



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

SATISFACCIÓN CON LA VIDA E INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA EN
PROFESORES DE CUATRO COLEGIOS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
PÚBLICA DE LIMA SUR, 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

VANESA ISABEL VILLALOBOS MIRANDA
ORCID: 0000-0003-2710-8209

ASESORA

MAG. JENNIFER FIORELLA YUCRA CAMPOSANO
ORCID: 0000-0002-2014-1690

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, ENERO DE 2022

DEDICATORIA

A mi familia por todo su respaldo, dedicación y amor absoluto en mi vida académica en la carrera de Psicología.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme llegar hasta aquí con buena salud y haberme dado las posibilidades de tener a mi familia unida que me apoya en mis decisiones y tenga la posibilidad de culminar mis estudios a pesar de las dificultades a lo largo del camino. También a mis padres, por ser siempre mi modelo a seguir y por no dejar de creer y confiar en mí, apoyándome de manera incondicional porque quieren verme lograda en la vida. Así mismo, mis hermanas, por haberme motivado a no rendirme e influyeron mucho en mi toma de decisiones, vieron en mi un futuro de éxito y me dieron buenos consejos y orientación durante mi vida universitaria. A los directivos y coordinadores de las instituciones educativas que conocí durante mi investigación, quienes me brindaron su apoyo y me permitieron aplicar los cuestionarios a sus profesores. Finalmente, al docente del curso de Tesis II y a la asesora, agradecerles el apoyo brindado durante esta etapa, con su guía he logrado particularmente mi objetivo y orientaré mis conocimientos para la mejora de la profesión que elegí.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
 CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	19
1.4. Limitaciones de la investigación.....	20
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios.....	23
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	28
2.3. Definición de la terminología empleada.....	37
 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	41
3.2. Población y muestra.....	41
3.3. Hipótesis.....	42
3.4. Variables – Operacionalización	43
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	46
3.6. Procesamiento de los datos.....	53
 CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	57
4.2. Contrastación de hipótesis.....	58
 CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	62
5.2. Conclusiones.....	76
5.3. Recomendaciones.....	78
 REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población
Tabla 2	Distribución de la muestra por estratos
Tabla 3	Operacionalización de la variable satisfacción con la vida
Tabla 4	Operacionalización de la variable interacción trabajo – familia
Tabla 5	Estructura factorial de satisfacción con la vida
Tabla 6	Confiabilidad de satisfacción con la vida
Tabla 7	Estructura factorial de interacción trabajo – familia
Tabla 8	Confiabilidad de interacción trabajo – familia
Tabla 9	Prueba de normalidad de las variables
Tabla 10	Niveles de satisfacción con la vida
Tabla 11	Niveles de interacción trabajo – familia
Tabla 12	Correlación entre satisfacción con la vida e interacción trabajo – familia
Tabla 13	Correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión interacción negativa trabajo – familia
Tabla 14	Correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión interacción negativa familia – trabajo
Tabla 15	Correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión interacción positiva trabajo – familia
Tabla 16	Correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión interacción positiva familia – trabajo

**SATISFACCIÓN CON LA VIDA E INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA EN
PROFESORES DE CUATRO COLEGIOS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
PÚBLICA DE LIMA SUR, 2021**

VANESA ISABEL VILLALOBOS MIRANDA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La finalidad de este estudio fue determinar la relación entre satisfacción con la vida y la interacción trabajo - familia en profesores de educación básica regular pública. El tipo de investigación fue no experimental, con diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 153 profesores de ambos sexos, seleccionados a través de un muestreo probabilístico estratificado. Para lograr obtener los resultados, los instrumentos utilizados fueron la escala de Satisfacción con la vida y el Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia, instrumentos adaptados a la versión española. El 69.9% alcanzó un nivel muy satisfecho en satisfacción con la vida. En interacción positiva trabajo – familia y familia – trabajo, el 75.5% y el 69.3% alcanzaron un nivel alto respectivamente. Por otro lado, se halló una relación positiva moderada ($r_s = .664$), altamente significativa entre las variables ($p = .001$). Finalmente, se halló relación positiva significativa entre satisfacción con la vida y la interacción positiva trabajo – familia ($p = .001$) y familia –trabajo ($p = .001$), así mismo, una relación negativa fuerte altamente significativa entre la interacción negativa trabajo – familia ($p = .001$) y familia –trabajo ($p = .001$); concluyendo que hay relación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: satisfacción, trabajo – familia, educación básica regular

**SATISFACTION WITH LIFE AND WORK INTERACTION - FAMILY IN TEACHERS OF
FOUR SCHOOLS OF PUBLIC REGULAR BASIC EDUCATION OF SOUTH LIMA,
2021**

VANESA ISABEL VILLALOBOS MIRANDA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between satisfaction with life and work-family interaction in regular public basic education teachers. The type of research was non-experimental, with a correlational design. The sample consisted of 153 teachers of both sexes, selected through a stratified probabilistic sampling. To obtain the results, the instruments used were the Satisfaction with Life scale and the Work-Family Interaction Questionnaire, instruments adapted to the Spanish version. 69.9% reached a very satisfied level in satisfaction with life. In positive interaction Work - Family and Family - Work, 75.5% and 69.3% reached a high level, respectively. On the other hand, a moderate positive relationship was found ($r_s = .664$), highly significant between the variables ($p = .001$). Finally, a significant positive relationship was found between satisfaction with life and the positive work-family interaction ($p = .001$) and family-work ($p = .001$), likewise, a highly significant strong negative relationship between the negative work-family interaction – family ($p = .001$) and family –work ($p = .001$); concluding that there is a relationship between the variables studied.

Keywords: satisfaction, Work-family, regular basic education

**SATISFAÇÃO COM A VIDA E INTERAÇÃO NO TRABALHO - FAMÍLIA EM
PROFESSORES DE QUATRO ESCOLAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA REGULAR
PÚBLICA DE LIMA DO SUL, 2021**

VANESA ISABEL VILLALOBOS MIRANDA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O objetivo deste estudo foi verificar a relação entre satisfação com a vida e interação trabalho-família em professores da educação básica pública regular. O tipo de pesquisa foi não experimental, com desenho correlacional. A amostra foi composta por 153 professores de ambos os sexos, selecionados por meio de amostragem probabilística estratificada. Para obter os resultados, os instrumentos utilizados foram a escala Satisfação com a Vida e o Questionário de Interação Trabalho-Família, instrumentos adaptados para a versão em espanhol. 69,9% atingiram um nível de satisfação com a vida muito satisfeito. Na interação positiva trabalho - família e família - trabalho, 75,5% e 69,3% atingiram patamar elevado, respectivamente. Por outro lado, foi encontrada uma relação positiva moderada ($r_s = .664$), altamente significativa entre as variáveis ($p = .001$). Por fim, foi encontrada uma relação positiva significativa entre satisfação com a vida e a Interação trabalho-família positiva ($p = .001$) e família-trabalho ($p = .001$), da mesma forma, uma relação negativa forte altamente significativa entre a relação trabalho-família negativa interação – família ($p = .001$) e família –trabalho ($p = .001$); concluindo que existe uma relação entre as variáveis estudadas.

Palavras-chave: satisfação, trabalho-família, regulares da educação básica

INTRODUCCIÓN

Debido a la pandemia por el COVID – 19, se han observado cambios y efectos producidos en los diversos aspectos de las personas, desde un cambio en la economía como en la sociedad misma, el número de infectados y la gran pérdida de familiares por el fallecimiento como consecuencia de la pandemia, el aislamiento social que significaron el encierro de las personas, así como las crisis en la economía y las restricciones en diversos aspectos de la vida, han provocado incidencias negativas en el bienestar subjetivo de la población, afectando el estado mental y el nivel de vida (Frutos y Tello, 2020).

Por otro lado, se sabe que establecer una satisfacción con la vida se da cuando existen buenas relaciones o niveles positivos alcanzados en los diferentes factores externos relacionados, quiere decir que, para que una persona logre desenvolverse correctamente en su entorno laboral debe establecer fuera de esa dimensión buenas relaciones con las variables relacionadas tales como familia, salud, pareja, etc. Las cuales contribuirán en los niveles alcanzados, por lo que una persona que no logre desenvolverse correctamente en esas variables relacionadas, podría tener malas relaciones entre las dimensiones y podría causarle insatisfacción personal (Pastor e Infante, 2020).

El propósito de este trabajo investigativo fue evaluar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia en profesores de educación básica regular pública, para esto, los evaluados puede que logren percibir el apoyo familiar como que no, dentro de los aspectos laborales o viceversa, produciendo así beneficios o conflictos en dichas interacciones relacionadas que se puedan expresar en

los grados de insatisfacción con la vida que pudiesen tener, siendo así que poder recolectar dicha información resultarían de mucha importancia, ya que tales datos podrían representar una alternativa de solución frente a las dificultades existentes que podrían haber dentro de las interacciones laborales como familiares debido a la nueva modalidad de trabajo producido por la pandemia del Covid-19 y como éstas interacciones influyen una sobre otra, es por esto que el presente estudio tuvo como fin poder determinar el vínculo que hay entre las variables satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia en profesores de cuatro instituciones de educación básica regular pública en Lima Sur, el cual está distribuido de la siguiente forma:

En el primer capítulo se realizó la presentación del problema, en el que se detalla la explicación de la realidad frente a la problemática, evidenciando así los resultados más relevantes que hay sobre las variables, también se detallaron los diferentes tipos de justificación que presenta la investigación (teórico, metodológico y práctico), por otra parte, se alcanzaría a contar con el objetivo general y los específicos. Además, se relataron las limitaciones centrales que se hallaron en el presente estudio y como se lograron resolver.

En el segundo capítulo, se detalló el marco teórico el cual empieza exponiendo los antecedentes a nivel internacional y nacional más relevantes del presente estudio, también se hace realce a las bases teóricas y científicas de ambas variables que conforman el trabajo investigativo, alcanzando las definiciones, teorías, dimensiones, y presentar las definiciones de las terminologías empleadas.

En el tercer capítulo, se especificó todo lo relacionado a la metodología, la cual se centra en el tipo de investigación que presenta este trabajo (descriptivo – correlacional).

Además, se detalló toda la información relacionada a la población y a la muestra que formaron parte del presente trabajo investigativo, para poder precisar la hipótesis general, así como las específicas. Adicional a eso, se expusieron ambas variables y sus definiciones, tanto conceptuales como las operacionales. Así mismo, se presenta el método empleado y las técnicas utilizadas en el proceso de ejecución de datos.

En el cuarto capítulo, se expusieron todos los resultados obtenidos del trabajo de investigación, tales como el análisis e interpretación de los datos alcanzados, presentando inicialmente los análisis descriptivos de ambas variables, posterior a eso, se detallan los análisis de relaciones estadísticas entre las variables y sus dimensiones.

En el quinto capítulo, se plantearon las discusiones frente a los resultados alcanzados, en el que se elaboró la contrastación de los datos en relación a investigaciones previas al presente trabajo investigativo. Seguidamente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones observadas tras los resultados.

Los fundamentales aportes de la presente investigación son el poder evidenciar una posible relación entre ambas variables, para así poder llevar a cabo futuras intervenciones tales como programas para reducir las interacciones negativas entre el trabajo – familia y fomentar interacciones positivas entre estas dimensiones que forman parte del desenvolvimiento de la vida de cada ser, guiando a las estrategias acertadas para lograr buenas interacciones positivas entre ambas dimensiones, así también, contribuirá a futuras investigaciones más complejas que utilicen como soporte la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

Las personas evidencian satisfacción con su vida a través de la existencia del buen ánimo, sin embargo, existen personas que presentan escasas emociones, poco placenteras a lo largo de su trayectoria, de forma que, no lograr satisfacción con la vida implicaría un desbalance al momento de trabajar con los elementos que se relacionan, tales como la satisfacción personal y la forma de convivir con los aspectos positivos, no logrando sentir el éxito en la familia, en la sociedad, en el aspecto económico, laboral e incluso en cómo percibe la armonía que tiene (Rodríguez, 2020).

Lograr una comodidad que produzca satisfacción con la vida guarda relación en la manera en cómo se relaciona la persona en su entorno, por lo que, ante la existencia del bienestar o satisfacción laboral se observa una fuerte relación con el nivel de satisfacción que siente de manera general, llegando hasta los aspectos matrimoniales y familiares, por lo que si se experimenta mayor insatisfacción en la interacción que existe con el trabajo también se evidenciará mayores niveles de infelicidad, insatisfacción con la vida y falta de bienestar (Romeiro, 2016).

Por otra parte, se sabe que para lograr una estabilidad laboral muchas veces los colaboradores deben de realizar distintos actos como trabajar horas extras a sus jornadas laborales fijas, obligándolos a aceptar trabajos con remuneraciones bajas sin importar el nivel académico o las expectativas propias que tienen, y prefieren no manifestar los problemas o dificultades familiares que podrían estar atravesando debido a esto, por lo que presentan mayores conflictos en el trabajo reflejados en su desenvolvimiento (Gutiérrez et al., 2017).

A pesar que comparten diferentes escenarios, existe un vínculo entre el trabajo y la familia, ya que tienen una relación de disputa que hace referencia a los inconvenientes

que pueden experimentar los colaboradores al momento de dedicarse a sus responsabilidades laborales o profesionales y, a su vez, buscan desenvolverse de forma positiva en sus tareas familiares o personales, pero al no lograrlo se crean conflictos y se da una interacción negativa, que termina influyendo de forma desfavorable no solo al colaborador en su rol familiar, sino también en su desempeño laboral (Debeljuh y Ordóñez, 2018).

Debido a los cambios en el contexto social por la pandemia del COVID19, observaron un crecimiento en la cantidad de personas que manifestaban grados altos de preocupación y malestares asociados a la salud mental, debido a que el incremento del número de contagiados, el fallecimiento de familiares, la pérdida del empleo, la poca estabilidad económica, entre otras razones, han incrementado el nivel de preocupación que viven las personas, produciendo así efectos de ansiedad social y estados emocionales inestables, de modo que, el incremento del nivel de insatisfacción con la vida se ha visto reflejado en los diversos aspectos y áreas que tiene cada individuo, que son expresados como evidencia en los conflictos existentes con los diversos factores ante los cambios producidos por el contexto de la pandemia (Instituto Nacional de Salud [INS], 2021).

