez, et al., 2005, p. 8).

Del mismo modo el estudio de Falla (2017, p. 6) titulado “Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017”, reporta que el 54.35% de los docentes percibe un estrés alto en su centro de labores, lo cual distingue la incidencia del estrés sobre los docentes peruanos, en entornos desfavorables para el desarrollo educativo.

Tabla 4, asimismo, se identificó el nivel de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta una prevalencia para el nivel bajo, con el 59.3%, a razón de 118 maestros, en tal sentido se rechaza la H_2 : El nivel de satisfacción Laboral que presenta la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018 es de nivel alto., debido que la muestra de docentes evidencia un nivel bajo de satisfacción, que caracteriza disconformidad con el puesto laboral, en cuanto a sus funciones, los servicios e infraestructura que recibe dentro del sistema educativo (Palma, 2005, p. 16).

Hallazgos que concuerdan con los resultados de Falla (2017, p. 6) al reportar que el 63.04% de los docentes muestra un nivel bajo de satisfacción laboral, es decir que se encuentran insatisfechos con las prestaciones y remuneración que brinda el estado peruano con los docentes, requiriendo un cambio necesario.

Tabla 5, posteriormente, se señaló la relación entre la dimensión ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta una relación inversa, de efecto pequeño (Cohen, 1988, p. 39) con presencia de significancia estadística con políticas administrativas ($r=-.263$), Relaciones sociales ($r=-.268$), y Desarrollo de tareas ($r=-.234$), por lo cual se acepta parcialmente la H_3 : Existe relación entre la dimensión de ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018, lo cual evidencia que la ansiedad caracterizada como el temor anticipado a que sucede un hecho desfavorable a raíz de las presiones del ambiente (Gutiérrez, et al., 2005, p. 8) afecta al cumplimiento de los lineamientos políticos que estipula la institución educativa como los horarios, metas y normas, asimismo dificulta las relaciones sociales con otros docentes y hacía el alumnado,

y por ultimo perturba el desarrollo normativo de las funciones o tareas como maestro (Palma, 2005, p. 16).

Resultados similares reporto Cladella-Pros, et al. (2017, p. 6) al reportar que los docentes con un nivel más alto de estrés evidencian una menor satisfacción laboral, en comparación con los docentes que no desarrollan estrés por tener un trabajo a tiempo completo y contrato estable.

Tabla 6, asimismo, se identificó la relación entre la dimensión depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, obteniendo una relación pequeña (Cohen, 1988, p. 39) estadísticamente significativas con, condiciones físicas y/o materiales ($r=-.150$), Beneficios laborales y/o remuneraciones ($r=-.162$), Políticas administrativas ($r=-.294$), Relaciones sociales ($r=-.269$), Desarrollo personal ($r=-.218$), Desarrollo de tareas ($r=-.290$), y Relación con la autoridad ($r=-.168$), de esta manera se acepta la H₄: Existe relación entre la dimensión depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018, al evidenciar que la tristeza con sentimientos de desesperanza y pérdida del sentido (Vila, 2015, p. 9), afecta a la utilización funcional de las condiciones materiales que brinda la institución educativa para el cumplimiento de las funciones, asimismo genera insatisfacción notable con la remuneración que se recibe acorde al desempeño laboral, con un desinterés en las políticas que norman la administración y regulación de actividades, teniendo implicancias en las relaciones socioeducativas, con un deterioro en el desarrollo profesional, en el cumplimiento de tareas e interacción con la autoridad (Álvarez, 2016, p. 10).

Del mismo modo, Zuasnabar (2018, p. 7) en su investigación titulada “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo” reporto una relación inversa de efecto mediano ($>.30$) en cuanto al factor ansiedad y depresión del estrés laboral con el grado de satisfacción que caracteriza al docente peruano, reafirmando las implicaciones del estrés en el cumplimiento de las labores de enseñanza (Vila, 2015, p. 9).

Tabla 7, de igual manera, se mencionó la relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E.

“Modelo” de Trujillo-2018, que reporta relaciones pequeñas (Cohen, 1988, p. 39) con presencia de significancia estadística, con Condiciones físicas y/o materiales ($r=-.232$), Beneficios laborales y/o remuneraciones ($r=-.226$), Políticas administrativas ($r=-.237$), Relaciones sociales ($r=-.199$), Desarrollo personal ($r=-.128$), Desarrollo de tareas ($r=-.115$), y Relación con la autoridad ($r=-.235$), por lo cual se acepta la hipótesis H_5 : Existe relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018, en tal sentido las creencias desadaptativas relacionadas con una desvalorización y descalificación que supuestamente la sociedad hace sobre el docente, el cual lo percibe de dicha manera (Gutiérrez, et al., 2005, p. 8), ocasiona un mal uso de los recursos físicos para el desempeño docente, asimismo, la desestimación del sueldo, por lo cual el maestro se muestra disconforme con las políticas administrativas, distanciándose de las relaciones sociales, obstaculizando de tal manera el desarrollo personal, así como de las funciones, con una carente relación con la autoridad (Dess, et al., 2015, p. 15).

Tabla 8, a continuación, se conoció la relación entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta relaciones de criterio pequeño (Cohen, 1988, p. 39) estadísticamente significativas, con Condiciones físicas y/o materiales ($r=-.166$), Políticas administrativas ($r=-.254$), Relaciones sociales ($r=-.293$) Desarrollo personal ($r=-.120$), Desarrollo de tareas ($r=-.159$), y Relación con la autoridad ($r=-.167$), en tal sentido se acepta parcialmente la H_6 : Existe relación entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018, al distinguir que las dificultades de adaptación del docente a su entorno, percibiendo un clima laboral tenso y adverso (Gutiérrez, et al., 2005, p. 8), afecta al uso apropiado de las condiciones físicas, asimismo al acato de las políticas administrativas, además en las relaciones personales, con consecuencias en el desarrollo personal y de las tareas, que finalmente dificulta la interacción con la autoridad próxima (Vila, 2015, p. 18).

Tabla 9, posteriormente se identificó la relación entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta correlaciones de estimación desde pequeña a mediana (Cohen, 1988, p. 39) con presencia de significancia estadística, con los Beneficios laborales y/o

remuneraciones ($r=-.188$), Políticas administrativas ($r=-.454$), Relaciones sociales ($r=-.316$), Desarrollo personal ($r=-.260$), Desarrollo de tareas ($r=-.390$), y Relación con la autoridad ($r=-.269$), por lo cual se acepta parcialmente la H_7 : Existe relación entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018, al evidenciar que la pérdida de entusiasmo ante la dificultad de obstáculos, que ocasiona un desinterés e ideas de incompetencia profesional, que desestima la posibilidad de realización (Gutiérrez, et al., 2005, p. 13), conlleva a desvalorizar los recursos materiales, no cumplir con las políticas administrativas, mantener relaciones sociales negativas, dificultando el desarrollo tanto personal, como de las tareas, y por último afectante a la relación con los superiores dentro de un puesto de trabajo (Palma, 2005, p. 16) De igual manera, el estudio ejecutado por Sánchez (2015, p. 7) denominado “Estrés profesional y satisfacción laboral según los docentes de las Instituciones Educativas “Saco Oliveros” Lima Metropolitana. 2015”, reporta una relación inversa de efecto grande ($\rho=-.893$) con presencia de significancia estadística ($p<.01$), lo cual indica a medida que, la muestra de estudio presente altos niveles de estrés, presentará insatisfacción y viceversa. Asimismo, con dichos resultados, se rechaza la hipótesis nula, la que plantea que las variables funcionan de manera independiente.

Tabla 10, por último, se señaló la relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta correlaciones de efecto pequeño a grande (Cohen, 1988, p. 39) con significancia estadística, con las dimensiones Beneficios laborales y/o remuneraciones ($r=-.175$), Políticas administrativas ($r=-.535$), Relaciones sociales ($r=-.301$), Desarrollo de tareas ($r=-.325$), Relación con la autoridad ($r=-.343$), de esta manera se acepta parcialmente la H_8 : Existe relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018, en tal sentido, la tendencia a resolver de manera poco acertada los problemas diarios, terminando con la sensación de abatimiento y en ocasiones afectando facetas personales diferentes a la laboral (Gutiérrez, et al., 2005, p. 8), conlleva a desestimar los beneficios que se recibe dentro de la práctica docente, asimismo desacatar las políticas que establece el sistema educativo, afectando así las relaciones sociales y con las tareas, con un conflicto con la autoridad que supervisa el desempeño docente (Barroso, 2014, p. 14).

Resultados que convergen, con los hallazgos de Huamanchumo (2016, p. 7) en su estudio titulado “Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”, reporta una relación inversa de efecto mediano entre el estrés laboral y la satisfacción laboral ($\rho=-.447$), al igual que los factores extrínsecos e intrínsecos se relacionan inversamente de efecto medio y grande ($\rho=-.535$ y $-.328$), por lo cual se acepta la hipótesis planteadas que refiere una relación entre variables.

Ante los hallazgos la investigación presenta un aporte Teórico al realizar la revisión actualizada de los fundamentos teóricos del estrés académico y la satisfacción laboral, asimismo Práctico, al permitir que los profesionales de la psicología tener una base científica sólida para la realización de diversas actividades psicológicas como programas, talleres, charlas, dentro de las líneas de la promoción, prevención e intervención psicológica, que favorece al contexto Social al contribuir con la realidad social de los docentes dentro de la institución educativa seleccionada como población de estudio, y a nivel Metodológico con un precedente de investigación de diseño correlacional simple, al campo de la psicología como ciencia científica.

