



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LIMA SUR

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

NANCY HELEN DE LA ROSA LARA
ORCID: 0000-0003-1874-9709

ASESOR

DR. WALTER CAPA LUQUE
ORCID: 0000-0003-4342-9264

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, MARZO DE 2022



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

De La Rosa Lara, N. H. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Nancy Helen De La Rosa Lara
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76807718
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1874-9709
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Walter Capa Luque
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09813379
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4342-9264
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Víctor Hugo Villanueva Acosta
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	15594119
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46196305
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Datos de investigación	
Título de la investigación	Estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Comportamiento organizacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de Sustentación de Tesis conformado por los psicólogos colegiados: Dr. Víctor Villanueva Acosta, quien lo preside, Mg. Diego Valencia Pecho y Mg. Silvana Varela Guevara, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LIMA SUR**

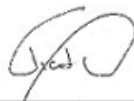
Presentada por la Bachiller:

NANCY HELEN DE LA ROSA LARA


Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADA POR MAYORIA

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los once días del mes de marzo de 2022.



Dr. Víctor Villanueva Acosta
C. Ps. P. 4254
Presidente



Mg. Diego Valencia Pecho
C. Ps. P. 24039
Secretario



Mg. Silvana Varela Guevara
C. Ps. P. 24029
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Dr. Walter Capa Luque con DNI 09813379, docente de la Facultad de Ciencias Humanas de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA SUR"

De la bachiller De la Rosa Lara Nancy Helen, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 22 de Julio de 2022



Dr. Walter Capa Luque

D.N.I.:09813379

DEDICATORIA

A mis padres, a mi hermano y a mi tío
Cesar Lara por apoyarme en mi carrera.

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Walter Capa Luque, por su retroalimentación durante la investigación. Y a los docentes que ayudaron con su contribución en esta investigación, aprecio su tiempo y colaboración.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
RESUMO	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.....	17
1.4. Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudio.....	20
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	22
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	36
3.2. Población y muestra.....	36
3.3. Hipótesis.....	37
3.4. Variables-Operacionalización.....	38
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	40
3.6. Procesamiento de los datos.....	45
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	49
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	50
4.3. Contrastación de hipótesis.....	52
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	55
5.2. Conclusiones.....	61
5.3. Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS	

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Operacionalización de estrés laboral
- Tabla 2 Operacionalización de satisfacción laboral
- Tabla 3 Cargas factoriales estandarizadas de estrés laboral
- Tabla 4 Índices de ajuste de AFC para la escala de estrés laboral
- Tabla 5 Cargas factoriales estandarizadas de satisfacción laboral
- Tabla 6 Índices de ajuste de AFC para la escala de satisfacción laboral
- Tabla 7 Análisis de la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk de estrés laboral
- Tabla 8 Análisis de la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk de satisfacción laboral
- Tabla 9 Análisis de la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk de estrés y satisfacción laboral
- Tabla 10 Áreas y el total de la escala de estrés laboral OIT – OMS
- Tabla 11 Factores y el total de la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma
- Tabla 12 Correlación entre estrés laboral y los factores de satisfacción laboral en docentes
- Tabla 13 Correlación entre las áreas de estrés laboral y satisfacción laboral en docentes
- Tabla 14 Niveles de estrés laboral según sexo en docentes
- Tabla 15 Niveles de satisfacción laboral según sexo en docentes
- Tabla 16 Correlación entre estrés y satisfacción laboral en docentes

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA SUR

NANCY HELEN DE LA ROSA LARA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Este estudio abordó la relación que existe entre estrés y satisfacción laboral en docentes. Se empleó la metodología de tipo correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo representada por 174 docentes siendo compuesta por 100 mujeres y 74 hombres que trabajan en Instituciones Educativas de Lima Sur, mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos empleados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (25 ítems) y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma SL-SPC (27 ítems). Los resultados estadísticos mostraron una correlación inversa y altamente significativa entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0.420$, $p < 0.01$) con un tamaño de efecto de 17.64%. En los resultados de nivel de estrés según sexo, 10 mujeres y 6 hombres presentan un nivel alto; mientras que en satisfacción laboral. En relación a satisfacción, 7 mujeres y 7 hombres presentan un nivel de satisfacción existente, concluyendo así que las mujeres tienden a estresarse más que el otro sexo.