En el sector laboral, debido a la pandemia se incrementó la modalidad del Home office, debido al aislamiento social que se decretó para limitar a lo más mínimo el contacto entre las personas, por lo que durante todo ese tiempo, todos los miembros de un hogar han tenido que participar más en sus casas, identificando así la importancia y el esfuerzo que tienen que tener para fomentar un buen nivel de bienestar social – familiar, relacionado al cuidado de los demás miembros, abastecimiento y preparación de

alimentos, higiene, entre otras actividades domésticas que son propias de una familia, sin embargo, adaptarse a la situación y tener que realizar todas esas actividades, en muchos casos han repercutido de manera negativa en su desempeño laboral (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2020 a).

En el sector educativo no se detuvo por lo que hubo un inicio de las clases de forma repentina, obligando a los profesores a tener que trabajar utilizando aulas y herramientas virtuales, aun a pesar de no estar preparados a las expectativas de esta nueva realidad. El poco tiempo para iniciar las clases remotas les dejó sin tiempo para tener una buena preparación de aprendizaje, así como la adaptación del ambiente adecuado para trabajar dentro de su hogar, por lo que estos desafíos se incrementaron aún más cuando no solo una persona del hogar necesita de dichas herramientas, o no existían muchos ambientes adecuados para todos dentro de un hogar, el nivel de conexión era escasa, entre otros, por lo que han tenido que ser resueltas a través de su propio dinero tales como, la compra de equipos y materiales; vistos como gastos extras que alteran el orden económico de cada familia, generando así disgustos, preocupaciones o molestias en su nivel de bienestar (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021).

Se sabe que 63 millones de profesores fueron afectados por la pandemia, ya que existía escasez de instrumentos tecnológicos para lograr conexiones estables que les permita poder iniciar y brindar las clases remotas de manera satisfactoria, así mismo, la existencia de complicaciones en la trasmisión de información, ya que no solo los docentes presentaban dificultades sino también los alumnos al momento de participar, en muchos casos no lograban asistir a las clases virtuales por falta de conectividad o

carencia de herramienta por precaria condición económica (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020).

Una carga adicional a los efectos socioemocionales, debido a la pandemia tales como la ansiedad, sentimiento de incertidumbre y el aislamiento social aplicado no solo en profesores sino también en padres de familia y alumnos, es posible que los cuidados de la familia afecten de manera desproporcional a las profesoras, debido a la división de género que existe, ya que no solo deben cumplir su labor de maestras sino también cumplir las labores domésticas, y como se sabe que en muchos países la educación infantil y primaria es una profesión en la que superan en número las mujeres, es muy probable que se vean más afectadas por esta carga adicional (OIT, 2020b).

En España, se estudió acerca de la satisfacción de vida en docentes, en el que el 68% eran profesoras entre los 25 y 65 años, alcanzaron niveles promedios de satisfacción con la vida, logrando establecer un vínculo directo con el afrontamiento resiliente, por lo que se estableció que en las mujeres se evidencia una relación positiva, en el que frente a un buen nivel de afrontamiento resiliente mayor será la actitud positiva ante las dificultades presentadas en su vida, sin embargo, podría variar dicho afrontamiento por influencia de otros factores externos o internos, tales como inteligencia emocional, roles sociales, etc. (Rodríguez et al., 2020).

A nivel internacional, se han encontrado estudios en la relación trabajo-familia, en diversas poblaciones, en Chile demostraron que más del 50% de una muestra evaluada presentaba niveles intermedios en el conflicto con el trabajo y la familia, por lo que se evidencia la complejidad de poder lograr una conciliación, debido a la escasez de leyes de conciliación laboral que existen, por otro lado, la muestra femenina, que era parte de

la población evaluada, presentaron mayor conflicto entre la interacción trabajo-familia, esto podría estar relacionado con el género, debido a los roles en las familias, donde la mujer cumple mayor responsabilidad en las actividades domésticas (Soto y Barra, 2016).

En el ámbito nacional, se estudió la satisfacción de vida en profesores de educación básica regular en Manchay, en el que halló como resultado que el 40% de los profesores del nivel primaria no lograron una satisfacción vital muy alta, evidenciando su nivel bajo de entusiasmo y los ánimos al momento de enseñar, asociado a la carencia de buenos ambientes y herramientas, por lo que la forma en como visualizan las cosas como éxito tiene influencia sobre el aspecto positivo en su desempeño, y lo logran interpretar como una sobrecarga o dificultad laboral, obteniendo poca satisfacción en su vida (Rodríguez, 2020).

En Perú existen muy pocas investigaciones de la interacción trabajo-familia en profesores de educación básica, por lo que se realizó una investigación para identificar y describir la valía que mantiene la familia sobre el desenvolvimiento profesional de las personas, debido a las diversas áreas cada individuo, mantener el equilibrio es fundamental para no producir un conflicto entre ellas, ya que podría desencadenar respuestas negativas como el estrés, fatiga, cansancio, entre otras enfermedades relacionadas a la salud, por lo que, los conflictos laborales o familiares podrían significar decaimiento o fracaso en estos niveles (Moreno et al., 2016).

A nivel local, debido al fenómeno social que estamos experimentando y viviendo por la pandemia del COVID19, en las instituciones educativas se han podido observar un cambio conductual y de rendimiento en los profesores con sus sesiones de clases, esto se observa desde que se inició con las clases virtuales, ya que a pesar de que están

en un ambiente favorable (sus casas), posiblemente no es el espacio adecuado para realizar sus funciones laborales, ya que muchos cuentan con carga familiar (hijos, padres adultos mayores, etc.) por lo que poder adaptarse y rendir bien en todas las responsabilidades que podrían tener, requiere de mucho esfuerzo y constancia que se puede lograr una vez que la persona se adapte al nuevo ritmo.

Así mismo, en conexión con la satisfacción con la vida, las personas están viviendo con la incertidumbre debido a la pandemia, por lo que no saben cuándo las cosas mejorarán y esto podría estar influyendo en los profesores de manera directa y afectando su rendimiento laboral y familiar, ya que al no saber que sucederá en el futuro se produce una desconformidad con algunos aspectos de su vida, que posiblemente, no logren realizar o no puedan alcanzar todos los objetivos que tenían antes de la pandemia.

Por lo anterior expuesto, se formula la posterior pregunta: ¿Cuál es el grado de relación entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo-familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación muestra relevancia social con justificación organizacional, ya que tiene un impacto beneficioso para todo campo relacionado a la Interacción trabajo-familia, así como satisfacción laboral, autoeficacia y compromiso organizacional de los profesores de educación básica regular, por otro lado, permite identificar los grados de satisfacción con la vida existentes en la muestra, para poder intervenir ante las dificultades que presentan y fomentar un mejor desempeño laboral en todos los profesores de la institución.

Cuenta con aporte teórica ya que recopila información, que fue actualizado durante la elaboración del presente trabajo, así también permitió renovar la información de las variables, para que en un futuro este trabajo de investigación pueda ser utilizado como antecedente.

Así mismo, en cuanto a la justificación metodológica, cuenta con validez y confianza de los instrumentos utilizados, adaptados en la realidad que se da en profesores de educación básica regular, de forma que los datos obtenidos se pueden utilizar para futuras aplicaciones.

En cuanto a la justificación práctica, existe mayor prevalencia en la satisfacción con la vida y la interacción trabajo-familia, ya que los resultados aportan un buen conocimiento sobre los profesores en relación al nivel de satisfacción que logran alcanzar y el tipo de interacción trabajo-familia, lo cual permite fomentar la adquisición de conductas saludables frente a los conflictos relacionados a la interacción negativa trabajo-familia y viceversa, que pueden provocar bajos alcances de satisfacción con la vida.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de satisfacción con la vida en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.

2. Identificar el nivel de interacción trabajo – familia por dimensiones en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.
3. Analizar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción negativa trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.
4. Analizar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción negativa familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021
5. Analizar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción positiva trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.
6. Analizar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción positiva familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.

1.4 Limitaciones de la investigación

Se encontró limitaciones en el aspecto teórico, ya que hubo dificultades para obtener antecedentes de investigaciones correlacionales con ambas variables en los últimos 5 años, por lo que se consideró investigaciones que estudiaban las variables, pero de forma independiente o variables relacionadas, que brindan información interesante para la elaboración de la discusión.

Por otro lado, debido a la pandemia que se está viviendo actualmente, la aplicación del cuestionario tuvo que ser de forma virtual aun a pesar de contar con el permiso de la institución para la evaluación de los profesores y la disposición, tanto del

director del colegio como el de los docentes, hubo mucha dificultad al poder controlar que realicen las pruebas y no se olviden o la pospongan a la fecha indicada.

Otra limitación fue la cantidad de participantes en las instituciones, ya que son 248 profesores entre los cuatro colegios que vendrían a ser la población, de los cuales la muestra fue establecida por la formula estadística y se trabajó con aquellos participantes para establecer un nivel aceptable de confiabilidad y validez.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales:

Miranda (2018) ejecutó un análisis descriptivo para señalar el nivel de interacción trabajo – familia y el conocimiento el significado psicológico que tenía la población evaluada, lo realizó con 100 personas entre hombres y mujeres que se encontraban laborando de forma activa en el sector público cuyas edades abarcaban entre 20 y 60 años. Para recolectar información empleó el Cuestionario de Interacción trabajo-familia SWING versión española, adaptada por Moreno et al. Como resultado encontró que más del 50% de la muestra evaluada, presentó una Interacción negativa trabajo – familia y familia – trabajo identificando así, emociones negativas experimentadas tales como frustración, enojo, tristeza, insatisfacción, desmotivación, que influyen de forma directa en el rendimiento del trabajador y el bienestar emocional. Concluyendo que la satisfacción de vida es influida por factores que producen conflicto en el trabajo y la familia.

Carrasco et al. (2017) realizaron una investigación correlacional para determinar la relación del efecto engagement y el conflicto trabajo-familia sobre el bienestar subjetivo en 273 profesores y profesoras de educación básica, entre las edades de 29 y 43 años (edad promedio de 38 años). Para recoger los datos utilizaron la Escala de Conflicto Trabajo Familia de Carlson, la Escala de Felicidad Subjetiva (EFS) de Lyubomirsky y Lepper y la escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker. Como resultado encontraron que los docentes que presentaban mayor conflicto en la interacción trabajo – familia y familia – trabajo, tenían niveles menores de bienestar subjetivo (felicidad), por lo que evidenciaron una conexión negativa y con significancia

estadísticamente entre el nivel de bienestar subjetivo y el conflicto trabajo-familia ($p < .05$), concluyendo que ambas variables se encuentran relacionadas.

Moyo (2017) hizo una investigación correlacional para decretar la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en 89 profesores y profesoras de educación básica en un colegio español, cuyas edades abarcaban entre los 30 y 60 años. Para recolectar la información empleó el Cuestionario de Satisfacción del Profesorado del Alumnado de Altas Capacidades en Educación Secundaria (SPROALC-S) de Moyo y la Escala de Satisfacción con la vida de Diener versión adaptada por Arce. Como resultado halló que hay relación significativa con tendencia positiva entre la satisfacción general en la vida ($p < .02$) y las cosas obtenidas ($p < .048$) en relación al apoyo administrativo percibido en el trabajo (Interacción positiva trabajo-familia). Concluyendo que existe relación entre la satisfacción laboral y Satisfacción con la vida.

Romeiro (2016) hizo un estudio correlacional para hallar la relación entre el bienestar psicológico y bienestar laboral en 32 profesores y profesoras de educación básica en Uruguay, cuyas edades abarcaban entre los 30 y 42 años. En la recolección de información empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez dividido en 2 escalas, una que mide el bienestar laboral y otra el bienestar subjetivo. Como consecuencia halló que existe relación estadísticamente muy significativa ($p < .01$) con tendencia positiva entre el bienestar subjetivo y el bienestar laboral por la interacción positiva entre el trabajo y la vida. Concluyendo que existe relación entre el bienestar subjetivo y el bienestar laboral.

Abarca et al. (2016) hicieron un estudio correlacional para hallar la relación entre el equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en 99 profesores y

profesoras de educación básica pública en Chile, cuyas edades eran entre los 25 y 63 años. En la recolección de información emplearon el Cuestionario de Interacción trabajo-familia SWING versión española adaptada por Moreno, el Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 de Melia y Periró y el Inventario de Percepción de Soporte Familiar (IPSF) de Baptista. Como consecuencia hallaron que existe relación estadísticamente muy significativa ($p < .01$) con tendencia positiva entre el equilibrio trabajo – familia y la satisfacción laboral, no existe relación significativa entre el equilibrio trabajo – familia y apoyo familiar. Concluyendo que existe relación entre el equilibrio trabajo – familia y la satisfacción laboral pero no existe relación con el apoyo familiar.

2.1.2 Nacionales:

Herrera (2021) realizó una investigación descriptiva, para determinar el nivel de impacto ocupacional del trabajo a distancia, a través del trabajo remoto, en 28 profesores de educación básica regular durante el estado de emergencia sanitaria por el COVID19. Para la investigación utilizó la Entrevista del Rol del Trabajador (Worker Role Interview/WRI). Como resultado obtuvo que el 75% percibió que los factores relacionados en el aspecto de apoyo social/familiar y el apoyo ambiental, favoreció con la adaptabilidad al trabajo remoto. Mientras que el 25% percibió conflicto con los factores relacionados en los aspectos familiares/sociales y ambientales, interfirieron en el rendimiento y las expectativas del trabajo virtual. Como conclusión estableció que el impacto del trabajo remoto presenta un mayor éxito y crea mayores niveles de satisfacción en el trabajador cuando se logran establecer mejores relaciones de interacción con los demás aspectos de su vida, ya sea, los ambientales, familiares o sociales.

Fernández y Villacorta (2019) realizaron una investigación correlacional para hallar relación entre dependencia emocional e Interacción trabajo-familia, lo realizaron en una muestra conformada por 120 profesores y profesoras cuyas edades se encontraban entre 29 y 60 años, que laboraban en el sector educativo público de Trujillo. Para recolectar la información, utilizaron la Escala de Dependencia Emocional (ACCA) de Anicama y el Cuestionario de Interacción trabajo familia SWING versión española adaptada por Moreno. Como consecuencia encontraron que había una relación negativa en las variables estudiadas ($p < .05$). Concluyeron que la dependencia emocional es influida por factores que producen conflicto en el trabajo y la familia.