5.5. Conclusiones y Recomendaciones

- Se definió el nivel de estrés docente en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta un mayor porcentaje para el nivel alto, con el 58% que representa a 116 maestros.
- Se identificó el nivel de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta una prevalencia para el nivel bajo, con el 59.3%, a razón de 118 maestros.
- Se señaló la relación entre la dimensión ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta una relación inversa, de efecto pequeño con presencia de significancia estadística, de $r=-.234$ a $r=-.268$.
- Se identificó la relación entre la dimensión depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, obteniendo una relación pequeña estadísticamente significativas de $r=-.150$ a $r=-.294$.
- Se mencionó la relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta relaciones pequeñas con presencia de significancia estadística, de $r=-.115$ a $r=-.237$.
- Se conoció la relación entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta relaciones de criterio pequeño estadísticamente significativas, de $r=-.120$ a $r=-.293$.
- Se identificó la relación entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta correlaciones de estimación desde pequeña a mediana con presencia de significancia estadística, de $r=-.188$ a $r=-.454$.
- Se señaló la relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018, que reporta correlaciones de efecto pequeño a grande con significancia estadística de $r=-.175$ a $r=.535$

Recomendaciones

Se recomienda a utilizar la información obtenida para la realización de diversas actividades psicológicas como programas, talleres, charlas, dentro de las líneas de la promoción, prevención e intervención psicológica a favor de los docentes de la institución educativa y de otros grupos similares, donde se observe una realidad problemática similar con un nivel alto de estrés y un nivel bajo de satisfacción.

Es importante considerar que en otras investigaciones desarrollen y profundizen la investigación en otros niveles y contextos, principalmente haciendo propuestas de intervención o estudios aplicados que resuelvan problemas de la realidad social, teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

A la universidad, se sugiere publicar los resultados del presente estudio a través del artículo científico, para dar a conocer la información a las personas interesadas que puedan tener en cuenta para la toma de decisiones o para que tengan conocimiento de la información recabada y para los estudiantes de la carrera de psicología que deben continuar desarrollando estudios sobre la línea del estrés laboral en docente y la satisfacción laboral teniendo en cuenta los resultados del presente trabajo.

Finalmente desarrollar los mecanismos que estimulen la satisfacción laboral de los docentes dentro de su campo de desarrollo profesional.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, M. & Burguillos, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology* 4(1), 303-309.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2^{da} ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Alfonso, B., Calcines, M., Monteagudo, R. & Nieves, Z. (2015). Estrés académico. *Edumecentro*, 7(2), 163-178.
- Álvarez, M. (2014). Estrés laboral, síndrome de Burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación general básica de un colegio privado de Quito en el periodo Marzo a Julio del 2013. (Tesis de grado para obtener el grado de licenciado en educación), Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.
- Álvarez, M. (2016). *Manual de Planeación Estratégica* (4ta ed.). México DF: Panorama Editorial.
- Antoniou, A., Ploumpi, A. & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: the role of coping strategies. *Psychology*, 4(3), 349-355.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da. Ed.). Madrid: Pirámide
- Barroso, P. (2014). *Dimensiones del clima organizacional* (3ra ed). Caracas: Instituto Nacional de Canalizaciones.
- Bernal, A. (2016). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). México D.F.: Pearson.
- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo Perú.
- Carmona, L., Vega, N., Carrillo, E., Lozano, D. & Burciaga, J. (2015). Estilos de afrontamiento de profesoras expuestas a violencia de género. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 18(4), 1747-1762.
- Cladella-Pros, R., Castelló-Tarrida, A. & Parrado-Romero, E. (2017). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53-59.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética del psicólogo peruano. Lima: Consejo directivo nacional. Recuperado de: http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf
- Cuenca, R. & O'Hara, J (2006). *El estrés en los maestros percepción y realidad*. Lima: MINEDU. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/148/058.%20El%20estr%C3%A9s%20de%20los%20maestros%20Percepci%C3%B3n%20y%20realidad.%20Estudios%20de%20casos%20en%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dess, G., Lumpkin, G., & Taylor, M. (2015). "Dirección Estratégica". España: McGraw-Hill.
- Díaz, I.; García, C., León, M., Ruiz, F. & Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Chile: Universidad de Chile
- El Comercio (06 de julio, 2018). Día del Maestro: Educación está entre las carreras peor pagadas en el Perú. Grupo El Comercio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/dia-maestro-docentes-universidad-ganan-noticia-533716>
- Escalante, M. (2015). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- Falen, J. (11 de septiembre, 2017). Delineando el perfil de los maestros públicos peruanos. Grupo El Comercio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/peru/delineando-perfil-maestros-publicos-peruanos-noticia-457143>
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017*. (Tesis para optar por el grado de maestro en gestión pública) Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.

- Fischman, D. (2015). *La alta rentabilidad de la felicidad* (3ra ed.). Lima: Gráfica libros, S.A.
- Flórez, J. (2017). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones* (8va ed.). Lima: U. Pacífico.
- French, L. (2014). *Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos*. México: Editorial Limusa.
- Furnham, A. (2015). *El comportamiento del individuo en las organizaciones* (3ra ed.). México: Oxford University Press
- García, J., Arturo, F. & Uscanga, O. (2014). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo* (4ta ed.). España: Editorial Electrónica.
- Gestión (24 de mayo, 2018). Gustavo Yamada: Casi la mitad de los profesionales en el Perú están subempleados. Grupo EL Comercio. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/gustavo-yamada-mitad-profesionales-peru-subempleados-234367>
- Guillen, C. & Guil, R. (2017). *Psicología del trabajo para relaciones* (4ta. ed.) Madrid: McGraw – Hill
- Gutiérrez, D., Moran, S. & Sanz, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve*, 11(1), 47-61. Recuperado de: https://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.pdf
- Gutierrez, M. (2016). *Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huamanchumo, L. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Melander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 177-182.
- Ministerio de Educación (2013). *Marco de buen desempeño docente*. MINEDU. Recuperado de: http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf

- Ministerio de Educación (2018). LEY N^a 29062. MINEDU. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
- Nelson, D. & Quick, J. (2013). Comportamiento Organizacional. (3ra Ed.). México: Cengage Learning.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1), 227 – 232.
- Paipay, M. (2017). Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en docencia universitaria). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Palma, S. (2005). Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Lima: Universidad Ricardo Palma
- Parihuamán, M. (2017). nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa Vicús y kilómetro 50. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Real Academia Española. (2014). Satisfacción. RAE Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=XLJpCzk>
- Robbins, S. (2015). Comportamiento Organizacional. (11^o Ed.). México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Samanamud, O. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés Docente (ED-6) en Instituciones Educativas Estatales de Secundaria del Distrito de Trujillo. (Tesis para obtener el grado de doctora en psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Sanchez & Reyes (2015). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Sánchez, S. (2015). Estrés profesional y satisfacción laboral según los docentes de las Instituciones Educativas “Saco Oliveros” Lima Metropolitana. 2015. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Valdivieso, K. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma en docentes de una Universidad Privada de Piura, 2016. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.

- Ventura-León, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Vila, D. (2015). *Estrés en las aulas* (3ra ed.). Madrid: Muface.
- Zuasnabar, E. (2018). *Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Continental, Huancayo, Perú.

Anexo 1
Escala de estrés docente
ESCALA ED-6

Edad: _____ Sexo Masculino () - Femenino () - Fecha: ____/____/____

Tiempo de Servicio: _____ años / Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Instrucciones: A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo Desacuerdo y el 5 el total Acuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial.

Muchas gracias por su colaboración.

ENUNCIADOS	TOTAL DESACUERDO			TOTAL ACUERDO	
	1	2	3	4	5
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2. Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5

13.	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14.	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15.	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16.	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17.	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18.	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19.	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20.	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
21.	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
22.	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
23.	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24.	Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
25.	Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
26.	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27.	Me falta energía para afrontar la labor del profeso.	1	2	3	4	5
28.	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29.	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30.	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31.	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32.	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33.	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34.	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35.	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36.	Incluir alumnos con Necesidades educativas especiales (N.E.E) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37.	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38.	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39.	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5

40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44. En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48. Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50. Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51. A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
53. Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56. He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61. Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
63. El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5

65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5
69. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
70. La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

Anexo 2

Escala de satisfacción laboral

PROTOCOLO DE LA ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Edad: _____ Sexo Masculino () - Femenino () - Fecha: ____/____/____

Tiempo de Servicio: _____ años / Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

TA = Total Acuerdo

A = De Acuerdo

I = Indeciso

D = En Desacuerdo

TD = Total Desacuerdo

Enunciados	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Muchas gracias por su participación

Anexo 3

Matriz de Consistencia

Planteamiento del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Muestra	Metodología	Estadística
Existe relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo -2018.	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Definir el nivel de estrés docente en</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>H₁: Existe relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo -2018.</p> <p>H₀: No existe relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral en la I.E.</p>	<p>Variable (1)</p> <p>Estrés docente</p> <p>Indicadores:</p> <p>Insomnio</p> <p>Miedos</p> <p>Tristeza</p> <p>Decaimiento anímico</p> <p>Mal humor</p> <p>Resentimiento</p>	<p>Población</p> <p>Está compuesta por 199 Docentes en la I.E. “Modelo” Trujillo - 2018</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra fue no probabilística porque se aplicó a toda la población del cual se convierte</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental.</p> <p>Método</p> <p>Hipotético Deductivo</p>	<p>Fórmula para reportar el coeficiente de correlación, para aceptar o rechazar la hipótesis establecida.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

	<p>la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018</p> <p>Indicar el nivel de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018</p> <p>Señalar la relación entre la dimensión ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018</p>	<p>“Modelo” de Trujillo -2018.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H₁: El nivel de estrés docente que presenta la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018 es de nivel alto.</p> <p>H₂: El nivel de satisfacción Laboral que presenta la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018 es de nivel alto.</p>	<p>Malestar</p> <p>Problemas de comportamiento</p> <p>Desgano</p> <p>Paciencia</p> <p>Relaciones Sociales</p> <p>Familia, Pareja y Amigos</p> <p>Variables (2)</p> <p>Satisfacción laboral.</p>	<p>en población muestral.</p>		
--	--	--	--	-------------------------------	--	--