Palabras clave: estrés laboral, satisfacción laboral, docentes.

STRESS AND JOB SATISFACTION IN TEACHERS FROM EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN LIMA SUR

NANCY HELEN DE LA ROSA LARA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

This study addresses the relationship between stress and job satisfaction in teachers. The correlational and non-experimental design methodology was used. The sample was represented by 174 teachers, made up of 100 women and 74 men who work in Educational Institutions in Lima Sur, through non-probabilistic convenience sampling. The instruments used were the ILO-WHO work stress scale (25 items) and the Sonia Palma SL-SPC job satisfaction scale (27 items). The statistical results showed an inverse and highly significant correlation between stress and job satisfaction ($\rho = -0.420$, $p < 0.01$) with an effect size of 17.64%. In the results of stress level according to sex, 10 women and 6 men present a high level; while in job satisfaction. In relation to satisfaction, 7 women and 7 men present an existing level of satisfaction, thus concluding that women tend to stress more than the other sex.

Keywords: job stress, job satisfaction, teachers.

ESTRESSE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO DE LIMA SUR

NANCY HELEN DE LA ROSA LARA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

Este estudo aborda a relação entre estresse e satisfação no trabalho em professores. Foi utilizada a metodologia de desenho correlacional e não experimental. A amostra foi representada por 174 professores, sendo 100 mulheres e 74 homens que atuam em Instituições de Ensino de Lima Sur, por meio de amostragem não probabilística por conveniência. Os instrumentos utilizados foram a escala de estresse no trabalho da OIT-OMS (25 itens) e a escala de satisfação no trabalho Sonia Palma SL-SPC (27 itens). Os resultados estatísticos mostraram uma correlação inversa e altamente significativa entre estresse e satisfação no trabalho ($\rho = -0,420$, $p < 0,01$) com um tamanho de efeito de 17,64%. Nos resultados do nível de estresse por sexo, 10 mulheres e 6 homens apresentam nível alto; enquanto na satisfação no trabalho. Em relação à satisfação, 7 mulheres e 7 homens apresentam um nível de satisfação existente, concluindo assim que as mulheres tendem a estressar-se mais do que o outro sexo.

Palavras-chave: estresse no trabalho, satisfação no trabalho, professores.

INTRODUCCIÓN

El estrés en los docentes está elevándose debido a la pandemia que se está atravesando en el mundo, llevando a la suspensión presencial de las clases que brindaban a sus estudiantes, teniendo que optar por la tecnología para que mediante las videollamadas logren su objetivo de enseñanza, una cantidad importante de ellos no tenía conocimientos de plataformas virtuales, así como los padres de familia y estudiantes, ocasionando dificultades constantes en este proceso de enseñanza. La Organización Internacional del Trabajo (2016) alude al estrés del trabajo estableciéndose en planeación y diseño laboral, así como las exigencias que no van acorde a los recursos o capacidades que tiene el trabajador.

La presente investigación fue ejecutada dentro del recuadro de atención del estrés que presenten los docentes dentro de las instituciones educativas de Lima Sur, donde la presencia de esta variable puede llegar a causar un malestar en el docente, puede verse reflejado en su desempeño, productividad, motivación y satisfacción ante la organización.

De esta manera la investigación planteó verificar la relación que se puede estar presentando en estrés y satisfacción laboral en los docentes (Lima Sur), mediante las escalas aplicadas. Es por ello que se desarrollará este tema a través de cinco capítulos.