Aguilar (2018) realizó un estudio correlacional para encontrar relación entre el tiempo empleado por el trabajo, el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral-vital, en mujeres que laboraban en el sector público con responsabilidades en el hogar y el trabajo. Para recoger la información se utilizó la entrevista y el cuestionario de interacción trabajo-familia de Moreno. Encontró que existía una conexión positiva entre conflicto trabajo-familia y tiempo empleado por el trabajo ($p < .01$), así mismo, existía relación negativa entre la satisfacción laboral-vital e interacción negativa trabajo – familia y familia – trabajo. Por otro lado, no se halló relación alguna entre interacción negativa trabajo-familia y el tiempo empleado por la familia, tampoco halló correlación significativa entre la satisfacción laboral y tiempo demandado por el trabajo, aun así, la satisfacción era elevada cuando no evidenciaban conflicto. Concluyó que existe relación entre la satisfacción laboral-vital e interacción negativa trabajo – familia, familia - trabajo.

Reyes (2017) realizó una investigación correlacional para establecer relación entre la Satisfacción con la vida y Calidad de vida laboral en 252 profesores y profesoras

de educación básica regular pertenecientes a las instituciones educativas de la UGEL03. Para recolectar la información utilizó la Escala de Satisfacción con la Vida modificada basada en Diener y la Escala de Calidad de Vida Laboral de Reyes. Como resultado halló que existe una conexión significativa con tendencia negativa ($r = -.359 >$; $p < .01$) entre ambas variables, así mismo, halló una relación significativa entre la satisfacción de vida - pareja ($p < .01$) e hijos ($p < .02$) con la calidad de vida laboral, permitiendo identificar que las interacciones positivas entre la relación pareja-hijos, favorece e influye positivamente en la satisfacción y vida profesional. Concluyendo que hay relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral.

Alosilla (2016) realizó una investigación experimental para determinar aquellas dimensiones de la satisfacción con la vida que influyen de manera negativa o positiva en el desempeño del trabajador. Investigó con 44 trabajadores hombres y mujeres de estado civil solteros, cuyas edades oscilaban entre la edad de 19 y 25 años. Para recolectar los datos utilizó una situación laboral simulada adaptada de la metodología propuesta por Arrué, logrando medir el rendimiento y se dividieron en 3 grupos para ser evaluados, por lo que el grupo de satisfacción con el estatus material desarrolló un test con ítems relacionados, el grupo de satisfacción con la familia empleó un test con preguntas relacionadas, y en el caso del grupo controlado, desarrolló una Escala de satisfacción con la vida de Dinner que estima de manera general. Como resultado encontró que no existen diferencias significativas entre la satisfacción con la familia y el desempeño laboral ($p < .31$), de manera que la satisfacción con la vida no influye en el rendimiento laboral. Concluyó que no hay relación entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Satisfacción con la vida

Definición de Satisfacción con la vida.

Hace referencia al juicio que tiene cada ser humano en relación a su vida, en el que le permite determinar su nivel de satisfacción, así mismo, es considerado el componente cognitivo relacionado al bienestar subjetivo, comprendido como la percepción que tiene la persona sobre el equilibrio interno y el grado de satisfacción experimentado por la persona, por otro lado, es un proceso continuo que se da en todo momento y a lo largo de la vida en relación a la evaluación de logros de metas (Escalante, 2018).

Padrós et al. (2015) definen a la variable, como aquella medida que suma las diversas dimensiones que posee una persona, tales como el aspecto familiar, laboral, bienestar y salud, etc. que varían según diversos factores como la edad, nivel socioeconómico alcanzado, etc.

López et al. (2018) definen a la variable como la forma de percibir que tiene cada persona en relación a su situación actual de vida, haciendo referencia a la situación de los propios objetivos y las expectativas influenciados por los valores y los intereses, indicando que tiene influencias externas impuestas a base de cada criterio personal.

Teorías de Satisfacción con la vida.

Según la Psicología Positiva, Diener et al. (1985) proponen que la felicidad o bienestar subjetivo esta influenciado por factores que no están relacionados a los bienes materiales tales como el dinero o la fama, sino a aquellas relaciones afectivas como la familia o los amigos o actividades y acciones de apoyo o ayuda a otros, son los que

aportan en los niveles de satisfacción cada individuo en relación a la vida que tienen. Por otra parte, cada persona podría lograr medir sus niveles alcanzados, a través del análisis de los juicios cognitivos que tienen, en la que la persona se autoevalúa que tan satisfecho o insatisfecho está.

También, propone factores relacionados a estos niveles de satisfacción con la vida que varían según la persona, pero posiblemente un alto porcentaje podrían alcanzar estos principales factores:

1. La oportunidad que perciben en su vida, relacionadas con los bienes alcanzados de manera económica, socialmente expresado en la libertad e igualdad, así como lazos familiares y status social que logran a base de sus habilidades individuales para interactuar socialmente y rendir de manera intelectual.
2. Los eventos y cómo se desarrollan a lo largo de sus vidas, relacionado a los factores protectores o de riesgo que tengan la necesidad de ser enfrentados a lo largo de la vida.
3. Las experiencias positivas y negativas, relacionadas principalmente al anhelo de desarrollar recursos personales y sociales que les permitan salir de manera satisfactoria a las adversidades.
4. La evaluación constante a cómo se va desarrollando su vida, logrando equilibrar lo negativo y positivo.

Según la teoría de los dominios de Barnes y Olson (1982) sostienen que una de las características principales se conecta con los niveles de satisfacción de los dominios a base de las experiencias que tiene cada individuo, por lo que cada experiencia vital enfoca en una fase de la persona, y se conecta directamente con los niveles de

satisfacción que puedan tener dentro el contexto de cada faceta. Cada dominio está dividido en diversos agentes que afecta en la vida de la persona, así como la familia, la vida marital, los amigos y la vida social, educación, trabajo, religión, etc. (como se citó en Grimaldo, 2010, p. 3).

Así mismo, en la Teoría de la Discrepancia Múltiple de Michalos (1985) sostiene que la satisfacción con la vida influye sobre los balances que encuentra la persona en las diferentes sub áreas o sub evaluaciones. Estas sub evaluaciones que se dan en los diversos puntos de vista de la vida de la persona crea diferentes discrepancias y percepciones de cómo es la vida para cada uno o como debería ser. Presenta también cinco estándares principales que se utilizan en la comparación como: lo que uno “quiere”, “tuvo” y lo que “se merece”. También menciona que las desigualdades en la sensación de la satisfacción en relación a la vida se dan por los diferentes niveles de importancia que existen en la prioridad de las cosas que tienen las personas que acompañan directamente a un nivel alto satisfacción con la vida, en la que influye mucho la realidad percibida y el aspecto volitivo de cada persona en las diversas áreas. Por otro lado, está estadísticamente correlacionado los alcances de satisfacción con la vida con las diversas interacciones positivas o negativas que tienen y perciben los individuos en los diferentes estados de la vida y su desenvolvimiento (como se citó en Veenhoven, 1994, p. 18).

Así también según la Teoría Psicosocial de Crisis de productividad vs estancamiento, Erickson (1950) sostiene que esta es la etapa más larga, en el que la persona establece una familia y una profesión, que serán los principales factores influyentes sobre el bienestar de la persona, ya que se preocupan principalmente por dejar una herencia positiva de sí mismo. Esta crisis puede ser superada cuando aceptan

lo alcanzado a lo largo de su vida, y ven que su legado trae consigo aspectos positivos aprendidos de ellos, logrando que el mundo sea un mejor lugar. Por otro lado, cuando realizan una autoevaluación al recorrido de su ciclo vital se sienten satisfechos, mostrándose menos egocéntricos e inmaduros en comparación a cuando eran jóvenes, por lo que son capaces de establecer un equilibrio entre el trabajo, la diversión y la familia, logrando una visión más positiva de la vida, valorando más a las personas, por lo que no le temen a la siguiente etapa (como se citó en Engler, 1999, p 225).

Desde un enfoque Psicosocial, la Teoría del Rol de Goffman (1970) sostiene que la identidad y manera de actuar sobre situaciones de la vida cotidiana dependen del conjunto de interacciones sociales, en el que cada persona es un personaje que cumple un rol determinado influido socialmente, por lo que dichos comportamientos pertenecen al área cultura o estatus social, sin embargo son influidos a través de medios masivos en el que se desarrollan los papeles sociales diferentes en hombres y mujeres, tales como el rol estético, rol de ama de casa o madre, el hombre trabajador, el padre ausente, etc. (como se citó en Gonnet, 2021, p. 274).

Dimensiones de la Satisfacción con la vida,

Según Diener (1994), la satisfacción con la vida está relacionada con los ingresos que producen esta satisfacción que permiten a la persona lograr satisfacer sus necesidades básicas, y poder lograr un bienestar subjetivo. Por otro lado, también tiene relación con los factores relacionados en el entorno de la persona, tales como los factores que influyen en su individualidad (familia, trabajo, social, etc.). La relación entre las variables tiene repercusión positiva en la satisfacción y dependerán de ciertas características relacionadas que afectan el bienestar subjetivo, tales como:

1. Edad: Los niveles de la variable, no suelen bajar con el tiempo, por lo contrario, tiende a subir, por lo que los adultos mayores podrían presentar índices más altos que los adolescentes o adultos jóvenes (Alarcón, 2001).
2. Salud: Los individuos sostienen que la salud es el factor principal para poder determinar el nivel de satisfacción con la vida, debido a que una persona con problemas de salud de manera frecuente, le es más difícil poder percibir su vida como buena y satisfecha (López, 2017).
3. Familia: Se halló diferencias no muy relevantes entre las personas solas o con familia en relación al grado de satisfacción que podrían experimentar, ya que tanto hombres como mujeres solteros o casados, presentan niveles óptimos de satisfacción con la vida (Ortiz y Tapia, 2013).

2.2.2 Interacción trabajo – familia

Definición de Interacción trabajo – familia.

Carrasco y García (2005) sostienen que se habla de un concepto de interacción trabajo-familia desde que se dio la introducción masiva al género femenino en la vida profesional y laboral, en el que se crearon conflictos entre la demanda que tenía la familia como el lado laboral. Por otro lado, en la actualidad, no es solo un concepto relacionado directamente con las mujeres, sino también en general. Manifiestan que lograr alcanzar una compatibilidad entre la interacción trabajo-familia, no solo beneficia al trabajador, sino también influye en el bienestar familiar, de forma que el rendimiento que tenga en la empresa será mayor de forma positiva, por lo que esta nueva dimensión es considerada como un punto clave en la intervención y programas de gestión de los recursos humanos en todas las instituciones.

Por otro lado, Hambleton et al. (2005) señala que la interrelación conflicto trabajo-familia ha sido un contenido muy estudiado en España, debido a las diversas demandas incompatibles que se puede crear de la familia al trabajo y viceversa que originan conflictos en ambas áreas de intervención.

Moreno et al. (2009) consideraron importante estudiar la interacción trabajo familia, debido al gran impacto que podría causar en ambas áreas, por lo que elaboraron un cuestionario considerando aspectos positivos y negativos entre la relación trabajo-familia y familia-trabajo, ya que los cuestionarios previos que existían solo evaluaban la interacción negativa.

Erikson (1950) sostenía que las relaciones laborales y familiares podrían tener conflictos por las obligaciones y responsabilidades que tiene cada persona que, sin embargo, creía que era una etapa que favorecía de manera positiva al desarrollo de cada persona. Por otro lado, las personas que son padres y trabajadores podrían experimentar sensaciones de estancamiento cuando no sienten activismo en temas de productividad o capacidades de engendrar, pero este estancamiento podría ser un factor de motivación para redirigir sus energías hacia otras tareas con mayores significados (como se citó en Engler, 1999, p 231).

Teorías de Interacción trabajo-familia.

Meijman y Mulder (1998) presentan el Modelo del Proceso de la Recuperación, en el que sostienen la relación existente entre el ámbito laboral y personal, de forma que todo lo sucedido en el trabajo influye en gran cantidad en las posibles recuperaciones que tienen las personas en el ámbito personal, logrando así un ciclo y ejemplo de esfuerzo – recuperación (como se citó en Demerouti y Sanz, 2012, p. 73).

Así, las demandas laborales causan impactos adversos en las personas, percibidas como una carga, causando un impacto negativo que debe lograr una estabilidad o ser aliviados al finalizar la jornada, pero en muchos casos no se logra dicha estabilidad y las cargas negativas laborales traspasan otros ámbitos, y se da la manifestación de sintomatologías relacionadas al estrés.

Es así como las demandas laborales se relacionan de manera positiva con las sintomatologías relacionadas al estrés, mientras que los recursos laborales se relacionan de manera negativa, en el que, a mayores recursos, menor será la sintomatología manifestada en cada persona.

Cuando las demandas laborales han ocasionado que el individuo presente sintomatologías, es muy común que las reacciones de estrés afecten no solo al trabajo sino también a la familia o el hogar, por lo que, las demandas o los recursos que tiene la persona en el ámbito personal influirán en la recuperación, por lo que es importante poder determinar qué actividades realiza la persona (sociales o física) fuera del lugar de trabajo, que le permite moderar la relación entre el estrés y sus reacciones con su estado psicológico al momento de culminar su día, así como la calidad y cantidad de sueño que tiene cada persona que le permita lograr la relajación necesaria para una buena recuperación (Meijman y Mulder, 1998).

Geurts y Demerouti (2003) proponen la Teoría Clásica que está dividida en dos:

1. Teoría de la segmentación: Proponen que el trabajo y la familia son escenarios distintos por lo que ambos pueden funcionar de forma exitosa sin que obstaculice al otro, ya que son ámbitos independientes y diferentes entre sí.

2. Teoría del desbordamiento: Sostiene que comparten un escenario similar, provocando fuertes dificultades y problemas en relación al rol que interfiere en la realización adecuada del otro.

Estrella (1991) propone su teoría del apoyo social, sosteniendo que es la transacción real que se da entre dos a más personas, en la que existe una conexión emocional, ayuda instrumental, datos de información y valoraciones. Este intercambio de apoyo, causa que exista un incremento de bienestar entre diferentes áreas. Por otro lado, el apoyo social tiene consecuencias positivas en la salud física y mental de las personas, en el que varía según la amplitud de las interconexiones de la persona, tales como estar casado o no, pertenecer a una empresa, asistir a eventos sociales, etc. Así mismo, como eventos estresantes a los que pueda estar expuesto, tales como la pérdida de trabajo, estrés, maternidad o paternidad, enfermedades, etc.

Dimensiones de la Interacción trabajo – familia.

Moreno et al. (2009) sostienen que debido a las demandas que ambas variables tienen, y conflictos que provocaban en las personas, consideraron clasificarlos en cuatro dimensiones, de donde se evaluaba una interacción positiva y negativa, entre la interrelación trabajo-familia y viceversa.

Interacción negativa trabajo-familia: hace referencia a como el trabajo influye de forma negativa sobre la dinámica familiar de los trabajadores, en donde esta interacción negativa transmite emociones y comportamientos a las diferentes áreas, donde el colaborador expresa estas actitudes del trabajo en su familia.