	<p>Identificar la relación entre la dimensión de depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018</p> <p>Mencionar la relación entre la dimensión de creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E.</p>	<p>H₃: Existe relación entre la dimensión de ansiedad del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018</p> <p>H₄: Existe relación entre la dimensión de depresión del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo – 2018.</p>	<p>Indicadores</p> <p>Recursos materiales o de infraestructura de la organización.</p> <p>Grado de complacencia, incentivo económico.</p> <p>Lineamientos o normas que regulan la relación laboral del trabajador.</p> <p>Interrelación con otros miembros de la organización.</p>			
--	--	---	---	--	--	--

	<p>“Modelo” de Trujillo-2018</p> <p>Conocer la relación entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E.</p> <p>“Modelo” de Trujillo-2018</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción</p>	<p>Hs: Existe relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E.</p> <p>“Modelo” de Trujillo - 2018</p> <p>Hc: Existe relación entre la dimensión presiones del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E.</p>	<p>Oportunidad del trabajador para realizar actividades para su autorrealización.</p> <p>Valoración que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas.</p> <p>Apreciación valorativa que realiza el trabajador con el jefe directo.</p>			
--	--	---	--	--	--	--

	<p>laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018</p> <p>Señalar la relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo-2018</p>	<p>“Modelo” de Trujillo - 2018.</p> <p>H₇: Existe relación entre la dimensión desmotivación del estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018?.</p> <p>H₈:Existe relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés docente</p>				
--	---	---	--	--	--	--

		y las dimensiones de satisfacción laboral en la I.E. “Modelo” de Trujillo - 2018?				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 4
Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ en calidad de docente identificado con DNI N° _____ doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: “ESTRÉS DOCENTE Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESORES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MODELO DE TRUJILLO – 2018, que está a cargo de la señorita Bachiller en psicología Humana de la Universidad Alas Peruanas – Filial Trujillo

Acepto que he sido informado acerca del objetivo del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver dos cuestionarios, uno sobre Estrés docente, y el otro, satisfacción laboral; ambos instrumentos por única vez, la cual tomará aproximadamente 20 minutos cada uno.

Declaro que se me ha informado sobre los beneficios derivados de mi participación en el estudio, además conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, entiendo que no será necesario mi identidad en las presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Trujillo ____ agosto de 2018

Firma de la Investigadora

Firma del Participante

Anexo 5

Tabla 12

Distribución de datos de la variable estrés docente según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Sminorv de las puntuaciones obtenidas de la muestra de estudio (N=199)

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estrés docente	.03	199	,200*
Ansiedad	.09	199	.00
Depresión	.15	199	.00
Creencias desadaptativas	.06	199	.10
Presiones	.10	199	.00
Desmotivaciones	.07	199	.01
Mal afrontamiento	.08	199	.00

En la tabla 12, se observa que las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento de estrés docente, presentan una distribución simétrica ($p > .05$) en la escala total, y una distribución asimétrica en la distribución en las dimensiones ($p < .05$).

Anexo 6

Tabla 13

Distribución de datos de la variable satisfacción laboral según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Sminorv de las puntuaciones obtenidas de la muestra de estudio (N=199)

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	.04	199	,200*
Condiciones físicas y/o materiales	.14	199	.00
Beneficios laborales y/o remuneraciones	.11	199	.00
Políticas administrativas	.09	199	.00
Relaciones sociales	.13	199	.00
Desarrollo personal	.12	199	.00
Desarrollo de tareas	.11	199	.00
Relación con la autoridad	.10	199	.00

En la tabla 13, se observa que las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento de satisfacción laboral, presentan una distribución simétrica ($p > .05$) en la escala total, y una distribución asimétrica en la distribución en las dimensiones ($p < .05$).

Anexo 7

Tabla 14

Confiabilidad de las puntuaciones del instrumento de estrés docente (n=199)

Variable	N° de ítems	α	IC 95%	
			LI	LS
Ansiedad	19	.911	.891	.928
Depresión	10	.896	.873	.916
Creencias desadaptativas	12	.761	.708	.807
Presiones	10	.802	.758	.840
Desmotivaciones	14	.714	.653	.769
Mal afrontamiento	12	.872	.844	.897

Nota: α =coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 14, se observa la consistencia interna según el coeficiente alfa de Cronbach para las dimensiones del instrumento estrés docente, donde los valores varían de .714 a .911.

Anexo 8

Tabla 15

Confiabilidad de las puntuaciones del instrumento de satisfacción laboral (n=199)

Variable	N° de ítems	α	IC 95%	
			LI	LS
Condiciones físicas y/o materiales	5	.787	.736	.831
Beneficios laborales y/o remuneraciones	4	.118	-.100	.303
Políticas administrativas	5	.679	.603	.744
Relaciones sociales	4	.513	.393	.615
Desarrollo personal	6	.708	.640	.766
Desarrollo de tareas	6	.546	.404	.613
Relación con la autoridad	6	.637	.553	.710

Nota: α =coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 15, se aprecia la consistencia interna de las dimensiones del instrumento de satisfacción laboral, donde los valores varían de .513 a .787, a excepción de la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones que presenta un valor de .118.

Anexo 9

Tabla 16

Puntos de corte del instrumento de estrés docente

																			ED		
	F1		F2		F3		F4		F5		F6										
Alto	71	-	95	38	-	50	45	-	60	38	-	50	52	-	70	45	-	60	283	-	385
Medio	45	-	70	24	-	37	29	-	44	24	-	37	34	-	51	29	-	44	181	-	282
Bajo	19	-	44	10	-	23	12	-	28	10	-	23	14	-	33	12	-	28	77	-	180

Nota: F1=Ansiedad; F2=Depresión; F3=Creencias desadaptativas; F4=Presiones; F5=Desmotivaciones; F6=Mal afrontamiento; ED=Estrés docente

En la tabla 16, se observa los puntos de corte del instrumento de estrés docente, el cual sirve para identificar los niveles pertinentes en la población estudiada, los cuales fueron establecidos restando la puntuación máxima con la puntuación mínima esperada, asimismo dividido entre la cantidad de niveles a obtener, es decir, distribución según rangos.

Anexo 10

Tabla 17

Puntos de corte del instrumento de satisfacción laboral

Nivel	Dimensiones																					SL		
	F1			F2			F3			F4			F5			F6			F7					
Alto	19	-	25	16	-	20	19	-	25	16	-	20	23	-	30	23	-	30	23	-	30	133	-	180
Medio	13	-	18	10	-	15	13	-	18	10	-	15	15	-	22	15	-	22	15	-	22	85	-	132
Bajo	5	-	12	4	-	9	5	-	12	4	-	9	6	-	14	6	-	14	6	-	14	36	-	84

Nota: F1=Condiciones físicas y/o materiales; F2=Beneficios laborales y/o remuneraciones; F3=Políticas administrativas; F4=Relaciones sociales; F5=Desarrollo personal; F6=Desarrollo de tareas; F7=Relación con la autoridad; SL=Satisfacción Laboral

En la tabla 17, se observa los puntos de corte del instrumento de satisfacción laboral, el cual sirve para identificar los niveles pertinentes en la población estudiada, los cuales fueron establecidos restando la puntuación máxima con la puntuación mínima esperada, asimismo dividido entre la cantidad de niveles a obtener, es decir, distribución según rangos.

Anexo 11

Base de Datos Estrés Docente

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38		
1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	
2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	4	5	4	4		
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
5	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3		
6	3	5	5	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	
7	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	1	4	4	4	4	1	
8	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	1	5	1	1	
9	5	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	2	4	5	5	4		
10	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
11	2	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3		
12	1	5	3	1	2	4	1	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	5	
13	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	
14	2	5	3	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	2	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	
16	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
17	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	1		
18	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	1	2	4	3	3	2		
19	2	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	1	4	4	3	3	2		
20	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	2	2	4	4	2	2		
22	3	5	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4		
23	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	4		
24	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	2	5	5	1	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	2	1	4	4	3	1		
25	4	5	5	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	5	3	1	
26	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3			
27	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	3	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
28	2	1	1	4	4	4	4	4	5	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	5	5	3	2	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	2	2	5	5	2		
29	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	4	3	2	4		
30	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	1	5	5	5	1	1		
31	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	3	2	1	4	4	5	1		
32	4	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	4	5	5	1		

lt39	lt40	lt41	lt42	lt43	lt44	lt45	lt46	lt47	lt48	lt49	lt50	lt51	lt52	lt53	lt54	lt55	lt56	lt57	lt58	lt59	lt60	lt61	lt62	lt63	lt64	lt65	lt66	lt67	lt68	lt69	lt70	lt71	lt72	lt73	lt74	lt75	lt76	lt77	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	
3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	
3	4	4	4	5	2	2	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	5	3	5	2	5	2	3	
3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	
2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	
2	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	5	3	5	
2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	1	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	0	4	4	4	4	
1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
3	1	3	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	1	
3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	1	2	3	4	5	3	4	5	2	5	3	3	2	2	3	4	1	2	2	3	4	
1	4	4	3	1	4	5	4	2	2	2	4	4	4	5	4	1	2	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	
3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	3	2	4	4	5	5	3	4	4	1	1	4	4	4	
2	1	2	5	4	5	5	3	4	5	5	5	2	5	1	1	5	1	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	
4	2	3	5	4	4	4	2	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	
1	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	2	2	3	1	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	
2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	4	2	2	
3	5	3	3	5	1	1	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	1	5	5	3	1	5	3	1	2	4	4	5	2	3	5	4	4	5	4	4	
2	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	1	3	
1	3	3	3	5	1	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	3	5	
1	2	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	
5	4	5	5	5	3	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
1	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	2	2	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	
1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	
5	2	5	2	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	
3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	2	3	4	5	4	3	4	4	
3	5	2	5	4	2	4	2	4	5	2	5	4	2	5	4	4	4	1	5	5	5	4	4	2	3	5	5	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	
1	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	
1	5	1	5	5	2	3	5	1	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38	
33	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	2	
34	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	
35	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
36	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
37	2	5	2	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	3
38	4	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	3	1	1	1	4	5	5	5	3	
39	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
40	4	5	5	4	4	2	4	2	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	4	4	2	2	4	4	2	2	4	1	2	
41	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	3	5	1	1	1	3	2	5	1
42	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	5	5	5	3	
43	2	1	2	4	3	3	2	4	5	3	1	3	3	2	3	5	3	2	2	5	5	5	1	3	2	5	3	2	2	5	5	5	5	1	1	1	5	2	1
44	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	3
45	2	5	3	1	2	1	1	2	3	3	1	3	3	1	4	2	2	4	3	3	4	2	3	5	3	2	4	4	3	1	5	3	1	1	4	4	2	1	
46	3	5	5	2	3	2	2	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	1	1
47	3	5	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	5	1	1	4	3	3	1	
48	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	2	5	5	5	4	
49	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	2	5	4	2	3	3	2	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	4	5	2	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	2	2	5	5	5	1	
51	1	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	2	1	2	5	2	2	
52	2	1	1	2	4	2	2	4	2	5	2	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	5	5	2	1	4	3	5	1
53	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
54	3	4	4	2	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
55	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	5	3	1
56	3	5	1	3	3	2	1	2	2	5	2	5	3	4	5	2	3	4	5	5	2	4	3	3	4	4	5	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	
57	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	1	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	4	1	5	1	4	5	4	3	1	
58	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	1	2	3	3	1	4	
59	2	5	5	2	4	1	4	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	1	4	5	2	1	
60	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	2	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	4	1	
62	3	2	3	3	3	2	1	3	3	5	3	5	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	4	2	2	4	2	3	1	
63	4	5	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	2	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	4	2	2	3	5	4	2	
64	4	5	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	2	2	2