En el capítulo uno, se presentó el problema de investigación, acorde a la realidad problemática y encontrando la asociación que tiene el estrés en la satisfacción laboral de los docentes. También, se presentó la justificación e importancia del estudio, así como el objetivo general y específicos que plantean la razón de este estudio; culminando con las limitaciones que se presentó a lo largo del mismo.

Capítulo dos, el marco teórico estando constituido por antecedentes; de la misma manera, se presentó el desarrollo de la temática correspondiente a estrés y satisfacción laboral, con sus definiciones y teorías; después, también se establecen las definiciones de concepto de la terminología aplicada.

Capítulo tres, exponiéndose el marco metodológico, diseño y tipo de investigación, seguidamente de la población, muestra y muestreo; del mismo modo, se planteó las hipótesis contrastadas en el estudio, también la definición conceptual y operacional de las variables empleadas. De igual modo, los métodos y técnicas de investigación mediante los instrumentos, tal como la revisión de sus propiedades psicométricas y el procesamiento del análisis estadístico e interpretación de datos realizados.

Capítulo cuatro, los análisis e interpretación de los resultados del estudio, comenzando con los estadísticos descriptivos según sexo con frecuencias y porcentajes por cada variable estudiada, posteriormente, resultados inferenciales y contrastación de hipótesis de la correlación entre las variables de estudio en docentes.

Por último, en capítulo cinco, discusiones de resultados, donde se realiza el análisis por cada dato hallado de la información teórica recolectada; de esta manera, se completa con conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En 2021, el estrés en el trabajo es una realidad que padecen los docentes de las instituciones educativas y puede deberse por diferentes razones, como la carencia de la organización y/o el cumplimiento de los deberes en el trabajo. Por otra parte, las instituciones educativas pueden llevar a los docentes a un exceso de exigencias psicológicas y físicas, como cuando se les exige trabajar de manera rápida o generarles cambios constantes, también al limitarlos en sus opiniones, preferencias o competencias entre sus colegas, también en la formulación de decisiones y resolución en conflictos. Asimismo, el 11/03/2020 la Organización Mundial de la Salud, expuso como pandemia al COVID 19 (virus), puesto que su incremento de infección estaba afectando a más de 114 países, originando intranquilidad en los ciudadanos, por los resultados sobre su salud (OMS, 2020). Esto provocó incertidumbre en los docentes sobre su seguridad en el empleo obtenido, la seguridad de calidad de enseñanza a sus estudiantes, entre otros.

Para Davis y Newstrom (1983) definieron al estrés como un estadio de sobreexcitación de las emociones de cada persona en los procesos de la mente y también, sus capacidades físicas. También agregaron que mayormente les sucede a las personas que tienen diversas presiones cada día. Cabe resaltar que todo individuo tiene preocupaciones particulares, pero depende del mismo cuanto desea que le afecte.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) mencionó que los docentes han tenido que acoplarse a la enseñanza virtual, puesto que el 94% de los estudiantes están encerrados en casa por la pandemia. Los docentes y sus organizaciones tuvieron que enfrentarse a esta situación, pero en varios países en crecimiento se carece de conocimientos y/o equipos tecnológicos para la realización de estas clases.

Esta situación genera un cambio inesperado en los docentes en el que tendrían que hacer uso de sus recursos para poder cumplir con su objetivo de doctrina.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2020) declaró inicialmente a Perú en ordenar distanciamiento social obligatorio el 16 de marzo, logrando un efecto en los 9,9 millones de estudiantes por la suspensión y postergación de las clases. Debido a ello, el Ministerio de Educación (Minedu, 2020) propuso una estrategia "Aprendo en casa" consistiendo en transmitir contenido educacional mediante la televisión, radio y su página web para los estudiantes.

También, en Colombia mediante un estudio por Gonzales (2018) sostenía al estrés en docentes como manifestación a raíz de coacciones que afrontan en su aspecto familiar y socio-laboral. Por otra parte, actualmente los trabajos se están realizando en modalidad online por la pandemia que estamos sufriendo, esto puede reflejar un aumento de estrés laboral en los docentes debido a que tienen que hacer uso de plataformas virtuales que, en muchas ocasiones, son desconocidas para ellos, teniendo así que conocer y aprender a utilizarlas para la continuidad de sus labores.