Interacción negativa familia-trabajo: hace referencia a como la interrelación familiar afecta en el aspecto laboral ya que fuera del contexto labor el colaborador asume

roles como padre, madre, etc., por lo tanto, genera conflictos en los roles que cumple, manifestándose en diversos problemas que tienen, los cuales afectan en la eficiencia laboral y la productividad que tienen para la organización.

Interacción positiva trabajo-familia: Hace referencia a las demandas positivas por el trabajo y cómo influye sobre el ámbito familiar, estas peticiones se obtienen a través de los beneficios que logra alcanzar en el ámbito familiar de los bienes que logran a través del trabajo. Como, por ejemplo, la flexibilidad en los horarios, permisos, consideraciones, etc.

Interacción positiva familia-trabajo: Explica cómo puede influir mucho en el aspecto laboral, el tener un adecuado ambiente familiar. Ya que esta relación en equilibrio favorece la eficacia del trabajador, así mismo la eficiencia. Por otro lado, sostienen que este tipo de conexión positiva, optimiza la vida laboral.

Factores de la Interacción trabajo – familia.

Álvarez y Gómez (2010) sostienen que el determinante género es un indicador importante para establecer el nivel de dificultad que puede existir en la interrelación trabajo-familia, debido a que los roles desempeñados exigen de forma diferente en los niveles domésticos/familiares o laborales. Por lo que, a nivel laboral y doméstico, es la mujer quien demanda más tiempo en invertir en ambas categorías, provocando mayor uso de tiempo y energía.

Otro aspecto importante que consideraron es la modalidad de empleo que tengan, ya sea contratados o jornadas fijas laborales, así como el tiempo de horas por día, si es de medio tiempo o tiempo completo, ya que el tiempo que emplearán en ambas áreas

no serían el mismo en un trabajador de tiempo completo que uno de medio tiempo, porque disponen de más tiempo para interactuar con ambas áreas.

El apoyo por parte de la pareja, familiares en las labores domésticas-familiares son considerados apoyo social que pueden tener las personas para lograr una mejor relación en la interacción familia-trabajo, así mismo, el apoyo de los jefes y compañeros de trabajo en relación a situaciones familiares como apoyo con el horario para los hijos, fomenta una mejor relación en la interacción trabajo-familia

2.3 Definición de la terminología empleada

2.3.1 Profesor de educación básica regular

Choque et al. (2015) hace referencia al docente o enseñante profesional del grado académico de inicial, primaria y secundaria, dedicado profesionalmente a la enseñanza, ya sea en carácter general o de especialización en un área determinada, alguna asignatura, disciplina, ciencia o incluso arte. Por otro lado, no solo transmite valores, conocimientos generales o en la asignatura especializada, sino también técnicas que son parte de la pedagogía del docente, facilitando el aprendizaje para que el estudiante alcance un aprendizaje óptimo.

2.3.2 Calidad de vida

Hace referencia al grupo de indicadores que intervienen en el bienestar de cada persona, desde un aspecto emocional como material, de manera que, cada individuo puede gozar y logra satisfacer sus necesidades, por otro lado, la calidad de vida considera aspectos subjetivos, tales como el disfrute del tiempo de ocio o tiempo libre a través de actividades gratificantes de cada persona.

2.3.3 Bienestar subjetivo

Se define como la apreciación que se realiza cada individuo en relación a cómo percibe su vida, incluyendo las dimensiones cognitivas, tales como a su totalidad con la vida y áreas relacionadas como matrimonio, trabajo, familia, etc.

2.3.4 Felicidad

Es el estado emocional que experimenta una persona, debido a la sensación de bienestar, expresado de manera subjetiva, ya que puede ser al momento de alcanzar ciertas metas, sueños o deseos. Tiene una duración larga de satisfacción.

2.3.5 Trabajo:

Según el MTPE (2011) es la actividad realizada por los seres humanos, libre de sus características o circunstancias, ya que toda actividad múltiple, capaz de ser realizada por el hombre, puede reconocerse como trabajo, debido a que solo así, las personas podrán proveer sus necesidades.

2.3.6 Familia

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) es el grupo o unión de dos personas a más vinculadas a través de la convivencia, adopción o parentesco. Es considerado como una comunidad universal que se basa principalmente en el aspecto afectivo, que influye en el crecimiento de todos los individuos que confirman esa unión, así mismo presentan un mismo interés social.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo básica o pura de nivel correlacional, ya que según Silvestre y Huamán (2019) indica que este tipo de investigación posee el objetivo de saber la relación que hay entre más de dos conceptos, categorías o variables en un particular ejemplar o el contexto en especial. Por lo general, sólo se analizan entre dos variables, pero en muchos casos se ha podido establecer vínculos entre más de dos.

3.1.2 Diseño de investigación

Esta investigación empleó el diseño no experimental porque según Carrasco (2013) una investigación con este diseño posee variables independientes, donde no hay manipulación intencional, carece de grupo control o grupo experimental, donde se analiza y solo se estudia los hechos y fenómenos reales.

3.2 Población y muestra de estudio

3.2.1 Población

Los colaboradores elegidos para la presente investigación estuvieron conformados por 248 profesores de educación básica regular de colegios públicos, que se encontraban trabajando vía remoto, tenían entre las edades de 35 a 65 años, y pertenecían a los 4 colegios ubicados en 3 distritos de Lima Sur. Para conocer la cantidad de población y determinar la muestra, se usó la base de datos de la UGEL 01, las cuales abarcan la cantidad de profesores de educación básica regular pública de los cuatro colegios que se investigó.

Tabla 1*Distribución de la población*

Colegio	Cantidad de profesores	% de la población
Fe y Alegría 3 SJM	72	29.0%
Fe y Alegría 17 VES	80	32.3%
Fe y Alegría 34 Chorrillos	40	16.1%
Fe y Alegría 65 SJM	56	22.6%
Total	248	100%

Nota: CENSO EDUCATIVO 2018. Elaboración: Equipo de Estadística y Monitoreo, UGEL 01.

Muestra.

La muestra en el presente estudio está constituida por profesores y profesoras de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, cuyas edades oscilan entre los 28 y 65 años. Para definir la se empleó la fórmula de poblaciones finitas de Gabaldón (1980) que presenta un grado de confianza igual al 95% y margen de error del 5%, por lo que el tamaño de la muestra quedó conformado por 153 profesores.

Fórmula:

$$n_{\text{opt.}} = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N = Tamaño de muestra

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

Z = Nivel de confianza

E = Error permisible

Muestreo.

El muestreo empleado fue probabilístico estratificado, ya que según Otzen y Manterola (2017) un muestreo probabilístico estratificado permite seleccionar y extraer aquellas personas que se dividen por subgrupos, por lo que la muestra de participantes es seleccionada de manera proporcional a la población de origen.

Tabla 2

Distribución de la muestra por estratos

Colegio	Cantidad de profesores	% de la muestra
Fe y Alegría 3 SJM	43	28.2%
Fe y Alegría 17 VES	49	32.3%
Fe y Alegría 34 Chorrillos	23	15.3%
Fe y Alegría 65 SJM	31	20.2%
Total	153	100%

Criterios de inclusión:

1. Profesores que estén trabajando de manera remota
2. Edad: entre 30 a 60 años
3. Sexo: hombre y mujer
4. Con carga familiar y/o responsabilidad familiar

Criterios de exclusión

1. Profesores que están desempeñando diferentes cargos, tales como directores, subdirectores, TOE, etc.
2. Profesores de educación básica regular (inicial, primaria, secundaria) con licencia laboral.

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.

3.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la interacción negativa trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.

H2: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la interacción negativa familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.

H3: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la interacción positiva trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.

H4: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la interacción positiva familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.

3.4 Variables – Operacionalización

3.4.1 Variable de estudio 1: Satisfacción con la vida

Definición conceptual.

La variable alude a como la persona analiza y percibe su vida, así mismo, guarda relación con la opinión que tiene sobre su vida en general (Diener et al., 1985).

Definición operacional de medida.

Los puntajes se midieron por medio de la Escala de Satisfacción con la vida versión española Diener et al. (1985), estandarizada en Perú por Dasso (2016), en escala Likert.

Tabla 3

Operacionalización de la variable satisfacción con la vida

Dimensión	Indicadores	Ítems	respuestas	Categorías niveles	Escala de medición
Satisfacción con la Vida como parte cognitiva del bienestar subjetivo (Unidimensional)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la mayoría de los puntos, mi vida está cerca de mi ideal ▪ Las condiciones de vida son excelentes ▪ Estoy satisfecho con mi vida ▪ Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida. ▪ Si tuviese que volver a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida. 	1,2,3,4,5	1 completamente desacuerdo	Muy satisfecho 31 – más	Ordinal
			2 desacuerdo	Satisfecho 25 – 29	
			3 más bien en desacuerdo	Ligeramente satisfecho 20 – 24	
			4 ni de acuerdo ni desacuerdo	Ni satisfecho, ni insatisfecho 15-19	
			5 Mas bien de acuerdo	Insatisfechos 10 – 14	
			6 de acuerdo	Muy Insatisfecho 05 – 09	

Nota: Datos tomados por Dasso (2016)

En la tabla 3 se presenta la operacionalización para satisfacción con la vida en función de su dimensión, indicadores y puntuaciones categorizadas.

3.4.2 Variable de estudio 2: Interacción trabajo - familia

Definición conceptual.

La interacción trabajo familia relaciona a la interacción saludable que existe entre las peticiones familiares y las demandas laborales que permiten a la persona poder alcanzar un nivel de desarrollo profesional satisfactorio (Moreno et al., 2009).

Definición operacional de medida.

Los puntajes se midieron por medio del Cuestionario interacción trabajo – familia (SWING) versión española adaptada por Moreno et al. (2009), y estandarizada en Perú por Fernández y Villacorta (2019).

Tabla 4

Operacionalización de la variable interacción trabajo – familia

Dimensión	Indicadores	Ítems	respuestas	Categorías niveles	Escala de medición
I. Negativa trabajo – familia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estresores laborales que afectan la relación con la pareja, familia y amigos. 	1,2,3,4,5,6,7,8		Alto: 10-19 Medio: 7-9 Bajo: 2-6	
I. Negativa familia – trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Problemas con la familia y pareja que afectan al rendimiento laboral. 	9,10,11,12	0 nunca 1 a veces	Alto: 4-10 Medio: 2-3 Bajo: 0-1	
I. Positiva familia – trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización del tiempo en el ámbito laboral, para fomentar una relación positiva con el tiempo para la vida familiar. 	13,14,15,16,17	2 a menudo 3 siempre	Alto: 9-15 Medio: 6-8 Bajo: 2-5	Ordinal
I. Positiva trabajo – familia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización de la vida familiar que refleja autoconfianza en el trabajo. 	18,19,20,21,22		Alto: 10-14 Medio: 7-9 Bajo: 2-6	

Nota: Datos tomados por Fernández y Villacorta (2019)

En la tabla 4 se presenta la operacionalización para interacción trabajo-familia en función de sus dimensiones, indicadores y puntuaciones categorizadas.

3.5 Métodos y técnicas de investigación

El método que se utilizó fue documental, ya que se trabajó con datos encontrados en materiales bibliográficos de libros, revistas e investigaciones previas, así mismo la técnica utilizada fue la encuesta a través de la aplicación de los instrumentos para la recolección de los datos en los 153 profesores de educación básica regular que forman parte del estudio piloto. La administración de los instrumentos fue de forma virtual a través del formulario Google. Este procedimiento implicó el uso de los instrumentos, los mismos que se describen a continuación.

3.5.1 Escala de satisfacción con la vida Diener

La escala de satisfacción con la vida Diener fue elaborada por Diener et al. (1985) con la finalidad de poder medir el nivel de satisfacción de las condiciones de vida que tienen y ha alcanzado cada persona; logró una confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach con valores entre .79 y .89. En relación a la validez de constructo lograron analizar la relación de la puntuación alcanzada en un grupo de pacientes, en el que se concluyó que aquellos que poseían condiciones de vida negativa, presentaban niveles bajos de satisfacción.

En el Perú, la escala fue adaptada por Dasso (2016) donde realizó una investigación en docentes de cinco instituciones educativas en el que aplicó la Escala de Satisfacción con la vida de Diener. Evidenciando que la escala presentaba una consistencia interna conveniente, con un alfa de Cronbach de .81, así mismo, demostraron la fiabilidad de los ítems, con una consistencia interna con valores mayores

a .51. Concluyeron que, la versión estudiada era bastante consistente, adaptada y validada para ser aplicada en poblaciones similares a la del estudio, ya que cuenta con propiedades psicométricas adecuadas para el contexto.

Se evidenció validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio y la confiabilidad por consistencia interna con la finalidad de realizar una medición de la prueba para corroborar si representa al concepto que pretende medir, en ese sentido, se obtuvieron los siguientes resultados:

Validez de constructo.

En primer lugar, se analizó la prueba de normalidad del instrumento por medio del estadístico Kolmogorov Smirnov, en donde se determinó que posee una distribución no normal. Posteriormente, para hallar la validez se utilizó la técnica de análisis factorial confirmatorio en el que se usó el método de extracción factorización de ejes principales, en donde se fijó a 1 el factor a extraer como lo propone el autor original. Así mismo, debido a que el instrumento se mide por un total se concluye que posee una rotación oblicua para ello se utilizó el método oblimin directo con $\Delta=0$ (López y Gutiérrez, 2019).

De acuerdo con los análisis de resultados, se obtuvo un $KMO= .738$, con un $g/10$ y en la prueba de esfericidad de Barlett obtuvo $p=.01$, esto indica que el instrumento se adecua al tamaño de la muestra, así mismo, se determinó que el total y los indicadores están intercorrelacionadas, en base a ello, se concluye que se puede efectuar el análisis factorial, debido a que la información recopilada permite explicar el modelo principal.

Tabla 5*Estructura factorial de satisfacción con la vida*

Ítems	Factor 1
5	0.65
4	0.61
3	0.59
2	0.48
1	0.38
Autovalor	2.19
%V.E.	43.77
%V.E.A.	43.77

En la tabla 5, se aprecia la extracción de un factor el cual obtuvo una varianza total aplicada del 43.77%, así mismo, el autovalor fue mayor 1. En cuanto a los ítems, obtuvieron cargas factoriales mayores a .20, por lo tanto, se concluye que el instrumento mantiene el constructo propuesto por el autor original, así mismo, se confirman las evidencias de validez de estructura interna.

Confiabilidad.