lt39	lt40	lt41	lt42	lt43	lt44	lt45	lt46	lt47	lt48	lt49	lt50	lt51	lt52	lt53	lt54	lt55	lt56	lt57	lt58	lt59	lt60	lt61	lt62	lt63	lt64	lt65	lt66	lt67	lt68	lt69	lt70	lt71	lt72	lt73	lt74	lt75	lt76	lt77
2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	1	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	2	2	2	5	4	5	4	4	
4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	4	2	4	5	3	5	5	4	1	2	3	3	5	2	2	3	2	1	5	3	3
5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	2	5	5	1	5	5	4	2	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1
2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	1	4	5	3	5	5	1	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4
1	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	1	2	5	5	2	2	3	4	5	5	2	4	4	5	4	5	3	4
2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1
1	1	1	1	1	1	2	5	3	3	5	5	5	2	3	1	4	4	5	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	4	2	3	1
1	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	5	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2
1	2	3	4	4	3	4	3	1	2	2	2	4	3	3	2	2	2	1	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	3	4	5	3	3	2	5	2	3	2
1	1	5	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	2	4	2	5	4	2	5	3	3	2	3	5	2	3	2	2	2	5	5	3	1	2	5	3	2	2
1	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	3	2
2	4	2	5	5	2	1	5	1	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	2	5	2	2	1	5	4	5	1	2
2	5	4	4	4	1	1	5	2	5	5	5	5	1	4	1	4	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5	1	1	1	5	1	2	2	1	2	5	1	2
4	4	3	5	5	2	2	5	2	5	4	3	3	4	5	2	4	5	1	2	5	5	2	5	5	2	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	3	2
2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3
1	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	5	1	5	1	4	4	2	2	2	4	1	5	5	2	3	4	2	2	5	2	2	2	2	4	1	2	2
4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	2	4	2	2	2	4	5	4	2	2	2	4	2	2
3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	3	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1
5	4	5	5	5	3	1	5	3	2	5	5	5	3	4	1	5	4	5	3	3	5	1	3	5	1	1	1	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	4	3	3	1	2	4	1	2	2	2	3	3	3	1	2	5	3	2	1	2	1	4	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1
1	3	1	4	5	1	1	4	3	3	3	3	5	2	4	1	5	5	4	2	5	4	2	4	4	5	4	2	2	2	5	3	3	2	1	3	4	2	2
1	3	4	3	4	5	3	2	4	5	4	5	5	1	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	1	4	1	4	4	5	5	2	2	5	5	5	2	4	4	5	5	3	4	5	5
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
1	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	1	4	4	4	2	4	5	2	4	5	5	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2
1	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	5	1	4	1	5	4	1	3	3	4	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	4	3	1	3	3	2	2
2	3	4	4	4	1	2	4	4	4	5	4	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3
2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	4	4	1	2	1	4	2	2	5	1	1	1	4	4	2	5	5	2	4	4	2	2	2

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38		
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	2		
66	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	5	4	2	2			
67	3	5	3	2	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3	5	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	5	3	5	4	1	1	3	3	2	1			
68	3	5	1	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	2		
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
70	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	3	2	1
71	3	5	4	5	3	2	3	1	1	1	3	1	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	1	1	5	3	1	1	4	1	2	4		
72	3	5	5	2	5	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4		
73	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	1	1	4	3	4	2		
74	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1		
75	1	5	3	2	3	3	4	3	5	5	4	2	4	2	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	1	1	5	5	4	2		
76	3	5	4	1	2	3	1	4	1	5	1	5	2	1	4	2	2	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	2	5	3	1	5	3	4	5	3	5	3		
77	3	5	1	2	3	1	4	4	1	5	1	5	2	2	1	4	2	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	5	3	1	5	3	4	5	3	5	3		
78	3	5	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3		
79	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	1	3	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1
80	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	2	5	2	3	4	
81	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	4	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
83	2	4	4	2	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	2	3	2	4	2	2	4	5	2	5	1	1	4	2	4	1		
84	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	2	
85	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	4	5	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2	1	4	3	5	1		
86	1	5	1	3	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	2	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	4	5	1	1	5	3	3	1		
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	3	5	5	5	3		
88	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3		
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	4	4	1	1		
90	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	1	4	1	4	2	2	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	2	1	4	3	5	2		
91	2	2	4	4	3	4	2	5	4	2	2	4	2	4	5	3	4	2	2	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	4	4	4	2		
92	3	5	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	
93	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	2	
94	3	5	4	1	3	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	3	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	4	1		
95	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	4	5	
96	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3		

lt39	lt40	lt41	lt42	lt43	lt44	lt45	lt46	lt47	lt48	lt49	lt50	lt51	lt52	lt53	lt54	lt55	lt56	lt57	lt58	lt59	lt60	lt61	lt62	lt63	lt64	lt65	lt66	lt67	lt68	lt69	lt70	lt71	lt72	lt73	lt74	lt75	lt76	lt77	
2	4	2	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	5	2	4	5	5	2	4	4	2	4	4	5	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	5	2	2	
4	4	4	4	5	1	2	5	3	5	4	4	4	2	5	1	5	5	5	4	5	5	1	2	5	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	5	2	2	
3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	
1	4	4	4	1	1	1	4	5	5	2	4	5	1	5	1	4	5	4	4	5	4	1	2	4	4	3	4	2	2	5	2	1	2	1	2	4	2	2	
5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1	
1	4	1	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	1	5	1	1	4	4	2	5	4	2	4	5	3	3	3	2	1	4	3	4	2	1	4	5	2	2	
2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	1	5	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	1	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	1	5	3	3	1	1	3	1	2	2
3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	1	2	5	1	5	5	5	1	5	4	2	4	4	3	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	5	1	2	
1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	3	5	1	3	4	4	3	4	3	2	5	3	3	5	3	2	3	5	4	3	3	2	2	3	3	1	
1	5	4	2	1	2	3	4	1	3	1	3	5	2	5	1	1	5	5	3	5	5	1	4	5	4	3	3	1	1	5	1	1	2	1	2	5	1	1	
1	5	4	2	1	2	3	4	1	3	1	3	5	2	5	1	1	5	5	3	5	1	2	4	5	4	3	3	1	1	5	1	1	2	1	2	5	1	1	
2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	
1	1	5	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	
2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	2	2	
3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	
3	5	5	1	5	1	1	4	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	3	2	1	1	1	5	4	4	5	1	1	5	1	2	
1	2	4	5	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	2	2	2	5	2	1	3	1	3	2	2	3	
4	4	3	4	4	2	1	4	4	5	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	
1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	
1	3	1	4	4	1	1	5	3	5	3	5	5	2	5	1	4	5	1	3	5	4	2	5	5	5	5	4	2	1	5	3	1	1	1	3	2	2	1	
3	5	5	5	5	1	2	5	1	5	5	5	5	4	5	1	5	5	3	1	5	5	1	5	3	3	5	1	1	1	5	3	3	1	1	1	5	1	1	
4	4	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	
4	4	4	5	4	1	3	5	4	4	4	5	5	3	5	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	1	1	1	5	1	4	1	1	1	5	1	1	
1	3	1	3	3	3	2	4	1	4	4	4	2	2	5	1	4	5	5	2	4	4	2	4	5	4	3	2	2	2	4	3	3	2	1	4	5	1	1	
2	4	5	5	5	1	2	4	3	5	4	5	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	1	1	1	1	2	2	1	2	
3	3	4	2	3	3	3	5	4	2	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	
2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	1	2	2	2	5	4	2	2	1	4	4	2	2	
3	4	5	3	2	1	4	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	2	2	2	5	1	1	1	1	1	5	1	1	
4	4	4	4	5	1	2	4	4	5	4	4	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	1	4	5	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1	5	1	1	
1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38		
97	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4		
98	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5	5	
99	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	2		
100	2	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	1	5	5	5	1		
101	2	5	5	4	4	3	2	1	2	4	5	5	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	1	4	5	5	5		
102	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	2	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	2	1	4	2	4	1		
103	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1		
104	5	3	5	4	4	5	4	3	1	2	5	2	3	1	1	3	1	2	2	2	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	3	3		
105	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	1	
106	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	1	2
107	3	5	5	2	2	4	3	5	5	5	1	3	5	2	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	
108	2	4	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
109	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
110	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	4	4	
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
112	3	5	5	3	5	2	2	2	2	2	5	5	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	1	1	2	5	3	5	4	2	2	3	3	3	2		
113	3	3	4	4	4	2	3	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	5	5	3		
114	3	5	3	1	3	3	4	3	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3		
116	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	
117	5	5	4	4	1	4	4	4	2	5	5	5	4	1	4	4	1	1	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	1	1	1	3	5	2	2		
118	4	5	5	4	3	5	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	2	5	4		
119	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	1	5	5	1	1		
120	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	
121	3	2	3	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	2		
122	4	5	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	5	2	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	2	4	4	2	4	3	4	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
124	5	5	3	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	4	4			
125	4	5	5	3	2	4	2	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	2	5	5	4	5	3	5	5	2	2	3	2	2	3		
126	2	5	2	3	5	3	3	4	4	5	3	3	3	2	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2		
127	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	1	5	5	4	1	5	3	5	2		
128	4	5	5	2	5	2	2	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	5	1	1		