A nivel nacional, Becerra (2020) realizó un estudio en Cajamarca a 319 docentes del nivel primario mediante la escala de estrés en docentes evidenciando un 46.3% categorizando un nivel alto de estrés. Acorde a este estudio se puede evidenciar las repercusiones que generó esta pandemia en nuestro país, afectándolos (Gutiérrez et al., 2005).

En las instituciones educativas (Lima Sur), docentes están trabajando con diferentes modalidades virtuales para lograr enseñar a los estudiantes, la mayoría de ellos no conocía sobre las aplicaciones de video llamada y como hacer uso de ellas, debieron recurrir a familiares debido a que no podían salir de sus casas por la

cuarentena debido al COVID-19 o contratar asesoramiento para poder desenvolverse en esta modalidad con el objetivo de mantener su trabajo y brindar una enseñanza de calidad. Debido a esta situación, causó en los docentes el estrés, impaciencia y una baja tolerancia a la frustración debido al temor a lo desconocido, por lo cual tuvieron que practicar constantemente, en ocasiones tomar apuntes del paso a paso de cómo hacer uso de estas aplicaciones, entre otras actividades. Según el Ministerio de Educación, los docentes regionales de Lima, Loreto, Piura y Junín han sido los más afectados emocionalmente por esta pandemia (Radio nacional, 2020).

En satisfacción laboral, Sonia Palma (1999) mencionó que es una disposición o tendencia relativa y estable que se presenta en el trabajo, está conceptuada en cualidades y convicciones que van aumentando y fortalecidos a raíz de sus vivencias ocupacionales. Por lo tanto, hay factores determinantes en la presencia de la satisfacción en el trabajo, para ello se necesita la constancia del trabajador y es por eso que sí existieran situaciones conflictivas podría afectar en su satisfacción en la organización.

A nivel internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2013) realizó un estudio – enseñanza y aprendizaje (TALIS) en 34 países, expuso que a una alta seguridad que ejerce el docente en su habilidad de enseñar, será alto su rendimiento y mejora la predisposición del estudiante para recibir el contenido, por lo cual conlleva en que los docentes se convenzan en realizar prácticas más fructíferas, demostrando así motivación y por consiguiente, el incremento de su satisfacción laboral. Encontró niveles inferiores de autoeficacia en los docentes que están ligados de alguna manera a otros factores, como el comportamiento no disciplinado de los alumnos, su indisposición hacia el aprendizaje, un aumento de estrés y una inferior satisfacción laboral.

A nivel nacional, se ejecutó una investigación por Caballero (2012) en el que mencionó que la satisfacción laboral del docente está relacionado a la estabilidad emocional frente a detalladas situaciones del trabajo, su satisfacción está determinada por remuneración económica, clima y motivación laboral, entre otras. Por ello, es necesario que los docentes posean una salud mental adecuada para que puedan brindárselo a sus estudiantes durante la enseñanza.

Referente a la información expuesta, se puede confirmar que para obtener la educación necesaria requerimos de docentes calificados, salud mental adecuada, contar con el equipo necesario y un grado alto de satisfacción. Además, se debería conseguir que los docentes tengan una jornada laboral atractiva para que así favorezca su satisfacción laboral, haciendo así que reconozcan su labor mediante un sistema que se encargue de reconocer el esfuerzo e impulse su desarrollo como profesionales de la educación. Por lo cual, la formulación de investigación es:

¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Este estudio permitirá un aporte teórico al observar, desde una mejor perspectiva de la psicología organizacional, el estudio de las variables estrés y su asociación con satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas (Lima Sur), ya que su relación genera una mayor productividad en la organización consiguiendo así potenciar la Institución en la que se labora.