A continuación, se llevó a cabo analizar la confiabilidad por consistencia interna por medio del alfa de Cronbach.

Tabla 6*Confiabilidad de satisfacción con la vida*

Total	Ítems	α	[IC95%]
Variable 1	5	.70	[.606; .764]

En la tabla 6, se contempla los valores del alfa de Cronbach, en donde el total del instrumento compuesto por 5 ítems arrojó un valor de .70, concluyendo que el instrumento es aceptable para proceder con su aplicación (George y Mallery, 2003).

3.5.2 Cuestionario interacción trabajo-familia – SWING

El Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) fue elaborado por Geurts et al. (2005) con la finalidad de adecuar una escala que estudie en profesionales de emergencia las relaciones negativas como la fatiga en relación con el apoyo familiar, y como ésta repercute en el desarrollo y comportamiento del colaborador en sus diferentes áreas, así mismo, no existían instrumentos específicos que evaluaran las relaciones trabajo y familia, solo se evaluaban las relaciones negativas, por lo que vieron necesario elaborar un instrumento que tenga en consideración las posibles interacciones positivas. El instrumento logró una confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach con valores entre .80 y .85.

Fue revisado, traducido y adaptado a la versión española por Moreno et al. (2009), demostraron una fiabilidad de consistencia interna a través del alfa de Cronbach, cuyos valores estaban entre .77 y .89. Así mismo, encontraron significancia entre la interacción trabajo-familia y las medidas relativas en relación al campo laboral, familiar, bienestar de la persona, por lo que esto brindó mayor validez convergente. Las correlaciones significativas ($p < .05$) se dieron entre los factores de interacción negativa ($r_s = -.54$), y factores de interacción positiva ($r_s = .61$). Por otro lado, en relación a los factores de interacción negativa, mostraron que actúan de forma independiente de los factores de interacción positiva.

En el Perú, el cuestionario fue adaptado por Fernández y Villacorta (2019) donde realizaron una investigación en docentes de instituciones públicas para estudiar las propiedades psicométricas del Cuestionario interacción trabajo-familia (SWING). Evidenciaron que el cuestionario presentaba validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio ($X^2/gf=1.03$), así mismo, demostraron la fiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach, con valores entre .78 y .82. Concluyeron que, la versión estudiada era bastante consistente, adaptada y validada para ser aplicada en docentes de instituciones públicas.

Así mismo, para la presente se examinó las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad que obtuvieron los siguientes resultados:

Validez de constructo.

Para hallar las propiedades psicométricas, previamente se analizó la prueba de normalidad del instrumento mediante del estadístico Kolmogorov Smirnov, en donde se determinó que posee una distribución no normal. Posteriormente, para hallar la validez se utilizó la técnica de análisis factorial confirmatorio en el que se usó el método de extracción factorización de ejes principales, en donde se fijó a 4 el factor a extraer como lo propone el autor original. Así mismo, debido a que el instrumento se mide independientemente por sus factores, se concluye que posee una rotación ortogonal, para ello se utilizó el método equamax (López y Gutiérrez, 2019).

De acuerdo con los análisis de resultados, se obtuvo un $KMO= .813$, con un $gf=231$ y en el Test de esfericidad de Barlett obtuvo $p = .01$, esto indica que el instrumento se adecua al tamaño de la muestra, así mismo, se determinó que el total y los indicadores

están intercorrelacionadas, en base a ello, se concluye que se puede ejecutar el análisis factorial, debido a que los datos permiten explicar el modelo principal.

Tabla 7

Estructura factorial de interacción trabajo – familia

Ítems	Factor			
	1	2	3	4
21	0.76			
17	0.71			
18	0.67			
20	0.66			
19	0.62			
22	0.61			
14	0.54			
16	0.52			
15	0.35			
6		0.96		
8		0.81		
7		0.75		
5		0.67		
11			0.69	
12			0.52	
9			0.50	
10			0.49	
13				0.30
1				0.59
2				0.57
4				0.56
3				0.41
Autovalor	6.47	3.09	1.80	1.24
%V.E.	29.40	14.05	8.18	5.62
%V.E.A.	29.40	43.45	51.63	57.25

Nota: %V.E. (porcentaje de varianza explicada), %V.E.A. (porcentaje de varianza explicada acumulada)

En la tabla 7, se aprecia la extracción de cuatro dimensiones el cual obtuvo una varianza total aplicada de 57.25%, así mismo, los autovalores fueron mayores 1 en las cuatro dimensiones. En cuanto a los ítems, obtuvieron cargas factoriales mayores a .20, por lo tanto, se concluye que el instrumento mantiene el constructo propuesto por el autor original, así mismo, se confirma una validez de constructo aceptable.

Confiabilidad.

A continuación, se analizó la confiabilidad por consistencia interna a través del alfa de Cronbach.

Tabla 8

Confiabilidad de interacción trabajo – familia

Dimensiones	Ítems	α	[IC95%]
Interacción negativa trabajo – familia	8	.87	[.832; .894]
Interacción negativa familia – trabajo	4	.70	[.617; .766]
Interacción positiva trabajo – familia	5	.70	[.612; .766]
Interacción positiva familia – trabajo	5	.79	[.725; .834]

Nota: α (Alfa de Cronbach), [IC95%] (Intervalo de confianza del 95%)

En la tabla 8, se aprecian los valores del alfa de Cronbach, en donde la dimensión interacción negativa trabajo-familia compuesto por 8 ítems obtuvo un $\alpha=.87$; en la dimensión interacción negativa familia-trabajo compuesto por 4 ítems obtuvo un $\alpha=.70$; en la dimensión interacción positiva trabajo-familia compuesto por 5 ítems obtuvo un $\alpha=.70$ y en la dimensión interacción positiva familia-trabajo compuesto por 5 ítems obtuvo un $\alpha=.79$, por lo tanto, las dimensiones del instrumento obtuvieron valores que varían entre .70 y .87, lo que señala que el instrumento es aceptable para proceder con su utilización (George y Mallery, 2003).

3.6 Procesamiento de los datos

3.6.1 Primera etapa

Para el estudio piloto se recogieron los datos a través de las escalas, los sujetos decidieron su participación en la investigación, es decir, fue de manera voluntaria y fueron informados sobre la confiabilidad de sus respuestas. Se obtuvo un informe de consentimiento informado virtual que autorizó su colaboración en la investigación.

La aplicación de ambas escalas se realizó de manera virtual a través de un formulario Google. El tiempo aproximado para resolver las escalas era de 10 minutos, en el mismo formulario se les dio la indicación para un correcto marcado en caso hubieran tenido alguna consulta adicional para marcar las respuestas en la escala, se podían comunicar al correo electrónico vvillalobos@autonoma.edu.pe.

Para el proceso de los datos alcanzados, la información quedó almacenada en una base de Excel, se verificó que los datos fueran correctos y se exportaron al programa IBM SPSS Statistics versión 26 y al programa JASP. Logrando así evidencias de validez basada en la estructura interna mediante del análisis factorial y la confiabilidad con el método de análisis por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach para evaluar las propiedades psicométricas de los instrumentos.

Así mismo, se evaluó las evidencias de validez a través del *KMO* y la prueba de Bartlett, así mismo, se analizaron las cargas factoriales. Por otro lado, se evaluó en el programa JASP el rango de porcentaje en el que se encuentra ubicado cada valor de confiabilidad y se realizaron los nuevos baremos establecidos por la muestra evaluada. Todos los resultados fueron presentados en tablas según el formato de APA.

3.6.2 Segunda etapa

Para elaborar el presente estudio, se utilizaron los mismos cuestionarios virtuales y se extrajo la información obtenida al programa IBM SPSS versión 26 para poder desarrollar el análisis estadístico y procesar respuestas concisas de la muestra total, por lo que los análisis estadísticos descriptivos permitieron conocer las frecuencias y porcentajes de los resultados encontrados en las valoraciones de los profesores de educación básica regular con relación a los niveles en cada una de las variables pertenecientes en la muestra.

Se determinó la normalidad empleando el estadístico Kolmogorov – Smirnov para ambas variables, debido a que la muestra era mayor a 50 participantes, por otro lado, para establecer los análisis descriptivos se determinó las frecuencias y los porcentajes alcanzados según cada variable.

Para conocer las correlaciones de ambas variables se dio pase a la comprobación de hipótesis específicas, por lo que se empleó el coeficiente de correlación de Spearman que instauró la relación entre las dimensiones ($p < .05$). Todos los resultados fueron presentados según el formato de APA.

Tabla 9

Prueba de normalidad de las variables

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	<i>gl</i>	<i>p</i>
Satisfacción con la vida	.277	153	.001
Interacción negativa Trabajo - Familia	.298	153	.001
Interacción negativa Familia -Trabajo	.404	153	.001
Interacción positiva Trabajo - Familia	.335	153	.001
Interacción positiva Familia -Trabajo	.395	153	.001

Nota: p (significancia)

En la tabla tabla 9 se evidencia que la variable satisfacción con la vida y las dimensiones de la interacción trabajo – familia, obtuvieron puntuaciones que se ajustan a la distribución no normal ($p < .05$).

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Tabla 10

Niveles de satisfacción con la vida

Niveles	<i>fi</i>	%
Insatisfecho	18	11.8
Ni satisfecho ni insatisfecho	28	18.3
Satisfecho	107	69.9
Total	153	100.0

Nota: fi (frecuencia) % (porcentaje)

En la tabla 10 se observa que el 11,87% ($n=18$) de los evaluados percibe en un nivel insatisfecho a la variable, mientras que el 18,3% ($n=28$) la categoriza en un nivel ni satisfecho ni insatisfecho, así mismo, un 69,9% ($n=107$) la percibe en un nivel satisfecho.

Tabla 11

Niveles de interacción trabajo – familia

Nivel	I. negativa T – F		I. negativa F – T		I. positiva T – F		I. positiva F – T	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bajo	109	71.2	107	69.9	16	10.5	14	9.2
Medio	32	20.9	28	18.3	26	17.0	33	21.6
Alto	12	7.8	18	11.8	111	72.5	106	69.3
Total	153	100.0	153	100.0	153	100.0	153	100.0

Nota: fi (frecuencia), % (porcentaje) I (interacción) T – F (Trabajo – familia) F – T (Familia – Trabajo)

En la tabla 11 se observa que el 71,2% ($n=109$) de los evaluados perciben un nivel bajo en la interacción negativa trabajo – familia, mientras que el 7,8% ($n=12$) categoriza el factor como alto. Así mismo, se observa que el 11,8% ($n=18$) perciben un nivel alto en la interacción negativa familia – trabajo y un 69,9% ($n=107$) percibe el factor como bajo. Además, se observa que el 10.5% ($n=16$) perciben un nivel bajo en la interacción positiva trabajo – familia y un 72,5% ($n=111$) categoriza el factor como alto. En la interacción

positiva familia – trabajo, un 9,2% ($n=14$) categoriza la interacción como bajo, y un 69,3% ($n=106$), percibe que existe un nivel alto en la interacción.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 12

Correlación entre satisfacción con la vida e interacción trabajo – familia

$n = 153$	Interacción trabajo – familia	
	r_s [IC95%]	.664 [.564, .853]
Satisfacción con la vida	p	.001
	TE	.440

Nota: r_s (coeficiente de correlación de Spearman), IC (intervalo de confianza) p (significancia estadística), TE (tamaño de efecto)

En la tabla 12 se observa el coeficiente de correlación de Spearman entre Satisfacción con la vida y la Interacción Trabajo – Familia con un $r_s = .664$, lo cual indica una correlación positiva moderada, altamente significativa con un valor de .001 ($p < .05$), por eso se aprueba la hipótesis alterna (H_a); señalando que hay relación entre las variables de estudio. Concluyendo que, a mayores niveles de satisfacción con la vida, mayores serán las interacciones Trabajo – Familia.

Tabla 13

Correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión interacción negativa trabajo – familia

$n = 153$	Interacción negativa trabajo – familia	
	r_s [IC95%]	-.942 [-.920, -.978]
Satisfacción con la vida	p	.001
	TE	.887

Nota: r_s (coeficiente de correlación de Spearman), IC (intervalo de confianza) p (significancia estadística), TE (tamaño de efecto)

En la tabla 13 se observa el coeficiente de correlación de Spearman entre Satisfacción con la vida y la Interacción negativa Trabajo – Familia con un $r_s = -.942$, lo

cual indica una correlación negativa fuerte, altamente significativa con un valor de .001 ($p < .05$), por eso se aprueba la hipótesis alterna (H_a); señalando que hay relación entre las variables de estudio. concluyendo que, a mayores niveles de satisfacción con la vida, menores serán los niveles de interacción negativa Trabajo – Familia.

Tabla 14

Correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión interacción negativa familia – trabajo

$n = 153$	Interacción negativa familia – trabajo	
	r_s [IC95%]	-.895 [-.858, -.959]
Satisfacción con la vida	p	.001
	TE	.801

Nota: r_s (coeficiente de correlación de Spearman), IC (intervalo de confianza) p (significancia estadística), TE (tamaño de efecto)

En la tabla 14 se observa el coeficiente de correlación de Spearman entre Satisfacción con la vida y la Interacción negativa Familia –Trabajo con un $r_s = -.895$, lo cual indica una correlación negativa fuerte, altamente significativa con un valor de .001 ($p < .05$), por eso se aprueba la hipótesis alterna (H_a); señalando que hay relación entre las variables de estudio. Concluyendo que, a mayores niveles de satisfacción con la vida, menores serán los niveles de interacciones negativas Familia – Trabajo.

Tabla 15

Correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión interacción positiva trabajo – familia

$n = 153$	Interacción positiva trabajo – familia	
	r_s [IC95%]	.875 [.831, .951]
Satisfacción con la vida	p	.001
	TE	.765

Nota: r_s (coeficiente de correlación de Spearman), IC (intervalo de confianza) p (significancia estadística), TE (tamaño de efecto)

En la tabla 15 se observa el coeficiente de correlación de Spearman entre Satisfacción con la vida y la Interacción positiva Trabajo – Familia con un $r_s = .875$, lo cual indica una correlación positiva fuerte, altamente significativa con un valor $.001$ ($p < .05$), por eso se aprueba la hipótesis alterna (H_a); señalando que hay relación entre las variables de estudio. Concluyendo que, a mayores niveles de satisfacción con la vida, mayores serán los niveles de interacciones positivas Trabajo – Familia.