lt39	lt40	lt41	lt42	lt43	lt44	lt45	lt46	lt47	lt48	lt49	lt50	lt51	lt52	lt53	lt54	lt55	lt56	lt57	lt58	lt59	lt60	lt61	lt62	lt63	lt64	lt65	lt66	lt67	lt68	lt69	lt70	lt71	lt72	lt73	lt74	lt75	lt76	lt77	
2	2	4	4	4	1	1	5	3	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	3	5	5	1	5	5	5	2	1	1	1	5	2	2	2	1	2	5	1	1	
4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	
1	2	1	4	4	2	2	5	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	1	2	5	3	2	
1	5	2	4	5	5	1	5	5	4	5	4	5	1	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	1	1	1	4	3	3	1	4	5	5	1	1	
5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	1	4	4	3	5	4	2	5	5	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
1	3	1	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2	3	5	1	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	
3	4	5	1	4	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	1	3	1	5	3	1	1	1	3	3	1	1
4	5	2	4	3	4	3	5	2	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	2	
1	3	1	4	5	2	2	4	2	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	2	2	1	5	4	2	2	1	4	5	1	2	
1	3	3	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	4	5	1	4	5	2	1	4	5	2	3	3	1	5	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
1	2	5	4	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	1	2	4	5	1	5	5	2	1	3	5	5	1	1	2	5	1	2	1	1	3	5	1	3	
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	2	2	4	2	2	2	1	2	5	2	2	
5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	1	5	5	1	5	5	1	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	5	1	1	
2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	5	4	4	2	2	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	
2	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	5	1	1
1	3	4	4	3	1	4	5	5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	3	2	1	5	2	1	
3	3	3	5	5	2	2	3	3	3	3	3	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	3	5	4	4	2	4	2	5	3	2	3	2	4	4	3	3	
5	5	3	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	
2	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	
3	3	3	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5	2	2	
5	3	3	2	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	5	4	2	1	3	2	4	3	4	4	
2	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	2	2	5	1	1
1	2	3	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	1	1	4	5	5	1	5	5	1	3	1	5	5	4	1	1	1	5	1	1	
1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	
2	2	3	3	4	2	2	4	5	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	
5	5	3	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	1	4	3	2	5	5	2	4	4	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	3	2	5	5	2	3	3	
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	
4	4	3	3	4	1	1	4	4	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	1	2	2	1	4	1	1	1	1	3	4	1	4	
1	3	4	3	4	5	3	2	3	2	3	4	4	2	5	5	4	5	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	1	3	4	1	1	
1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	
1	2	4	5	4	1	2	4	4	5	4	4	5	1	5	1	5	5	4	2	5	5	1	4	5	1	4	1	3	1	5	2	2	2	1	3	5	3	1	
1	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	1	2	1	5	1	4	2	1	5	5	1	1

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38		
129	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	5	3	3	3	3		
130	5	5	3	3	5	4	2	2	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	2	4	1		
131	1	5	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	2	5	4	1		
132	5	3	5	3	3	2	2	2	5	5	3	4	3	1	3	3	5	2	4	5	4	3	2	3	3	1	5	1	1	1	3	5	1	2	5	1	4	2		
133	1	4	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	5	4	4	1	2	1	1	5	2	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	2	2	1	2	2	5	3		
134	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	4	
135	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	4	5	
136	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	1	3	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	1	4	5	5	5	5	
137	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
138	2	2	1	1	2	1	2	5	2	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1
139	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	
140	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3		
141	4	4	2	3	4	4	1	3	3	5	4	3	2	2	1	2	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	2		
142	5	5	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	2	2	1	
143	5	5	2	1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	3	3	1	2	1	4	5	1	1	2		
144	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	1	4	2	2	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	2	1	4	3	5	2		
145	2	4	5	2	5	1	2	4	4	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
146	1	5	5	2	2	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	5	4	2	1		
147	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	
148	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	2	2	1
149	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	3	3	3	1		
150	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4		
151	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	3	5	4	2	5	5	4	4	5	2	4	3		
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	1	1	4	2	2	1	
153	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	3		
154	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	4
155	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	4	4	2		
156	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	5	2	3	2		
157	2	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
158	2	5	4	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2		
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	2		
160	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	2	3	2	4	1	4	5	2	1	2	2	2	2		

lt39	lt40	lt41	lt42	lt43	lt44	lt45	lt46	lt47	lt48	lt49	lt50	lt51	lt52	lt53	lt54	lt55	lt56	lt57	lt58	lt59	lt60	lt61	lt62	lt63	lt64	lt65	lt66	lt67	lt68	lt69	lt70	lt71	lt72	lt73	lt74	lt75	lt76	lt77	
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	
1	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	1	5	5	4	5	4	4	2	4	5	2	5	4	2	2	3	3	3	3	2	4	5	4	3	
1	2	1	3	4	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	5	4	1	1	2	1	2	3	5	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	4	3	1	
2	3	2	5	3	1	1	3	5	5	3	1	4	1	5	1	3	4	2	1	5	4	1	3	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	5	2	2	1	
4	5	3	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	1	5	3	5	2	3	5	2	5	2	5	5	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	3	2	2	
3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	3	5	5	5	2	5	5	1	1	3	2	1	5	3	2	2	1	2	5	2	2	
2	4	4	4	5	2	2	4	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	2	5	5	5	4	5	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2		
1	1	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	3	3	2	1	
2	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4	2	5	5	3	2	4	5	3	3	5	5	5	2	3	4	1	3	5	2	1	
1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	4	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	
1	2	2	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	2	5	5	3	4	5	5	2	2	2	2	5	5	3	3	1	4	5	1	3	
4	2	3	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	
1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	4	5	4	2	5	1	4	5	4	2	4	5	2	4	5	4	4	2	3	2	4	4	2	2	2	4	5	2	4	
1	1	1	2	2	1	1	2	5	4	1	5	4	1	5	1	5	5	1	2	4	5	2	3	4	1	3	5	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	
1	3	1	3	4	2	4	1	3	4	4	4	2	1	5	1	4	5	5	2	4	4	2	4	5	4	3	2	2	4	3	3	2	1	5	5	4	1	2	
1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	2	1	1	4	1	5	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	4	5	5	2	3	4	5	5	4	2	5	4	
4	3	3	5	4	3	2	4	4	5	5	4	5	3	5	1	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	1	
3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	
1	4	1	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	2	5	1	4	5	4	2	4	5	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	1	
1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	4	5	1	2	3	3	3	1	2	
4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2
2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	1	4	4	4	3	4	4	2	5	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	1	2	4	2	2	
1	2	1	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	5	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	1	4	4	2	2	
1	5	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	5	1	4	5	5	5	2	1	1	5	2	2	2	1	2	5	2	2	
2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	5	3	5	1	4	5	4	2	4	5	2	4	4	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	
1	1	4	4	5	2	2	4	5	5	4	4	5	2	5	1	5	5	4	1	4	5	2	4	5	4	2	2	2	2	5	1	1	1	1	2	4	1	2	
1	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	2	2	2	5	1	2	2	1	1	5	2	2	
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	
1	2	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	
2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	5	2	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	
1	2	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	1	4	5	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38		
161	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	2	
162	4	2	2	3	2	2	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	3		
163	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	1	4	1	4	2	2	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	2	1	4	3	5	2		
164	4	5	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
165	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	
167	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	1	2	5	4	4	2		
168	3	5	5	2	3	3	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	1		
169	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	1	2	4	4	2	2	
170	1	5	2	2	2	1	2	1	3	5	4	5	3	1	2	5	5	3	2	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	3	1	1	
171	1	2	1	1	2	1	1	4	4	4	1	3	4	3	4	2	4	1	3	1	2	4	1	3	3	2	1	1	1	3	5	3	1	1	4	1	5	1		
172	2	5	4	4	3	3	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	3	2		
173	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	1	2	4	3	2	
174	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4		
175	3	5	5	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	
176	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	1	
177	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
178	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	
179	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	1	1	4	2	4	4		
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	3	
181	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	
182	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	3	4		
183	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	3	2		
184	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	
185	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	1	
186	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	2	4	4	4	1		
187	3	5	2	3	3	1	3	4	1	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	1	2	1	5	3	2	1	5	5	5	1	1	4	5	3	1		
188	2	4	2	5	5	2	4	2	2	4	1	2	4	2	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	2	4	4	1	1	4	2	3	1	
189	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	5	5	3	5	3	3	4	2	3	5	5	5	3	3	4	5	3	2	3	3	5	3	2	2		
190	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	
191	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	
192	4	5	4	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	1	1	1	5	4	2	1	