En cuanto a la relevancia social con los resultados obtenidos, servirá para aportar datos e información nueva frente a la demandante realidad laboral-social en instituciones educativas de Lima Sur, comprendiendo la relación existente entre ambas variables de estudio, logrando que tomen decisiones para aliviar el bienestar

mental de los docentes, consiguiendo así el brindar una enseñanza de calidad a los estudiantes que tienen a cargo, al igual que la relación con tutores y demás trabajadores de la institución educativa.

La justificación práctica se basará en la aplicación y realización de la investigación a docentes para mejorar la satisfacción, disminuyendo los niveles de estrés presentados, promoviendo cualidades.

Finalmente, en la justificación metodológica de la investigación se refiere al procedimiento de un estudio para analizar la validez y fiabilidad de las pruebas para medir los niveles de las variables estudiadas, logrando correlacionarse según objetivos establecidos. Del mismo modo, se podrá hacer uso en futuros estudios de dichas variables y muestras similares.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

1.3.2. *Objetivos específicos*

1. Identificar la relación entre estrés laboral y los factores de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

2. Identificar la relación entre las áreas de estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

3. Identificar el nivel de estrés laboral según sexo en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

4. Identificar el nivel de satisfacción laboral según sexo en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

1.4. Limitaciones de la investigación

El alcance del estudio ejecutado tuvo la primera limitación el no disponer de una variedad de antecedentes de algunos estudios internacionales que sean relacionadas con ambas variables y población de estudio, por lo tanto, esto restringe la diferencia de los resultados recolectados con los resultados de otros estudios.

También, se debe mencionar que debido a la pandemia por COVID-19, limita la posibilidad de visitar presencialmente instituciones educativas para la aplicación de las pruebas a la muestra, por lo que se debió realizar de manera virtual y hacer uso de las redes sociales para la aplicación de los instrumentos.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Campiño y Muñoz (2020) ejecutó un trabajo de tipo correlacional para demostrar la asociación entre satisfacción y estrés laboral de docentes. La población comprende 90 participantes, su muestra de 70 docentes. Aplicaron la escala de estrés laboral de Sivori y Zavaleta y escala de satisfacción laboral de Ruiz y Zavaleta. Se encontró una correlación muy baja ($\rho = 0.0043$, $p < 0.05$).

Monroy (2020) efectuó un trabajo de tipo correlacional para analizar los niveles de estrés y satisfacción en docentes (Bogotá). Se usó la escala de estrés de la OIT-OMS y el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró en 15 docentes. Concluyendo en 13 docentes con estrés y 4 con un alto nivel de satisfacción.

Rosalen (2019) efectuó un trabajo tipo correlacional, para efectuar el nivel de conexión en satisfacción, incentivo y estrés laboral en docentes. La población fue de 37 participantes, 27 de ellos como muestra. Aplicó el test de la salud total y cuestionario de 'ámbito laboral parte 1 y 2. Su resultado, existe una correlación entre las variables ($r = .911$, $p < 0.01$), así como satisfacción e incentivo laboral.

Rai (2018) efectuó un estudio tipo correlacional para analizar la satisfacción y estrés en 200 docentes (Sikkim). Hizo uso de teachers job satisfaction scale de Mugdil y occupational stress index de Srivastava y Singh. Obteniendo una presencia de 64.5% de estrés y una satisfacción promedio.

Miranda (2017) en su trabajo de tipo correlacional, quiso explicar la asociación entre satisfacción y estrés laboral en docentes (Bolivia). Empleó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma y el cuestionario de burnout de docentes de Moreno-Jiménez, Oliver y Aragonese en 44 docentes. Obtuvieron como resultados que no existe una correlación de ($r = 0.430$, $p < 0.05$).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mostacero y Francesqui (2021) su trabajo fue de tipo correlacional para asociar el estrés y satisfacción en 322 docentes. Empleó escala de estrés laboral OIT-OMS y escala de satisfacción laboral – versión docentes ESL-VD. Obteniendo una asociación indirecta ($\rho = -.272$, $p > 0.05$).