Tabla 16

Correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión interacción positiva familia – trabajo

$n = 153$	Interacción positiva familia – trabajo	
	r_s [IC95%]	.530 [.450, .776]
Satisfacción con la vida	p	.001
	TE	.280

Nota: r_s (coeficiente de correlación de Spearman), IC (intervalo de confianza) p (significancia estadística), TE (tamaño de efecto)

En la tabla 16 se observa el coeficiente de correlación de Spearman entre Satisfacción con la vida y la Interacción positiva Familia – Trabajo con un $r_s = .530$, lo cual indica una correlación positiva moderada, altamente significativa con un valor $.001$ ($p < .05$), por eso se aprueba la hipótesis alterna (H_a); señalando que hay relación entre las variables de estudio, concluyendo que, a mayores niveles de satisfacción con la vida, mayores serán los niveles de interacciones positivas Familia – Trabajo.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

La dimensión Satisfacción con la vida, es la relación que tiene y percibe cada persona con relación a su propia existencia, por lo que es considerado como un bienestar subjetivo (Escalante, 2018). Según las premisas, los datos encontrados en la presente investigación señalan que el 69.9% de los evaluados alcanzaron un nivel satisfecho y el 11.8% alcanzó un nivel insatisfecho, lo cual difiere completamente con lo encontrado por Reyes (2017), donde ningún porcentaje alcanzó un nivel satisfecho y un 37.3% percibía un nivel insatisfecho.

Estas diferencias pueden deberse a que, a pesar que ambas investigaciones fueron realizadas en el mismo país, en la presente investigación, la población se encontraba realizando su trabajo vía remoto, se estaba viviendo bajo el contexto de una pandemia por el COVID 19, suceso que en algunos casos, ha motivado a poder valorar más los aspectos de la vida, adicional a ello, la pérdida de familiares o seres cercanos han sido un motivador para despertar y valorar aquellos aspectos que intervienen de manera positiva en el bienestar subjetivo, tal como la familia, la salud, el trabajo, que son la fuente principal de motivación en las personas, aumentando los indicadores positivos de la satisfacción con la vida que percibieron los evaluados por dicha situación, en cambio en la investigación de Reyes (2017), los evaluados se encontraban trabajando de manera presencial, por lo que la percepción de los conflictos relacionados a la insatisfacción con la vida era más fácil de identificar a diferencia de los factores protectores o motivacionales, ya que en su mayoría podrían ser vistos más como un factor estresor.

Por otro lado, no se estaba atravesando una pandemia, ni se estaba viviendo situaciones desfavorables como la pérdida del empleo, el fallecimiento de familiares o

incluso la pérdida de la misma salud, por lo que valorar y sentirse satisfecho con los logros alcanzados de manera personal, no eran muy valorados, y principalmente se podría decir que la satisfacción con la vida estaba más relacionada en un aspecto académico o laboral, que personal y familiar.

Se dice que la satisfacción con la vida es medida en muchos casos por las personas entre la suma de las diversas dimensiones que tiene cada individuo, tal como la familia, el trabajo, el estudio, etc. (Padrós et al., 2015). En este trabajo de investigación se halló que el 69.9% de la muestra presentó un nivel satisfecho, siendo este el porcentaje más alto, lo que concuerda con Moyo (2017), donde encontró que el 62.2% de los trabajadores en España, percibían tener un nivel satisfecho. Esa similitud puede deberse a que el país europeo y el nuestro debido al ámbito y estilo de vivir que tienen los individuos de manera general, tienen la sensación de libertad que ellos tienen sobre su vida y el control sobre la manera en cómo la desarrollan, perciben que tienen un mayor nivel de control y libertad en la toma de decisiones que tienen sobre su vida.

Por otro lado, se sabe que, en España, la mayoría de la población que estudia o se desempeña en el ámbito académico y laboral perciben un mayor nivel de satisfacción con la vida, ya que esto influye en la posición que cada persona pueda alcanzar, por lo que el esfuerzo personal e individual, el desempeño, la formación y los estudios, son factores determinantes de la satisfacción con el bienestar y la vida. Esto les genera confianza y esta confianza es percibida frente a las situaciones de toma de decisiones, por lo que hace que se incremente el nivel de satisfacción y hay un fuerte significado por fomentar o aumentar los niveles de estudios, debido a que el grado de conformidad con la vida está ligado al nivel académico y laboral. Así mismo, España, al igual que Perú, es

un país religioso por lo que la mayoría de los pobladores creen en un ser divino o superior creador de todo, por lo que la visión que tienen sobre las religiones está catalogada como la fuente de paz, y en su mayoría es vista como el lugar de refugio para muchas personas frente a las adversidades y obtienen respuesta con la fe a los problemas importantes que experimentan.

En el país europeo aún existe un pensamientos conservadores del significado y de la importancia que se le da socialmente en relación a la pareja o los hijos, por lo que en España lograr vivir en pareja, tener una relación amorosa sentimental, así como tener descendencia, significan o juegan un papel importante que influye en el nivel de satisfacción con la vida y la realización personal, al igual que en el Perú, se ha observado que la autorrealización personal en los diversos aspectos está vinculado con la satisfacción con la vida, por lo que muchos de los peruanos, relacionan su nivel de satisfacción en una orientación académica y profesional, por lo que contar con estudios superiores o contar con buenos trabajos, fomentan el sentimiento de autorrealización y sentimientos de satisfacción personal, así mismo, en Lima, se identifican pensamientos conservadores del significado de familia en el que lograr formar una familia, tener hijos o incluso pareja, puede ser significado de una autorrealización personal o de una meta alcanzada, por lo que influye de manera directa con el nivel de satisfacción con la vida o bienestar personal.

La interacción Trabajo – Familia hace referencia al grado de relación que tienen ambas áreas, en las que dicha interacción puede originar un efecto positivo o negativo en la persona, de manera que, si existe una relación negativa, se producirá una intervención en el desarrollo personal satisfactorio y profesional (Moreno et al., 2009). En

la presente investigación, se halló que el 7.8% de los evaluados, manifestaron tener un nivel alto de Interacción Negativa Trabajo – Familia, por lo que se difiere con la investigación de Fernández y Villacorta (2019), donde encontraron que un 35.8% percibía un grado alto en la Interacción Negativa Trabajo – Familia.

Esta diferencia podría darse debido a que, las personas que fueron evaluadas en la presente investigación se encontraban laborando en una modalidad virtual a través del trabajo remoto debido al aislamiento sanitario por el COVID – 19. El trabajo y todas las actividades laborales que realizaban lo hacían desde su casa, por lo que en muchos aspectos ha sido favorecedor en el sentimiento de bienestar y calma de los profesores, ya que, al estar en casa, percibían una mayor comodidad al momento de realizar actividades laborales como la redacción de informes o creación de materiales.

Por otro lado, trabajar desde casa les permitió tener mayor tiempo para dedicarlo a otras áreas, tales como familia, pareja, salud, recreación, etc., así mismo, se identificó también que percibían una mayor flexibilidad en sus horarios laborales y en las horas de trabajos que tenían al día, ya que en la modalidad virtual, el docente se adaptaba a un horario que le permitía poder dictar su clase a la mayor cantidad de alumnos, por otro lado, podían brindar atenciones mediante los medios comunicativos como mensajes o llamadas, facilitándoles así su labor, por lo que el trabajo demandaba menos tiempo fomentando así, una mayor cantidad de horas libres para la realización de otras actividades mejorando las relaciones familiares o de pareja y disminuyendo los factores estresores que afectaban en la interacción con la familia.

Mientras que, en la investigación de Fernández y Villacorta (2019), los profesores se encontraban laborando de manera presencial, por lo que las horas que pasaban en

sus centros laborales era mucho mayor, adicional a eso, las actividades que realizaban fuera del trabajo, tales como informes o materiales, lo tenían que realizar en horas ajenas al trabajo y en muchos casos, en sus ambientes familiares. Esta demanda de tiempo era percibida como un factor estresor que no permitía una interacción positiva con la familia o la pareja, del mismo modo, había menor tiempo libre para realizar actividades que fomenten la unión familiar por lo que estos estresores laborales afectaban de manera directa sobre la relación de pareja o de familia.

La Interacción Negativa Familia – Trabajo se manifiesta cuando existen problemas familiares que pueden intervenir en el buen desenvolvimiento del trabajador, afectando principalmente el rendimiento laboral. Los resultados encontrados en la presente investigación demuestran que el 69.9% de los profesores evaluados manifestaron tener un nivel Bajo en esta interacción. Estrella (1991) menciona en su teoría que el apoyo social (incluyendo la familia) identificado por la persona influye en la interacción con los demás, abarcando tal área como el trabajo, por lo que cuando existe una mayor percepción de apoyo menores serán los conflictos expresados en el área laboral por lo que no habrá problemas en el desenvolvimiento y rendimiento.

Esto podría explicar los resultados, ya que los docentes evaluados en la presente investigación, han podido identificar el nivel de apoyo familiar que cuentan en casa a raíz de la pandemia y emergencia sanitaria que nos mantuvo en cuarentena y aislamiento social, de manera que el apoyo familiar era indispensable para que puedan desenvolverse correctamente en su área laboral sin afectar a las demás áreas, tales como la familia o la vida conyugal misma, adicional a ello, se puede considerar también el apoyo social a nivel de compañerismo y solidaridad encontrado en el equipo de trabajo,

ya que a pesar de la modalidad virtual de las clases, se han seguido llevando las reuniones de manera virtual a través de plataformas, que si bien es cierto no logran el mismo impacto que se establece en una conversación cara a cara, les ha permitido poder percibir el buen apoyo social en su centro laboral.

Respecto a la Interacción Positiva Trabajo – Familia, los datos obtenidos denotan que, de los evaluados, el 72.5% manifestaron tener un nivel alto en dicha interacción. En este sentido, Moreno et al. (2009) mencionan que cuando existe una percepción positiva relacionada a las demandas laborales y el ambiente de trabajo, no existe influencia negativa sobre el ámbito familiar, ya que perciben este apoyo como ventajas que les facilitan poder desenvolverse correctamente en sus relaciones familiares, por lo que, a mayor percepción de apoyo dentro de la organización de trabajo mayor es la interacción positiva con la familia.

Esto explica los resultados obtenidos, debido a que los profesores evaluados percibieron un buen nivel de apoyo y consideración en relación a las demandas laborales, ya que contaban con las herramientas para trabajar de manera virtual desde casa, en algunos casos, incluso el Estado intervino en brindar servicios de línea para llamadas e internet que le permitía al docente poder trabajar en las atenciones virtuales a los estudiantes, por lo que les permitió desenvolverse correctamente. Por otro lado, aún a pesar de que se encontraban trabajando desde casa, las actividades laborales y las responsabilidades no fueron percibidas como factores estresores, debido a la mayor disponibilidad para poder realizarlo.

Así mismo, debido a la pandemia y el aislamiento social, en los colegios aumentó mucho la prevención en el tema de salud psicológica y cómo sobrellevar el trabajo de manera online sin que afecte la salud del trabajador, la sobrecarga por las responsabilidades laborales y los cuidados preventivos al COVID19, por lo que los docentes que pudiesen desarrollar el virus estaban bajo la estricta consideración de tomar los días de descanso necesarios para su recuperación, promoviendo así, el compromiso que tienen los centros laborales con los colaboradores, en este caso, el grado de compromiso de la institución educativa por velar la seguridad, salud y cuidado de los profesores.

Una buena Interacción Positiva Familia – Trabajo explica cómo el tener un buen ambiente familiar, favorece al trabajador a poder desempeñarse correctamente en el aspecto laboral, mejorando su eficiencia y optimizando su vida laboral (Moreno et al., 2009). En el presente trabajo de investigación, los resultados obtenidos evidencian que el 69.3% de docentes evaluados alcanzaron un nivel Alto de Interacción Positiva Familia – Trabajo, lo cual difiere con la investigación de Herrera (2021), donde los datos encontrados demostraron que el 79% de los docentes percibieron niveles altos en la interacción positiva estudiada.

Esta diferencia puede deberse a que, existe una diferencia geográfica a pesar de que ambas investigaciones se realizaron bajo el ambiente de una pandemia por el Covid19 y la modalidad de trabajo de los docentes era digital-virtual (educación remota), ya que la educación no se detuvo y trabajar en la virtualidad tuvo meses de adaptación durante todo el año escolar 2020, las clases para todos se dieron a distancia, a

consecuencia de esto se tenían que compartir materiales entre todos los miembros de la familia y fomentar valores como el compartir espacios o materiales.

Por otro parte, en Lima, la vida es muy agitada, las personas están acostumbradas a salir, a no permanecer mucho tiempo en casa o con la familia, por la misma rutina que maneja cada persona, por lo que adaptarse a permanecer la mayor parte del tiempo en casa y no poder salir, les permitió poder ser más conscientes de los problemas que existían dentro del entorno familiar. Por otro lado, si bien es cierto, han encontrado un buen soporte percibido en sus familiares y los roles que han mantenido en sus hogares, al inicio les costó bastante poder organizarse hasta alcanzar una armonía entre el aspecto laboral y familiar.

A diferencia de Lima, en Chota a pesar de las dificultades, los docentes han tenido que adaptarse a la nueva modalidad de enseñanza, probablemente debido a su contexto social, adaptarse a compartir los espacios de la casa entre los integrantes de la familia no ha sido una tarea tan complicada, ya que en provincia aún se mantiene el pensamiento de unión familiar, por lo que la percepción de lo positivo ha prevalecido durante todo ese año escolar, así, la dinámica familiar se mantuvo y la adaptación al aislamiento social probablemente haya sido más sencilla, por lo que no ha existido una influencia de preocupación excesiva, estrés o sobrecarga emocional, al contrario, han encontrado soporte en la adaptación al trabajo virtual en la familia.

Los resultados de la presente investigación denotan que hay relación negativa significativa ($p < .01$) entre satisfacción con la vida y la interacción negativa trabajo – familia. En este sentido, Diener (1994) sostiene que el nivel de satisfacción con la vida tiene un grado relación con los factores relacionados en el entorno individual de la

persona, que varía según el nivel de importancia que le da cada individuo o las percepciones que tenga de lo primordial en su vida, por lo que, no lograr un buen nivel en algunos de los factores tales como el trabajo, significaría que va a presentar conflictos produciéndole insatisfacción vital.

Esto explica los resultados encontrados, ya que posiblemente en un inicio se experimentó dificultades al momento de trabajar de manera virtual y desde casa debido a la pandemia, en el que el ambiente laboral invadió el hogar de los profesores, por lo que existían dificultades para realizar algunos trabajos de coordinación, aún más porque no se podía establecer una conversación directa, y se realizaba a través del uso de instrumentos tecnológicos, por lo que la comunicación laboral pudo complicarse, sin embargo, a pesar de existir estos malestares captados dentro del entorno laboral, no influyeron directamente en la relación con su familia, por lo que no se refleja una mala relación entre esta interacción y se observa que lograban alcanzar niveles altos de satisfacción con la vida.