lt39	lt40	lt41	lt42	lt43	lt44	lt45	lt46	lt47	lt48	lt49	lt50	lt51	lt52	lt53	lt54	lt55	lt56	lt57	lt58	lt59	lt60	lt61	lt62	lt63	lt64	lt65	lt66	lt67	lt68	lt69	lt70	lt71	lt72	lt73	lt74	lt75	lt76	lt77	
2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	
2	4	3	4	1	1	3	5	5	5	2	4	4	2	4	1	4	5	1	1	5	5	2	4	5	4	3	5	2	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	
1	3	1	3	3	2	2	4	1	4	4	4	2	2	5	1	4	5	5	2	4	4	2	4	5	4	3	2	2	4	3	3	2	1	5	5	5	1	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	1	5	5	2	4	5	2	5	1	1	1	2	2	1	2	2	5	5	1	1	
1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	1	2	5	3	3	2	1	5	5	1	1	
2	1	2	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	5	2	2	
2	3	3	5	3	1	3	5	4	5	5	3	5	3	3	1	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	1	1	1	5	3	3	2	1	2	5	2	2	
2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	
1	3	5	1	3	1	3	5	2	1	5	5	5	3	2	1	1	2	2	2	5	5	1	3	1	5	3	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	2	1	5	1	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	4	3	3	4	5	1	4	4	2	3	2	4	1	2	2	
2	3	3	4	4	2	3	4	2	4	5	3	4	3	5	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	2	2	
2	2	3	4	4	2	1	5	3	4	4	3	4	1	5	2	4	5	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	2	2	3	4	1	2	
2	2	4	4	4	1	1	5	4	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	3	5	5	1	5	5	5	2	1	1	1	5	2	2	2	1	2	5	1	1	
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	2	
1	3	1	3	4	2	2	2	3	3	4	4	2	3	5	1	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	
5	3	4	5	5	1	2	4	4	4	5	4	5	2	5	1	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	1	3	1	5	2	1	2	1	3	5	2	2	
4	3	3	2	4	3	2	5	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	2	1	1	4	3	2	2	2	3	4	2	2	
4	4	4	3	5	1	3	4	4	5	2	5	5	3	4	1	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	5	3	2	3	2	4	5	2	1	
2	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	1	2	1	5	2	2	1	1	3	5	1	2	
4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	1	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	2	2	
2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	5	5	5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	2	4	5	5	2	5	2	2	5	3	2	2	1	2	3	2	2	
2	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	5	2	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	4	1	1	1	5	1	1	2	2	1	5	1	1	
1	3	1	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	5	2	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	2	
3	4	3	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	4	1	3	4	5	1	5	3	4	3	3	3	1	5	2	2	2	1	2	4	2	2	
1	3	5	5	1	3	4	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	2	5	4	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	4	1	3	5	5	3	1	
1	2	1	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	3	4	1	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	
4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	5	2	3	3	2	3	4	2	3	
3	3	3	3	5	2	1	5	1	5	5	3	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	4	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	5	1	1	
1	2	1	5	5	2	2	5	2	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	2	1	2	1	5	2	2	1	1	4	5	2	2
1	5	2	4	4	2	2	5	5	4	4	5	5	1	5	1	5	5	4	2	5	5	2	4	4	4	4	1	2	1	4	2	2	2	2	4	5	1	1	

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38	
193	3	5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	5	2	3	5	2	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	5	2	2	4	3	4	2	
194	5	3	2	2	5	2	1	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	2	5	5	4	2		
195	1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	1	4	4	5	3	
196	4	4	3	4	3	3	1	3	4	2	1	2	3	2	3	4	5	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	5	5	5	4	2	4	3	5	4	
197	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	1
198	3	3	3	1	3	3	1	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	5	5	4	
199	1	5	2	2	2	1	1	1	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

It39	It40	It41	It42	It43	It44	It45	It46	It47	It48	It49	It50	It51	It52	It53	It54	It55	It56	It57	It58	It59	It60	It61	It62	It63	It64	It65	It66	It67	It68	It69	It70	It71	It72	It73	It74	It75	It76	It77
1	3	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
1	3	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4	5	3	4	3	4	3	1	1	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4
1	2	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	3	2	2	1	5	3	1	2	1	3	5	1	3
1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	3	2	2	2
1	3	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	2	1	1	5	3	2	2	1	2	5	2	2
5	4	4	5	4	3	2	5	3	5	4	5	4	3	3	1	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	4	2	2	3	1	4	3	3	2	4	3	2	2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	1	1	1	5	1	1	5	1	3	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1

Anexo 12

Base de Datos de Satisfacción laboral

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36
1	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	5	3	3	2	3
2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	1	4	1	2	1	1	2
3	4	4	4	1	1	2	1	1	4	4	5	5	4	4	2	2	1	1	1	5	4	2	1	4	2	1	5	2	1	1	1	4	4	1	1	3
4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3
5	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	1	3
6	5	2	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	5	1	1	1	2	1	1	3	4	1	2	1	3	2	2	1	1	1	5	5	1	2	4
7	2	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	5	2	1	5	1	1	5	4	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	2	3	2	1	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	5	3	2	1	1	3
9	2	5	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	1	5	5	2	4	4	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
10	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	5	2	1	2	2	2	4	4	4	2	1	2	1	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2
11	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	2
12	3	5	5	2	2	1	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	4	2	3	1	5	2	4	1	1	3	2	2	4	5	5	1	2	3
13	2	5	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2
14	2	4	2	2	4	2	1	1	3	2	2	3	2	4	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	1	1	3
15	1	5	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	3
16	2	5	2	2	1	3	2	3	1	1	1	4	4	5	2	1	1	4	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
17	2	4	4	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	2	1	1	1	1	4	3	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	4
18	1	5	2	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2
19	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	5	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2
20	4	5	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	5	2	1	1	4	5	1	1	5
21	1	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	1	4	4	1	2	2	3	3	2	2	3	4	5	3	4	2	1	2	1	4	4	1	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	3
23	4	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	5	2	1	1	2	2	3	4	4	1	2	4	1	2	4	1	1	2	3	3	2	1	4
24	1	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	4	4	1	2	4	1	2	4	2	1	1	2	3	3	2	1	4
25	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	5	4	4	4	1	1	1	4	3	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
26	2	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	2	2	1	2
27	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	2	4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	4
28	4	1	4	1	1	3	4	5	4	5	1	1	1	1	5	4	2	1	1	1	2	4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	4
29	1	2	2	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	4	2	4	1	2	1	1	5	2	2	1	3	4	2	1	1	2	2
30	2	2	4	4	1	3	5	2	3	4	1	5	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	5	1	1	2	2	3	5	1	1	1	1
31	1	1	4	1	1	2	5	4	2	1	1	2	2	4	4	4	4	1	5	1	4	2	4	1	1	5	2	2	1	1	4	2	2	1	1	4
32	2	1	2	1	1	2	5	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2

Sujeto	lt1	lt2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	lt19	lt20	lt21	lt22	lt23	lt24	lt25	lt26	lt27	lt28	lt29	lt30	lt31	lt32	lt33	lt34	lt35	lt36	
33	4	2	2	1	1	2	5	4	2	1	1	4	4	2	5	5	5	1	4	2	4	2	4	2	2	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	
34	2	1	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	1	5	4	2	2	5	2	2	5	2	2	2	1	5	2	2	2	2	1	3
35	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
36	2	1	2	1	1	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	5	2	2	5	5	2	1	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2
37	2	1	3	1	1	2	5	3	2	2	2	2	2	5	3	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	
38	1	3	1	3	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	1	2	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	1	4	1	1	2	
39	2	2	2	1	2	4	5	4	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4
40	2	1	2	2	2	4	4	2	1	1	1	4	2	5	4	5	3	2	5	2	3	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	4	2	1	1	4	
41	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	5	5	3	1	1	1	
42	2	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	3	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	3	1	1	1	2	
43	2	5	2	2	2	2	4	5	2	1	1	2	2	5	2	4	4	2	2	2	4	5	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
44	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	3	3	4	5	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	
45	2	5	4	3	1	2	4	3	2	4	2	3	3	5	2	3	5	3	4	1	3	5	5	5	4	4	2	2	4	3	5	2	1	2	3	5	
46	1	1	2	2	1	2	5	2	1	2	1	2	2	5	3	4	5	2	5	5	5	5	2	1	2	3	2	2	3	2	5	3	1	2	2	5	
47	2	1	3	2	2	3	5	3	2	1	1	2	3	5	3	5	5	2	4	2	5	4	4	2	1	5	2	2	2	2	4	5	2	1	2	4	
48	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	5	2	2	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	2	
49	1	4	2	1	1	1	5	5	2	2	2	2	3	2	5	2	5	2	5	5	3	2	5	2	1	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	
50	2	2	4	2	2	2	5	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	4	
51	2	1	2	2	1	2	4	4	2	2	2	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	1	1	2	
52	2	1	2	1	1	2	5	1	2	1	1	2	2	5	2	2	4	1	4	1	2	2	4	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4	
53	2	1	5	5	1	2	5	4	1	1	1	2	4	5	4	5	5	1	5	1	5	2	4	4	1	5	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4
54	2	4	4	2	5	2	5	5	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
55	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3
56	1	1	1	1	2	3	4	4	2	1	1	2	3	4	3	5	3	2	1	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	1	1	3	
57	2	1	1	2	1	1	5	4	2	2	1	3	4	4	4	5	4	2	5	1	3	2	4	1	2	5	2	4	1	1	2	2	5	1	1	2	
58	2	5	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	4	4	1	5	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	
59	2	5	4	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	5	4	5	1	1	4	2	2	5	1	3	1	1	2	2	1	1	4	2	5	1	1	3	
60	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
61	5	2	4	4	1	2	5	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	4	3	2	5	2	4	2	1	4	5	2	1	1	4	
62	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	5	2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
63	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	1	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	2	2	5	2	2	2	1	5	3	3	2	2	2	
64	2	5	4	2	1	3	5	3	1	1	1	2	3	5	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	5	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36		
33	4	2	2	1	1	2	5	4	2	1	1	4	4	2	5	5	5	1	4	2	4	2	4	2	2	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4		
34	2	1	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	1	5	4	2	2	5	2	2	5	2	2	2	1	5	2	2	2	1	3		
35	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2		
36	2	1	2	1	1	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	5	2	2	5	5	2	1	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2		
37	2	1	3	1	1	2	5	3	2	2	2	2	2	5	3	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2	2	2	1	4	2	2	1	1	4		
38	1	3	1	3	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	1	2	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	1	4	1	1	2		
39	2	2	2	1	2	4	5	4	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4		
40	2	1	2	2	2	4	4	2	1	1	1	4	2	5	4	5	3	2	5	2	3	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	4	2	1	1	4		
41	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	5	5	3	1	1	1		
42	2	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	3	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	5	3	1	1	1	2			
43	2	5	2	2	2	2	4	5	2	1	1	2	2	5	2	4	4	2	2	2	4	5	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1		
44	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	3	3	4	5	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3			
45	2	5	4	3	1	2	4	3	2	4	2	3	3	5	2	3	5	3	4	1	3	5	5	5	4	4	2	2	4	3	5	2	1	2	3	5		
46	1	1	2	2	1	2	5	2	1	2	1	2	2	5	3	4	5	2	5	5	5	5	2	1	2	3	2	2	3	2	5	3	1	2	2	5		
47	2	1	3	2	2	3	5	3	2	1	1	2	3	5	3	5	5	2	4	2	5	4	4	2	1	5	2	2	2	2	4	5	2	1	2	4		
48	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	5	2	2	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	2		
49	1	4	2	1	1	1	5	5	2	2	2	2	3	2	5	2	5	2	5	5	3	2	5	2	1	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2		
50	2	2	4	2	2	2	5	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	4		
51	2	1	2	2	1	2	4	4	2	2	2	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	1	1	2		
52	2	1	2	1	1	2	5	1	2	1	1	2	2	5	2	2	4	1	4	1	2	2	4	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4		
53	2	1	5	5	1	2	5	4	1	1	1	2	4	5	4	5	5	1	5	1	5	2	4	4	1	5	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	
54	2	4	4	2	5	2	5	5	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	
56	1	1	1	1	2	3	4	4	2	1	1	2	3	4	3	5	3	2	1	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	1	1	3		
57	2	1	1	2	1	1	5	4	2	2	1	3	4	4	4	5	4	2	5	1	3	2	4	1	2	5	2	4	1	1	2	2	5	1	1	2		
58	2	5	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	4	4	1	5	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1		
59	2	5	4	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	5	4	5	1	1	4	2	2	5	1	3	1	1	2	2	1	1	4	2	5	1	1	3		
60	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
61	5	2	4	4	1	2	5	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	4	3	2	5	2	4	2	1	4	5	2	1	1	4		
62	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	5	2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
63	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	1	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	2	2	5	2	2	2	1	5	3	3	2	2	2		
64	2	5	4	2	1	3	5	3	1	1	1	2	3	5	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	5	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3		