Becerra (2020) desempeñó un trabajo de tipo correlacional para asociar estrés laboral y calidad de vida en docentes. Utilizando la escala de estrés en docentes ED6 y escala de calidad de vida adaptada de Grimaldo para una muestra en 175 docentes. Concluyó en una correlación indirecta moderada ($\rho = -.509$).

Ramón (2018) ejecutó una investigación de tipo correlacional. Su objetivo fue establecer estrés y satisfacción laboral en docentes (Cajamarca). Aplicando la escala de satisfacción laboral – versión docentes ESL – VP y escala de estrés docente ED - 6 en una población de 420 y muestra de 110. Concluyendo como relación indirecta ($r = -.535$).

Figuroa (2018) efectuó un trabajo de tipo correlacional, para contrastar la asociación entre estrés laboral y desempeño docente de una institución. Tuvo como muestra a 90 docentes de ambos sexos, en la que hizo uso de la prueba de estrés laboral de Maslach y Jackson y de desempeño docente de Zaldívar, logrando como respuesta existente una relación inversa y alta ($\rho = -.791$, $p < 0.05$).

Falla (2017) su trabajo fue de tipo correlacional, para relacionar estrés y satisfacción laboral en docentes (Chimbote), su población y muestra consta de 46 docentes, haciendo uso de escala de estrés laboral OIT – OMS y escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. Obteniendo, 54.35% presentan un alto estrés y 63.04% obtiene un bajo nivel de satisfacción laboral ($\rho = -0.763$, $p < 0.01$).

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Estrés laboral

Definiciones.

OIT (2001) lo refirió como un padecimiento perjudicial y significativo en varios factores, como las finanzas, producción, la salud del trabajador a nivel físico y psicológico en las empresas que están en desarrollo e incluyendo las empresas en vías de desarrollo.

Para Zaldívar (1996) lo mencionó como un estado vivencial, variable en tiempo y espacio, asimismo es relacionado a desórdenes tanto a nivel físico como psicológico que manifiesta un individuo a raíz de las presiones de su entorno laboral.

Por lo tanto, Lazarus y Folkman (1986) concluyeron que es la congruencia del sujeto relacionándose con el entorno siendo así observado como abrumador, llegando a ocasionar una falta de control de sus capacidades, aptitudes y habilidades.

Según Selye (1926) define al estrés como una manifestación ante la aparición de un estímulo que se considera estresante. Esta manifestación puede llegar a perjudicar diferentes aspectos de la persona a nivel personal, familiar, laboral y social.

Peiró (1999) estableció seis bloques mediante un modelo sistemático, teniendo en cuenta el estrés profesional:

Variables ambientales: son establecidos por factores visibles y no visibles dentro de los medios ambientales a nivel físico como social.

a) Características de la persona: son establecidos por sus conjuntos de rasgos y cualidades con las anteriores vivencias relacionadas al estrés y su autoeficacia.

b) Experiencia subjetiva: el ingenio del trabajador en estar dispuesto a hacerle frente a los requisitos de la organización.

c) Respuestas: es la competencia de acción a un conflicto mediante su

resolución.

d) Los resultados de la experiencia de estrés: ocasionar una alta estrategia de dominio para hacer frente de mejor manera el estrés percibido.

e) Las consecuencias del estrés: aparecen en los distintos aspectos a nivel físico, mental y de comportamiento que afectará en el desempeño del trabajador.

Teorías relacionadas al estrés.

En la actualidad se considera que el ambiente laboral es un medio seguro de estrés en los trabajadores que podría llegar a provocar dificultades muy graves de salud; no obstante, se exhibe como una agrupación de vivencias de demandas y presiones desmedidas que el trabajador afronta sin tener los recursos necesarios.