Así mismo, los niveles de satisfacción con la vida, se influyen por aquellos factores relevante para cada persona, ya sea el apoyo familiar percibido, las buenas relaciones interpersonales que desarrollan, o incluso las dificultades dentro del ambiente laboral, ya que pudieron ser percibidas más como una oportunidad de mejora que como una crítica, por lo que hay una influencia en su nivel de satisfacción cuando existe una mala interacción entre las dificultades del trabajo y la relación familiar.

Por otro lado, la relación entre satisfacción con la vida y la interacción negativa familia – trabajo, los datos obtenidos denotan que hay una relación significativa ($p > .01$).

Lo que coincide con Carrasco et al. (2017) ya que encontraron que existía una asociación entre estas dos variables ($p < .05$).

Estas similitudes pueden darse debido a que, los profesores que fueron evaluados en el 2017, estaban expuestos a un mayor nivel de carga laboral ya que sus actividades la realizaban en su mismo centro de trabajo, por lo que presentaban mayores niveles de estrés, pocos niveles motivacionales, sentimentales o de bienestar, reflejado en las diversas áreas que podía desenvolverse una persona. Este estrés también era producto de la cantidad de horas empleadas para las actividades laborales, por lo que los sentimientos de felicidad o bienestar no alcanzaban un alto nivel.

Por otro lado, el incremento de las horas empleadas al trabajo, se debían porque el mayor porcentaje de los profesores trabajan siendo contratados y no eran fijos o nombrados en la institución, por lo que el sentimiento de preocupación prevalecía en ellos, ya que la posibilidad de no volver a ser contratados por la institución fomentó el grado de incertidumbre captado por los profesores en conexión a su estabilidad económica, y sabiendo que en mucho de los casos son ellos los miembros responsables del sustento de su hogar, es posible que la mayor parte del tiempo buscaban poder sobresalir en el equipo de trabajo, pero para lograrlo requería que fuesen más exigentes con ellos mismos, existiendo así un mayor nivel de presión al momento de desempeñarse como profesores, esto justifica la razón del porque asumían cargos de jefaturas dentro de la institución que a su vez, era sinónimo de trabajar horas extras laborales extendiendo hasta casi 33 horas por semana. Producto de esto, se aprecia la influencia negativa que repercute en otras áreas u otras actividades de la vida, ya que no podían

realizar o desenvolverse correctamente produciendo así, conflictos con la familia o la pareja.

En esta investigación, la mayoría de los profesores eran nombrados en la institución educativa, por lo que no era para ellos una amenaza o sinónimo de preocupación perder su trabajo durante la pandemia o tener que mostrar un alto desempeño porque está en juego su estabilidad laboral y económica, ya que trabajar para el Estado les ha servido como una fuente estable de ingreso económico, así mismo, se sabe que durante la pandemia, las horas de trabajos eran bastante flexibles, ya que el horario del profesor se acomodaba principalmente a la disponibilidad que tenían los alumnos para asistir a la sesión virtual, logrando así una mejor coordinación de las horas trabajadas con los alumnos, las horas trabajadas con el equipo de profesores y las horas empleadas en otras áreas, esto explica los niveles altos alcanzados en satisfacción con la vida, en el que a menor interacción negativa trabajo-familia, mayores serán los niveles alcanzados de satisfacción.

Respecto a la relación que existe entre satisfacción con la vida y la Interacción positiva trabajo – familia, la información obtenida muestra que hay una relación significativa ($p < .01$), lo que coincide con Romeiro (2016) ya que encontró que hay relación significativa entre las variables bienestar psicológico y bienestar laboral ($p < .05$).

Esta similitud puede deberse a que en la investigación del 2016, los profesores evaluados pertenecían a un colegio con altos indicios de dificultades en el ámbito laboral por el nivel de estrés que tenían debido a la fuerte demanda por las horas y las actividades laborales percibidas por ellos, de manera que a mayor nivel de presión en el trabajo, menor era el nivel percibido de bienestar y mayores eran las dificultades que

observaban en los diversos ámbitos de su vida, por lo que, reflejaban una mayor dificultad para poder desenvolverse correctamente en los ámbitos de familia o pareja, causando así una mala interacción entre ambas áreas.

Por otro lado, en la presente investigación, la muestra evaluada refleja que la satisfacción con la vida es influida por una interacción positiva percibida en el trabajo que brinda beneficios a su entorno familiar, ya que al sentir el apoyo por la institución en el desenvolvimiento de sus actividades y el éxito profesional, existen otros factores que influyen en diversos factores de su vida, y que los incentivan a sentirse satisfechos y en bienestar, tales como logros personales alcanzados en el área formativa, ya que algunos docentes han tenido la oportunidad de poder seguir estudios para obtener grados académicos, por otro lado, el sentir que alcanzan objetivos hace posible que logren tener mejor autoconcepto, reconozcan sus logros y esfuerzos, influyendo de manera positiva en los aspectos motivacionales y de estado de ánimo que viven, por lo que influye en la capacidad de autoperibirse y poder enfrentar a las dificultades de la vida cotidiana, desenvolviéndose correctamente en su medio y entorno, logrando así, mejores relaciones interpersonales.

En cuanto a la relación positiva entre satisfacción con la vida y la Interacción positiva familia – trabajo los datos obtenidos denotan que si hay una relación significativa ($p < .05$). En este sentido, según Barnes y Olson (como se citó en Grimaldo, 2010), la satisfacción de vida y la calidad se relaciona con la sensación positiva en los diferentes dominios aceptados como experiencias vitales enfocados en cada faceta de la persona, ya sea en la vida marital, familiar, vivienda, etc. en el que, a mayor interacción positiva en los diferentes dominios, mayores serán los niveles de satisfacción con la vida.

Esto explica los datos encontrados, ya que la mayoría de los evaluados, son personas que viven en un hogar y tienen responsabilidades que cumplir como padres de familia, por lo que, adaptarse dentro del hogar y cumplir sus roles profesionales y familiares ha tenido un fuerte impacto en sus vidas, creando así, sobrecargas emocionales que han sido reflejados en su nivel de adaptación.

Posiblemente, en los primeros días, semanas o incluso meses, les ha costado bastante poder desenvolverse correctamente y cumplir su rol laboral y familiar, sin embargo, se han ido adaptando a compartir ambientes y desenvolverse correctamente en todas sus áreas, por lo que cuando lograban alcanzar una percepción de bienestar o satisfacción con la vida, percibían que la familia estaba influyendo de manera positiva sobre su trabajo, ya sea como soporte de aprendizaje ante el uso de las nuevas tecnologías o el soporte emocional frente a las preocupaciones o problemas laborales, por lo que, las dificultades familiares ya sea en relación con los hijos, la pareja o la dinámica familiar, no influían en su rendimiento laboral y por consiguiente, lograron sentir un bienestar subjetivo o felicidad más allá de las diferencias que pudiesen tener como familia.

Así mismo, el concepto o la importancia que se les da a la familia ha cambiado positivamente en muchos casos, ya que debido a la pandemia, se ha podido establecer mayores lazos afectivos, de cercanía y de aceptación a las diferencias que existen dentro del núcleo familiar, por lo que valorar la compañía y el soporte emocional que brindan los miembros de esta unión frente a las dificultades que experimentan los evaluados en otras áreas, tales como el trabajo, son el reflejo de un bienestar subjetivo debido a una buena interacción positiva con la familia que influye en el rendimiento laboral.

En cuanto al objetivo general, la presente investigación se realizó con el fin de encontrar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo-familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur. Los resultados demostraron que si hay relación negativa altamente significativa entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo-familia en los profesores ($p < .001$). Estos hallazgos encajan con lo propuesto por Michalos (como se citó en Veenhoven, 1994) quien sostiene que la satisfacción con la vida está relacionada estadísticamente con las diversas apreciaciones positivas que tienen los individuos en los diferentes aspectos de la vida relacionados a las áreas de desarrollo de individual, en el que hay un incremento en el grado de satisfacción con la vida cuando existen buenas percepciones en los factores que producen efectos positivos, y se reduce el nivel de satisfacción cuando hay un incremento de los efectos negativos en las percepciones en las áreas de vida que se logran identificar en las sub evaluaciones que se hacen las personas.

Por otro lado, hay coincidencia entre lo propuesto por Meijman y Mulder (como se citó en Demerouti y Sanz, 2012) en su teoría del refuerzo, en el que demuestran que los profesores presentaban buenas interacciones con el trabajo y la familia, ya sea porque han logrado establecer buenas interacciones entre ambas áreas de vida, a través de la solución de problemas en sus ambientes, así mismo como los momentos gratificantes utilizados fuera de sus jornadas laborales en compañía de su familia, por lo que esto les permite tener buen nivel de satisfacción con la vida, posiblemente hay una influencia del contexto que se estaba viviendo, ya que debido al aislamiento social han podido establecer mejores interacciones positivas con su familia, que les permite rendir de

manera satisfactoria en su área de trabajo y como estos dos han podido desarrollarse de forma armoniosa permitiéndoles sentirse satisfechos con su vida.

Finalmente, la edad jugó un papel importante para obtener dichos resultados, ya que se observó que mayor cantidad de participantes tenían edades entre los 47 y 52 años, por lo que se sabe que la satisfacción y bienestar en la vida varía mucho por la influencia de la edad, de manera que mientras más adultas sean las personas, el grado de percepción en la satisfacción con la vida será más real porque analizará y evaluará todos los factores relacionados y logrados a lo largo de su vida tales como la familia, el trabajo, la salud, etc. Esto concuerda con la Teoría psicosocial de Erickson (como se citó en Engler, 1999). La “Crisis de productividad vs estancamiento” en el que la personalidad de cada profesor está experimentando un conflicto relacionado a su edad y están buscando como consolidar su vida a base de los objetivos que han alcanzado, en el que encuentran satisfacción cuando los éxitos logrados les permite establecer interacciones positivas entre las áreas de su vida, esto explica cómo pueden desenvolverse correctamente como trabajadores de una institución educativa y como responsables de un hogar familiar, por lo que al lograr una estabilidad y éxito en los diversos factores relacionados han logrado poder alcanzar mejores niveles de satisfacción con la vida, para poder así, lograr un sentido de aceptación a su propia vida en la próxima crisis a experimentar.

5.2 Conclusiones

Luego de realizar la investigación en profesores de educación básica regular pública, se concluye lo siguiente:

1. Existe relación negativa significativa entre satisfacción con la vida e interacción trabajo – familia, es decir que a mayor interacción trabajo – familia mayor será la satisfacción con la vida y viceversa.
2. El nivel de satisfacción con la vida identificado es el 69.9% en un nivel altamente satisfecho, significando que existen niveles altos de bienestar y aceptación en relación a las autoevaluaciones de sus vidas, por otro lado, el 11.8% alcanzó un nivel muy insatisfecho, significando un rechazo hacia lo alcanzado en su vida.
3. El nivel de interacción negativa trabajo – familia y familia – trabajo, el 71.2% y 69.9% alcanzaron un nivel bajo respectivamente, significando que existen muy pocas influencias negativas por parte del trabajo que perjudica su desenvolviendo en el rol familiar, y viceversa. En la interacción positiva trabajo – familia y familia – trabajo, un 72.5% y un 69.3% alcanzaron un nivel alto respectivamente, significando que el ambiente laboral aporta conocimientos o beneficios que influyen de manera positiva en el desenvolvimiento de los roles familiares y viceversa.
4. Existe relación negativa fuerte altamente significativa entre satisfacción con la vida y la interacción negativa trabajo – familia, es decir que, la persona que presente dificultades en su rol familiar por influencia de las demandas laborales, menores serán los niveles de satisfacción con la vida.
5. Existe relación negativa fuerte altamente significativa entre satisfacción con la vida y la interacción negativa familia – trabajo, es decir que, la persona que tiene problemas en su rol familiar que influye en su rendimiento e interacción laboral, tendrá menores niveles de satisfacción con la vida.

6. Existe relación positiva fuerte altamente significativa entre satisfacción con la vida y la interacción positiva trabajo – familia, es decir que, la persona que logra captar beneficios que beneficia en su rol familiar presenta mayores niveles de satisfacción con la vida y en su desenvolvimiento.
7. Existe relación positiva fuerte altamente significativa entre satisfacción con la vida y la interacción positiva familia – trabajo, es decir que, la persona que encuentra influencia de su familia ya sea el apoyo o valores aprendidos, le permite desenvolverse de manera positiva en el trabajo, tendrá mayores niveles de satisfacción con la vida.

5.3 Recomendaciones

1. Se recomienda realizar mayores estudios sobre satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia en las que se incluyan profesores de educación básica regular pública en Lima Sur.
2. Continuar investigando la relación de satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia, agregando otras variables relacionadas, tales como factores psicosociales afectados por la pandemia del COVID – 19.
3. Ampliar el número de población estudiada para alcanzar un panorama más amplio de los profesores y poder generalizar así con mayores muestras de estudio.
4. Se recomienda efectuar un estudio sobre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia en las que se evalúe profesores de educación básica regular privada en Lima Sur para comparar los resultados entre instituciones y encontrar diferencias para una intervención.

5. Se recomienda a la institución poder implementar como parte del trabajo administrativo brindar talleres psicológicos dirigidos a los profesores, enfocando principalmente a la interacción trabajo – familia para poder fortalecer y mejorar las relaciones familiares e interpersonales.
6. Se recomienda considerar dentro de las actividades laborales de los profesores, actividades promocionales tales como talleres o charlas psicológicas sobre la satisfacción con la vida, para fomentar un mayor nivel de bienestar subjetivo en los participantes.

REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Revista Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
<https://doi.org/10.14482/psdc.33.3.9492>
- Aguilar, M. (2018). *Demanda de tiempo del trabajo y la familia, conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral* [Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
Repositorio Institucional PUCP.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12766>
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal. *Revista de Psicología de la PUCP*, 19(1), 27-46.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/3620/3599>
- Alosilla, M. (2016). *La influencia de la Satisfacción con la familia y con el Estatus material en el desempeño* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
Repositorio Institucional PUCP.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7938/alosilla_velazco_caceres_mauricio_influencia.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Álvarez, A. y Gómez, I. (2010). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>
- Carrasco, J. y García, A. (2005). *El ajuste trabajo – familia desde una perspectiva de género* (6ª ed.). Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/33456>

- Carrasco, M., Petersson, S. y Torres, M. (2017). *Efecto mediador del Conflicto Trabajo-Familia y el Engagement sobre la Felicidad* [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional UdeC.
<http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2500>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica* (2ª ed.). San Marcos.
- Choque, R., Espezúa, L. y Espinoza, E. (2015). *¿Qué significa ser profesor en el Perú?* 2(11), 3-24.
<http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/e5.pdf>
- Dasso, A. (2016). *Competencia Moral y Satisfacción con la vida en profesores de educación básica* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7789/DASSO_VASSALLO_ANA_COMPETENCIA_MORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Debeljuh, P. y Ordóñez, M. (2018). *Hacia una responsabilidad compartida: Familia, empresa y sociedad* (2ª ed.). Baur.
- Demerouti, E. y Sanz, A. (2012). Recuperación diaria y bienestar: una visión general. *Revista Psicothema*, 24(1), 73-78
<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/9106>
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. *Revista Científica*, 3(8), 67-113.
<https://www.proquest.com/docview/2480803269/143F9E0B72C04AC3PQ/2#>
- Diener, E., Robert, A., Randy, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life Scale. *Journal of personality Assesment*, 49(1), 71-75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

- Engler, B. (1999). *Introducción a las teorías de la personalidad*. McGraw Hill.
- Escalante, H. (2018). *Compromiso organizacional y Satisfacción con la vida en operarios de una empresa privada de Lima Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/598/1/Escalante%20Paredes%20Haniel.pdf>
- Estrella, J. (1991). La teoría del apoyo social y sus implicaciones para el ajuste psicosocial de los enfermos oncológicos. *Revista de psicología social Aprendizaje*, 6(2), 257-271. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/111762.pdf>
- Fernández, J. y Villacorta, E. (2019). *Dependencia emocional e Interacción Trabajo Familia en docentes mujeres de instituciones educativas públicas de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23306/Fernandez%20Juar ez%20Jimena_Villacorta%20Vidal%20Estefany%20%281%29.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Frutos, M. y Tello, R. (2020). El impacto del COVID-19 en la salud mental de los jóvenes universitarios. *Revista de Administración Pública*, 152(2), 129-145. <http://www.repositorio.unacar.mx/jspui/handle/1030620191/531>
- Gabaldón, N. (1980). *Algunos conceptos de muestreo* (3ª ed.). Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, División de publicaciones.

- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4^a ed.).
<https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Geurts, A., Toon T., Kompier, M., Dijkers, S., Van Hooff, L., & Kinnunen, M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Geurts, S. y Demerouti, E. (2003). *Manual de Trabajo y Psicología de la Salud* (2^a ed.). OAI.
- Goffman, E. (1981). *La presentación de la persona en la vida cotidiana* (2^a ed.). Amorrortu.
- Gonnet, J. (2021). Moral y estrategia en la teoría social de Erving Goffman. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(2), 269-295.
<http://132.248.234.93/index.php/rms/article/view/60085/53136>
- Grimaldo, M. (2010). Adaptación de la escala de calidad de vida de Olson y Barnes para profesionales de la salud. *Revista Cultura*, 1(24), 1-20.
http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_24_1_adaptacion-de-la-escala-de-calidad-de-vida-de-olson-barnes-para-profesionales-de-la-salud.pdf
- Gutiérrez, P., Popo, S., Baquero, M., Giraldo, J. y Narváez, S. (2017). Caracterización de la Relación Trabajo – Familia en una Entidad Pública. *Revista de Economía y Administración*, 14(2), 47-70.
<https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/38>

- Hambleton, R. Merenda, P. Spielberger, C. Muñoz, J., y Batram, D. (2005). Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment. *Revista Psychometrika*, 72(4), 649-651. <https://doi.org/10.1007/s11336-007-9014-3>
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. Gestión.
- Herrera, J. (2021). *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto Nacional de Salud (2021, marzo). *Ministra Hinojosa pidió tener confianza en el Sistema de Salud tras confirmarse primer caso de coronavirus en Perú*. <https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/ministra-hinojosa-pidio-tener-confianza-en-el-sistema-de-salud-tras-confirmarse>
- López, C. (2017). *Resiliencia y Satisfacción con la Vida en adultos mayores que asisten a CAM's en Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622941/lopez_FC.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- López, E., Pérez, N. y Alegre, A. (2018). Competencia emocional, satisfacción en contextos específicos y satisfacción con la vida en la adolescencia. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 57-73. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.1.273131>

- López, M. y Gutiérrez, L. (2019). Como realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE: Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- Meijman, T., & Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. In *A handbook of work and organizational psychology* (1ª ed.). Psychology Press.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011, agosto). *La regulación del despido en la legislación laboral y en las sentencias del tribunal constitucional*. MTPE. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021, enero). *Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por COVID-19*. MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1491433-guia-de-buenas-practicas-ergonomicas-para-el-trabajo-remoto-durante-el-confinamiento-por-covid-19>
- Miranda, C. (2018). *Significado psicológico de los factores conflicto trabajo – familia en el ámbito laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional UNAM. <http://132.248.9.195/ptd2018/octubre/0781371/0781371.pdf>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez M. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <http://www.psicothema.es/pdf/3635.pdf>
- Moreno, E., Quispe, J., Velarde, B. y Velásquez, C. (2016). *Conflictos en la Vida Laboral y Familiar de la Mujer Ejecutiva en Lima Metropolitana* [Tesis de postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.

<https://search.proquest.com/openview/7ad737cf781564ac5f7bf87709e984c9/1?q-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Moyo, R. (2017). *Satisfacción laboral y vital del profesorado del alumnado de altas capacidades en Educación Secundaria* [Tesis de postgrado, Universidad de Alicante]. Repositorio Institucional Universidad de Alicante. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/66128/1/tesis_moya_perez.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020, octubre). *63 millones de maestros afectados por la crisis de la COVID-19, en el Día Mundial de los Docentes la UNESCO exhorta a que se aumente la inversión en el profesorado a fin de recuperar el aprendizaje*. UNESCO. <https://es.unesco.org/news/63-millones-maestros-afectados-crisis-covid-19-dia-mundial-docentes-unesco-exhorta-que-se>

Organización Internacional del Trabajo (2020a, mayo). *El trabajo del hogar en tiempos de COVID – 19*. OIT. https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_744969/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2020b, mayo). *La COVID – 19 y el sector de la educación*. OIT. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_745393/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (2010). *Trabajando con individuos, familias y comunidades para mejorar la salud materna y neonatal*. OMS. https://www.who.int/reproductivehealth/publications/maternal_perinatal_health/RHR_03_11/es/

- Ortiz, R. y Tapia, L. (2013). *Apoyo Social Y Satisfacción con la Vida en Adultos Mayores*. [Tesis de pregrado. Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/3778>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Padrós, F., Gutiérrez, C. y Medina, M. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 223-232. <http://dx.doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04>
- Pastor, L. e Infante, J. (2020). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral una muestra de PEA ocupada durante estado de emergencia por COVID19 Perú, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UpeU. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3602/Lucero_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, P. (2017) *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7146/Reyes_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A., Luna, P. Pena, M. y Cejudo, J. (2020). El papel de la inteligencia emocional en el afrontamiento resiliente y la satisfacción con la vida en docentes. *Know and Share Psychology*, 1(4), 181-188. <https://doi.org/10.25115/kasp.v1i4.4338>

- Rodríguez, S. (2020). *Satisfacción vital en docentes de una Institución educativa privada de nivel primaria, Lima, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH CATÓLICA. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19213/DOCENTE_S_NIVEL%20PRIMARIA_%20VIDAL_%20RODRIGUEZ_SHEILA_JUDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romeiro, S. (2016). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional*, 1(2), 123-145. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144>
- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación de la tesis universitaria*. San Marcos.
- Soto, J. y Barra, E. (2016). Conflicto Trabajo-Familia y Bienestar psicológico en trabajadores de una empresa industrial de Chile. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 1(4), 15-24.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3(1), 87–116. <http://hdl.handle.net/1765/16195>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es el grado de relación entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo-familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la satisfacción con la vida y la interacción negativa trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur? ¿Qué relación existe entre la satisfacción con la vida y la interacción negativa familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur? ¿Qué relación existe entre la satisfacción con la vida y la interacción positiva trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur? ¿Qué relación existe entre la satisfacción con la vida y la interacción positiva familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de satisfacción con la vida en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. Identificar el nivel de interacción trabajo-familia por dimensiones en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. Analizar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción negativa trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. Analizar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción negativa familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. Analizar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción positiva familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. Analizar la relación entre la satisfacción con la vida y la interacción positiva familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. 	<p>1. Antecedentes Internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Miranda (2018) en su tesis Significado psicológico de los factores conflicto trabajo – familia en el ámbito laboral. Carrasco et al. (2017) en su tesis Efecto mediador del Conflicto Trabajo-Familia y el Engagement sobre la Felicidad Moyo (2017) en su tesis Satisfacción laboral y vital del profesorado del alumnado de altas capacidades en Educación Secundaria Romeiro (2016) en su investigación Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional Abarca et al. (2016) en su investigación Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas <p>Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Herrera (2021) en su tesis Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020 Fernández y Villacorta (2019) en su tesis Dependencia emocional e Interacción Trabajo Familia en docentes mujeres de instituciones educativas públicas de Trujillo Aguilar (2018) en su tesis Demanda de tiempo del trabajo y la familia, conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral Reyes (2017) en su tesis Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral Alosilla (2016) en su tesis La influencia de la Satisfacción con la familia y el Estatus material en el desempeño laboral 	<p>Hipótesis general: H1: Existe relación significativa entre la satisfacción con la vida y la interacción trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la Interacción negativa trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. H2: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la Interacción negativa familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. H3: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la Interacción positiva trabajo – familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021. H4: Existe relación entre la satisfacción con la vida y la Interacción positiva familia – trabajo en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021.</p>	<p>Variable 1: Satisfacción con la vida (Univariable)</p> <p>Variable 2: Interacción trabajo – familia</p> <p>Dimensiones: Dimensión 1: Interacción negativa trabajo-familia Dimensión 2: Interacción negativa familia trabajo Dimensión 3: Interacción positiva trabajo familia Dimensión 4: Interacción positiva familia trabajo</p>	<p>Tipo de investigación: Básica o pura</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Método: Documental</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Técnica e instrumentos: Encuesta -Escala -Cuestionario</p>

Anexo 2. Instrumento 1

ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA DIENER (1985)

A continuación, hay una serie de cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 7, indique su acuerdo con cada una poniendo el número apropiado en la línea anterior al número de cada afirmación. Por favor, responda a las preguntas abierta y sinceramente.

1	2	3	4	5	6	7
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Más bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Más bien de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

1	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal	1	2	3	4	5	6	7
2	Las condiciones de vida son excelentes	1	2	3	4	5	6	7
3	Estoy satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5	6	7
4	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida	1	2	3	4	5	6	7
5	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 3. Instrumento 2

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relaciona en su trabajo y personalmente. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses.

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Por favor, coloque el número en cada casillero según su respuesta

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.	
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.	
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.	
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.	
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a su trabajo.	
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.	
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.	
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.	
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.	
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.	
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.	
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.	
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.	
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en su trabajo.	
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.	
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.	
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.	
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.	

19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.	
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.	
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.	
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.	

Anexo 4. Revisión del porcentaje de Turnitin

Villalobos Miranda Vanesa Isabel

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	20 %	9 %	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	riull.ull.es Fuente de Internet	1 %
5	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
8	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
9	ru.iis.sociales.unam.mx Fuente de Internet	<1 %

Anexo 5. Consentimiento informado

Ha sido invitado(a) a participar del estudio titulado: *Satisfacción con la vida e Interacción trabajo - familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021*. El estudio en mención está a cargo de la Srta. Vanesa Isabel Villalobos Miranda.

De esta participación, comprendo que:

1. Toda la información obtenida en el estudio será tratada confidencialmente y su uso está restringido a fines investigativos.
2. No podré acceder a los resultados del estudio, ya que se trata de una aplicación que recoge información para fines de planificación y mejoras en los procesos de gestión educativa.
3. Puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin que sea necesario invocar el motivo.

Acepto participar voluntariamente de la presente investigación.

Firma del participante

Lima, ... de abril del 2021

Anexo 6. Cartas de permiso de aplicación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima Sur, 06 de Mayo del 2021

Marcelo Henostroza Duque
Director de la I.E. Fe y Alegría 3
San Juan de Miraflores

De nuestra mayor consideración
Presente. -

Es grato dirigimos a Usted para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú y el nuestro propio, así mismo, aprovechamos la oportunidad para solicitarle autorice el ingreso a la institución que Ud. dignamente dirige, de nuestra estudiante de la Carrera Académico Profesional de Psicología-Facultad de Ciencias Humanas, quien como parte de la tesis titulada: "Satisfacción con la vida e Interacción trabajo-familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021", desea aplicar pruebas psicológicas dirigida a los profesores de su representada. Todo ello servirá para el recojo de datos para la mencionada investigación. La persona encargada que realizará dicha actividad es:

VILLALOBOS MIRANDA VANESA ISABEL

Ella se pondrá en contacto para coordinar con Ud. los detalles pertinentes.

Esperando contar con su valioso apoyo y agradeciendo a su gentil deferencia, reitero mi cordial saludo.

Atentamente

Tanih Cubas Romero
Directora
Escuela Profesional de Psicología



MARCELO F. HENOSTROZA DUQUE
DIRECTOR



Anexo 7. Cartas de permiso de aplicación (Continuación)



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima Sur, 06 de Mayo del 2021

Rosa Ana Cristobal Castillo
Directora de la I.E. Fa y Alegria 34
Chorrillos

De nuestra mayor consideración
Presente. -

Es grato dirigimos a Usted para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú y el nuestro propio, así mismo, aprovechamos la oportunidad para solicitarle autorice el ingreso a la institución que Ud. dignamente dirige, de nuestra estudiante de la Carrera Académico Profesional de Psicología-Facultad de Ciencias Humanas, quien como parte de la tesis titulada: "Satisfacción con la vida e Interacción trabajo-familia en profesores de cuatro colegios de educación básica regular pública de Lima Sur, 2021", desea aplicar pruebas psicológicas dirigida a los profesores de su representada. Todo ello servirá para el recojo de datos para la mencionada investigación. La persona encargada que realizará dicha actividad es:

VILLALOBOS MIRANDA VANESA ISABEL

Ella se pondrá en contacto para coordinar con Ud. los detalles pertinentes.

Esperando contar con su valioso apoyo y agradeciendo a su gentil deferencia, reitero mi cordial saludo.

Atentamente

Tania Cubas Romero
Directora
Escuela Profesional de Psicología