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36
65	4	2	3	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	4
66	2	1	2	1	1	1	5	5	2	1	1	2	1	4	2	5	4	1	5	1	1	2	5	2	2	5	1	2	2	1	5	2	3	1	1	1
67	2	1	3	2	1	3	4	3	3	2	1	3	2	4	4	4	3	2	4	1	3	2	4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
68	2	4	2	1	2	1	4	5	2	1	2	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	3	5	1	1	5	1	2	1	1	5	2	4	1	2	2
69	1	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2
70	4	2	4	2	1	2	5	5	2	1	1	2	2	4	5	4	4	1	5	2	4	2	4	2	1	5	2	4	1	1	4	4	2	1	1	4
71	2	2	2	2	1	3	2	4	2	1	1	3	2	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3
72	2	2	4	2	2	1	5	5	2	1	1	1	2	5	4	2	1	1	5	4	2	2	5	5	2	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	2
73	2	1	2	2	1	2	5	4	2	2	1	2	2	4	3	5	5	2	5	2	3	2	5	2	2	5	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3
74	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
75	2	2	2	3	1	2	5	5	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	5	3	3	3	4	3	2	5	2	2	2	2	5	2	3	1	2	3
76	2	1	2	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	2	3	5	2	1	2	2	3	2	5	2	1	5	1	2	1	1	5	2	5	1	1	2
77	2	1	2	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	3	2	5	2	1	5	1	2	1	1	1	1	3	4	3	1	1	3
78	4	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4
79	4	2	4	2	1	1	4	5	2	1	1	2	2	4	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1	1	2
80	2	1	2	2	1	2	5	2	2	1	1	3	2	4	3	5	5	1	5	2	2	2	4	2	1	5	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3
81	1	2	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1
82	1	2	2	2	1	2	5	5	1	1	1	1	1	2	5	4	1	2	5	2	2	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	2	3	1	1	2
83	4	5	3	2	1	1	3	4	2	1	2	1	3	5	5	5	5	1	4	1	2	2	5	1	2	5	1	2	2	1	5	2	1	2	2	2
84	1	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	1	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2
85	4	1	2	2	1	2	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	5	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2
86	1	1	3	1	1	3	5	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	5	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2
87	1	1	5	1	1	1	5	5	3	1	1	1	1	4	5	4	5	1	5	1	2	2	5	3	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1
88	3	2	3	2	1	1	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	5	1	4	1	3	3	4	2	2	5	1	3	2	1	5	3	3	1	1	3
89	1	1	1	2	1	1	5	5	1	2	1	1	1	4	5	5	5	1	2	4	1	2	4	1	2	5	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
90	4	2	2	1	1	2	5	4	2	1	1	2	4	4	4	4	5	1	5	2	4	2	5	2	1	5	2	4	2	1	4	4	2	1	1	5
91	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	2	4	5	1	5	1	2	3	5	1	1	5	1	2	2	1	5	1	2	1	1	2
92	5	2	4	2	1	3	4	3	2	1	1	3	5	3	2	5	4	4	4	2	4	4	5	2	2	5	3	5	2	2	3	1	1	1	1	3
93	2	2	2	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	4	4	5	5	1	5	1	2	2	5	1	1	5	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1
94	1	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	1	2	2	5	4	5	1	5	1	2	2	5	2	1	5	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
95	1	3	2	2	4	1	5	5	1	1	1	1	1	4	5	5	5	1	5	2	4	2	5	1	1	5	1	2	2	1	5	2	5	1	5	1
96	1	5	2	2	1	2	5	5	2	2	1	2	2	5	5	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	
97	5	4	4	1	4	1	5	5	1	1	1	1	3	2	5	5	5	1	5	2	3	2	5	1	1	5	1	3	2	2	5	3	5	1	1	1	
98	2	3	2	2	1	1	5	1	1	1	1	2	2	3	4	3	1	1	4	2	2	2	3	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	
99	4	4	3	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	
100	2	2	5	2	1	2	5	4	2	2	1	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	1	2	2	4	
101	2	4	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	
102	5	1	4	3	1	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	
103	3	2	2	2	1	3	4	4	1	1	1	2	2	4	1	5	3	2	1	2	3	4	3	1	1	5	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	
104	1	5	2	1	1	2	5	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	1	3	2	2	2	4	1	2	5	2	2	1	1	5	2	1	2	1	2	
105	4	3	2	2	1	3	5	4	2	1	1	3	3	4	5	4	5	1	5	1	3	2	5	2	1	5	2	4	1	1	4	4	2	1	1	2	
106	2	1	2	2	1	3	5	3	3	3	1	3	3	5	3	2	5	2	5	1	3	3	5	5	2	5	3	3	3	2	3	1	2	1	2	5	
107	2	1	2	1	1	2	2	5	3	1	1	1	1	5	5	4	5	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	1	5	1	1	1	2	1	1	2	
108	2	4	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	
109	1	4	2	1	2	1	5	5	2	1	1	1	2	2	5	5	5	1	5	1	4	1	5	2	1	5	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	
110	4	1	4	2	2	2	4	5	2	2	2	2	4	5	4	3	4	2	4	1	4	4	4	2	2	5	2	4	2	2	4	2	2	1	1	4	
111	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	4	2	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	2	2	5	4	2	2	2	2	
112	2	2	2	1	1	1	5	2	2	1	1	3	5	5	5	1	1	2	3	2	2	2	5	3	1	5	2	4	2	1	2	2	3	1	1	3	
113	3	2	2	2	1	2	4	4	2	2	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	
114	1	2	2	2	3	2	5	4	2	1	1	2	2	4	4	5	4	2	5	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	
115	4	2	3	2	1	2	4	4	2	2	1	2	3	4	2	4	4	2	4	5	4	3	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	
116	2	4	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	3	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
117	4	1	4	1	1	2	5	4	1	2	2	2	2	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	2	4	1	4	1	1	2	4	1	1	1	4	
118	2	2	3	4	1	1	5	5	2	2	2	1	2	4	4	5	5	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3	2	2	2	5	2	3	1	2	2	
119	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	4	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	5	
120	1	2	2	5	1	2	5	5	1	2	1	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	4	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	5	
121	2	2	3	2	4	2	2	4	1	1	2	2	3	4	4	5	4	1	4	1	4	2	4	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	4	
122	4	4	1	2	2	5	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	5	
123	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	
124	4	5	4	4	1	2	4	5	2	1	1	2	1	2	4	4	3	2	4	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	5	2	4	1	2	2	
125	2	2	3	2	1	2	5	5	1	1	1	1	4	4	5	5	4	1	5	3	5	2	4	3	1	5	2	4	2	1	4	4	1	1	1	3	
126	2	1	2	2	2	2	5	5	1	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	1	1	5	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
127	4	2	4	2	1	1	5	5	2	1	1	1	2	2	5	5	1	1	5	5	4	4	5	4	2	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	
128	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36
129	2	1	3	2	2	5	5	3	3	2	1	2	2	5	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	
130	2	2	2	2	1	3	5	4	1	2	1	2	3	5	2	4	1	2	5	1	5	2	1	1	2	5	2	2	2	2	1	2	4	1	1	3
131	2	4	4	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1	4	2	4	4	1	4	1	2	2	4	1	1	5	1	1	1	1	5	2	2	1	1	2
132	2	2	3	2	1	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
133	4	4	2	2	3	1	2	5	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
134	2	2	4	4	1	1	4	4	3	2	2	1	2	4	4	2	3	2	4	1	2	2	3	3	2	4	1	2	3	2	4	2	4	2	2	1
135	2	2	3	1	1	1	5	5	2	1	1	1	2	4	5	5	5	1	5	4	4	1	5	2	2	5	2	2	1	1	5	2	1	1	1	2
136	2	1	2	2	2	3	4	4	1	1	1	2	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	2	2	2	1	4	4	2	1	1	3
137	2	2	2	2	1	2	5	5	1	1	1	1	1	2	5	5	5	1	5	3	2	2	5	2	2	5	2	2	2	1	5	2	4	1	1	2
138	2	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4
139	1	4	4	2	1	1	5	2	2	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	1	5	2	2	2	1	3	4	2	1	1	4
140	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4
141	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
142	4	4	3	2	1	3	5	5	2	2	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	2	4	2	2	4	2	4	2	1	4	4	2	1	1	2
143	4	4	3	5	1	4	2	1	2	1	2	3	5	5	4	2	5	1	1	1	5	1	4	3	1	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	5
144	4	2	2	1	1	2	5	4	2	1	1	2	4	4	4	3	5	1	5	2	4	2	5	3	1	5	2	4	1	1	4	4	3	1	1	2
145	2	4	2	2	2	1	5	5	1	1	1	1	2	2	5	4	5	1	4	1	2	2	5	3	1	5	1	2	1	1	5	2	4	1	1	1
146	2	4	2	2	1	1	5	5	2	1	1	1	2	5	5	5	5	1	5	5	2	2	5	2	1	5	1	1	1	1	5	2	2	1	1	1
147	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4
148	4	2	2	2	1	2	5	5	2	2	1	2	2	4	5	4	4	1	5	2	3	2	4	2	1	5	2	4	1	1	4	4	2	1	1	2
149	5	5	2	2	1	3	5	4	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	1	3	2	3	2	2	4	2	2	2	1	4	3	1	2	2	3
150	4	4	2	2	2	2	5	5	2	2	2	1	2	2	4	4	4	2	4	1	4	3	4	2	2	4	2	3	2	2	4	3	4	2	2	2
151	2	2	2	1	1	2	4	5	1	2	2	1	2	3	5	5	4	2	5	4	3	2	4	2	1	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1
152	4	2	4	3	1	2	4	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	5	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4
153	2	2	2	2	1	2	5	5	1	2	1	1	1	4	4	5	4	1	5	2	2	2	5	2	2	5	1	2	2	1	5	2	2	1	1	2
154	2	4	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	4	4	2	4	2	2	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2
155	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2
156	1	2	2	2	2	2	5	5	1	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2
157	1	1	4	2	3	1	2	1	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
158	4	2	2	1	1	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4
159	4	2	3	2	1	2	5	4	3	2	1	3	4	4	5	3	4	2	5	2	4	4	4	3	2	5	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3
160	4	1	4	2	2	2	4	2	1	2	1	2	4	4	4	4	2	2	4	2	5	4	2	4	2	5	2	4	2	1	4	5	5	1	2	2