A. Teoría psicológica.

Christiansen (2010) y Matuska (2004) investigaron diferentes aspectos estructurales y experienciales que se encargan de promover el balance de vida y elaboraron un modelo teórico que fue llamado "Balance de vida" enfocándose en el estudio referente a las propiedades psicológicas y fisiológicas que son estimados como determinantes y necesarios para sentirse bien.

B. Teoría social.

En una investigación realizada por Llorens (2009) se inspiró en teorías de interacción entre la persona y su entorno, elaborando así este modelo que fue válido para evaluar los riesgos psico-sociales llamada RED (recursos, experiencias y demandas), que es examinada para los profesionales de la salud del trabajo y también el prevenir los riesgos en periodos críticos.

La teoría RED detalla al estrés como una relación entre las exigencias y los recursos laborales ejecutados por la persona como respuesta a las exigencias.

Para Ivancevich y Matteson (1992) y Dolan et al. (2005) hicieron referencia a

cinco tipos de estresores en la jornada de trabajo, que han sido incluidos en escala de estrés laboral OIT – OMS:

- Estresores del medio ambiente físico: es el espacio donde labora el individuo involucrando la iluminación, las temperaturas no adecuadas, el bullicio, contaminación, entre otras.

- Estresores individuales: se considera la confusión y conflicto de roles, el trabajar mucho tiempo sin descanso, responsabilidad y desarrollo de la profesión.

- Estresores grupales: como el no contar con el respaldo del equipo de trabajo, la falta de cohesión, exigencias y discusiones entre grupos.

- Estresores organizacionales: aparición de modelos tecnológicos como el estilo de liderar, las políticas de trabajo por turnos, el clima, su estructura y espacio de la organización.

- Estresores extra organizacionales: se refiere a las exigencias en el factor económico, cambio de domicilio y situaciones familiares.

Tipos de estrés.

La disyuntiva del estrés actual se relaciona a un origen psicosocial y se dificulta dejarlo ir. La respuesta frente a este malestar aparece de dos formas (Selye, 1956).

a) Estrés positivo: es un porcentaje de estrés que genera un estado de alerta logrando un rendimiento mental y físico generando innovación.

b) Estrés negativo: es cuando ya comienzas a sentir un malestar que comienza a imposibilitarte realizar tus actividades, ya sea aburrimiento, frustración, etc.

Factores del estrés laboral.

Keith (1999) suscita que los hechos vividos del trabajador tienen aspectos psicológicos y sociales, personales, económicos, emocionales y de interacciones humanas.

Los factores psicosociales del estrés laboral:

- Desempeño profesional, privación de algún proyecto laboral ante las exigencias de un nivel de dificultad mayor.
- Dirección, no oportuna asignación en los deberes, así como la ausencia del liderazgo acorde a las necesidades de la organización.
- Organización y función, limitada investigación, programación, administración no óptima y un superior oposicionista.
- Tareas y actividades, uniformidad laboral, mandatos del producto de trabajo y sus cargas.
- Medio ambiente de trabajo, recursos no adecuados de bienestar para el trabajador y su salud.
- Jornada laboral, tiempos laborables extensos, cambios constantes en horarios.
- Empresa y entorno social, desacato a la cultura organizacional.

Áreas del estrés laboral.

Según Ivancevich y Mattenson (1989) mencionaron siete áreas de estrés laboral:

1) Clima organizacional: es considerado como una interacción en los trabajadores mediante la estructura de la empresa, sus políticas y metas generando así la atmosfera organizacional.

2) Estructura organizacional: se constituye por el funcionamiento que tiene la empresa, mediante su jerarquía como el posicionamiento de las personas en la organización, se puede visualizar en el organigrama de las empresas, la autoridad de la empresa puede producir estrés en los trabajadores.

3) Falta de cohesión: es la ausencia de la actuación y consecuencia de

agruparse entre sí, en este caso, en los trabajadores de la empresa y los directivos para cumplir con los objetivos empresariales.