Sujeto	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	
161	4	2	2	2	2	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	
162	2	2	2	2	1	2	4	4	1	1	1	2	2	2	5	5	1	1	5	1	2	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	
163	4	2	2	1	1	2	5	4	2	1	1	2	4	4	4	4	5	1	5	2	4	2	5	3	1	5	2	4	1	1	4	4	3	1	1	2	
164	4	2	1	2	1	1	5	2	1	1	1	1	2	4	5	1	2	2	5	1	5	3	3	2	2	5	1	2	1	1	5	2	2	2	2	2	
165	3	1	1	3	1	4	5	3	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	3	4	1	1	5	4	3	1	1	2	4	1	1	1	4	
166	2	2	2	1	1	1	5	5	2	1	1	2	2	4	5	5	5	1	5	1	2	2	5	2	2	5	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	
167	2	1	1	2	1	2	5	5	1	2	1	1	1	5	2	5	5	2	4	2	3	4	4	2	1	5	1	2	2	1	5	2	1	2	2	2	
168	2	2	2	2	1	2	4	5	2	1	1	2	3	3	4	4	5	2	5	2	4	2	5	3	2	5	1	3	2	1	5	2	3	1	2	3	
169	2	4	2	2	2	2	5	5	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
170	1	1	4	1	4	4	5	3	1	1	1	4	2	5	1	3	3	1	4	1	1	1	4	1	1	1	3	3	1	1	4	3	4	1	1	4	
171	4	1	2	4	1	3	2	2	4	3	1	3	4	3	1	3	4	3	4	2	5	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	1	2	2	5	
172	2	2	2	3	1	2	5	5	2	2	2	2	2	3	4	5	5	2	5	1	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	
173	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	1	4	2	2	2	4	1	1	4	2	2	2	1	4	4	1	2	2	2	
174	5	4	4	1	4	1	5	5	1	1	1	1	3	2	5	5	5	1	5	2	3	2	5	1	1	5	1	3	1	1	5	2	4	5	1	1	
175	2	2	4	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	
176	5	2	4	3	1	2	5	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	2	5	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	
177	3	1	2	2	1	2	4	2	2	1	1	2	2	4	3	4	5	1	4	2	3	2	4	2	1	2	2	4	1	1	4	3	2	1	1	3	
178	2	2	3	3	1	2	5	4	2	2	1	2	2	3	4	5	4	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4	3	3	2	2	3	
179	3	1	2	1	1	1	5	3	2	3	2	3	3	5	4	3	5	2	5	5	3	3	1	3	2	5	5	3	3	2	5	3	1	1	2	5	
180	3	4	2	1	1	2	4	5	1	1	1	2	2	2	4	4	4	1	5	2	3	2	4	1	1	5	2	2	1	1	5	2	3	1	1	2	
181	2	2	3	2	1	2	5	5	2	1	1	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	1	2	2	
182	2	2	2	2	1	2	4	4	1	2	1	2	2	4	4	5	1	1	5	1	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	4	2	4	1	2	2	
183	2	1	2	2	2	1	5	5	2	2	1	1	2	4	3	4	2	2	4	2	2	3	4	2	1	5	1	3	2	2	5	3	1	2	2	1	
184	4	2	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	2	5	5	5	1	5	2	1	2	5	1	1	5	1	4	1	1	5	4	4	1	1	1	
185	4	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	
186	3	2	2	3	1	2	5	4	2	2	1	2	3	3	3	4	4	2	5	1	4	2	4	2	1	3	1	4	2	1	4	4	1	1	1	3	
187	2	1	5	2	2	2	5	1	4	4	4	1	5	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	5	1	2	2	5
188	5	1	3	2	1	5	5	4	2	1	1	4	4	5	3	4	4	1	5	3	5	4	4	3	2	5	4	5	2	2	1	5	1	1	1	5	
189	1	5	3	2	1	1	4	5	3	3	3	2	2	1	5	3	5	2	4	4	2	3	5	2	3	3	2	2	3	3	5	2	4	2	3	2	
190	3	1	4	1	1	1	5	5	1	1	1	1	2	3	2	5	5	1	5	1	3	2	5	2	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	
191	4	2	2	2	1	3	5	4	2	1	1	3	2	4	4	4	5	1	5	2	4	2	5	2	1	5	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	
192	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	
193	2	4	2	3	5	2	5	5	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	
194	1	2	2	1	1	2	4	4	1	2	5	2	2	5	4	5	4	2	5	1	4	1	5	1	1	5	1	3	1	1	5	4	2	1	2	2	
195	2	3	2	1	1	1	5	5	5	1	1	1	3	4	2	5	5	1	5	2	3	2	5	2	1	5	1	2	1	1	5	2	2	1	1	1	
196	1	2	2	2	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	2	4	1	4	1	4	4	2	4	1	2	2	2	4	4	1	2	2	3	
197	3	1	2	1	2	3	5	4	1	1	1	2	2	3	4	5	3	1	5	3	3	2	5	2	1	5	1	2	1	1	4	3	2	1	1	3	
198	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	5	3	2	2	4	
199	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2

Anexo 13

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización otorgada a: Andrea Sarita de Fátima Benítez Alvarez – DNI
47013619

Institución: Universidad Alas Peruanas

Motivo: Desarrollo de la Tesis: Estrés docente y
Satisfacción Laboral de la IE "Modelo" Trujillo.
2018
Asesor: Dr. José Francisco Rodríguez Julca

Instrumento(s) autorizado(s): Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 199 docentes de la IE "Modelo" Trujillo

La autorización se extiende por única vez para los propósitos indicados para lo cual la solicitante ha efectuado el pago por derechos de autor respectivo; y es de conocimiento de la solicitante, que el pago efectuado excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Diciembre 21, 2018



Sonia Palma Carrillo, PhD

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz operacional de variable	32
Tabla 2: Frecuencias de la variable estrés docente y sus dimensiones en la muestra de estudio.	39
Tabla 3: Frecuentes de la Variable Satisfacción laboral y sus dimensiones en la muestra de estudio.	40
Tabla 4: Relación entre dimensión ansiedad de estrés docente y las dimensiones de Satisfacción laboral.	41
Tabla 5: Relación entre la dimensión depresión y las dimensiones de satisfacción Laboral.	42
Tabla 6: Relación entre la dimensión creencias desadaptativas y las dimensiones de satisfacción laboral.	43
Tabla 7: Relación entre la dimensión presiones de estrés docente y las dimensiones de satisfacción laboral.	44
Tabla 8: Relación entre la dimensión desmotivaciones y las dimensiones de satisfacción laboral.	45
Tabla 9: Relación entre la dimensión mal afrontamiento y las dimensiones de satisfacción laboral.	46
Tabla 10: Relación entre estrés docente y satisfacción laboral.	47
Tabla 11: Comprobación de hipótesis general.	48