4) Respaldo de grupo: cuando los trabajadores y autoridades de la empresa tienen propuestas o realizan actividades dentro de ella, demandan del soporte grupal en el cumplimiento de sus funciones y sentirse apoyados en sus propuestas de metas a nivel individual y grupal.

5) Influencia del líder: la autoridad que ejerce el líder en los trabajadores mediante su poder puede llegar a ser castigador, algunos líderes ayudan a generar estrés, pero también pueden generar una reducción o control del mismo.

6) Territorio organizacional: está constituido por el espacio personal en el que se ubica en trabajador ejerciendo sus labores, puede generar estrés cuando se trabaja en territorios ajenos, nuevos o también cuando son invadidos por otros trabajadores, ya que el trabajador encontró su zona comfortable y propio en este lugar.

7) Tecnología: las limitaciones de los recursos tecnológicos, es un potenciador de estrés, dificulta la eficacia en las funciones del trabajador, puesto que lo considera un requerimiento y/o exigencia, también considerar la capacitación para utilizar adecuadamente el recurso.

Niveles de estrés.

García (2006) plantea que, a su aumento, aparecen afecciones como la fatiga, molestias a nivel corporal y cerebral, finalizando en su conducta organizacional.

Ausencia: incrementa la actividad física, evidenciándose en su desempeño (Soria, 2019).

Bajo: conocido como agudo, dolores momentáneos cerebro-músculos, estimulante al inicio (APA, 2010).

Intermedio: aumenta la frecuencia por demanda, sentimiento de carencia de tiempo, hostilidad (APA, 2010).

Alto: agotador, desgastante, infelicidad a largo plazo acabando con el organismo (APA, 2010).

Sintomatología del estrés laboral.

Brunet (1999) planteó una sintomatología del estrés laboral que dividió en tres partes:

1) Sintomatología psicológica del estrés laboral:

Problemas psicossomáticos: aparecen por problemas psicológicos, en diversos casos se puede relacionar con enfermedades físicas.

Actitudes negativas hacia sí mismo: es la disposición que presenta con sus actitudes llegando a causar una depresión.

Ansiedad: síntoma con preocupaciones y miedos que se presenta con frecuencia.

Cólera: manifestación de irritación y enojo debido al entorno.

Aburrimiento: malestar que aparece por la uniformidad del trabajo.

Baja tolerancia a la frustración: se presenta cuando no se logra con el objetivo buscado.

Estas sintomatologías manifestadas en el trabajador, puede llegar a ocasionar un daño a la organización, debido a que afectaría en su productividad laboral por el desgaste a nivel físico y psíquico.

2) Sintomatología organizacional del estrés laboral:

Disminución del rendimiento, desanimo en ejecutar el cumplimiento de las labores, puede aparecer por una alteración impactante propiciado por la organización.

Actitudes negativas hacia el cliente, se manifiesta el disgusto del cliente por el

mal trato de atención o su expresión al tratarlo de parte del trabajador.

La rotación, reduce una cantidad considerable de rotación porque los trabajadores no se sienten cómodos en el centro.

3) Sintomatología ambiental del estrés laboral:

Posición de disconformidad hacia la vida, el trabajador que siente estrés, comenzará a mostrar una actitud de disconformidad en la jornada laboral y esta llegará a afectar en su contexto de familia y amigos.

Disminución de la calidad de vida personal, a causa de su disminución de sentirse bien en el ámbito personal y social, el estrés laboral genera una baja calidad de vida.

2.2.2. Satisfacción laboral

Definiciones.

Según Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) mencionan como los trabajadores perciben sentimientos buenos o malos hacia su labor. Podría inferir que cuando mencionan los sentimientos positivos, hace referencia a la satisfacción del trabajo y en los sentimientos negativos sería la insatisfacción, el desgano, entre otras que puede ser causada por la falta de reconocimiento en el trabajo.

Palma (2004) como respuesta afectiva que aparece al confrontar la problemática laboral con las expectativas acorde a la realidad en la organización.

También, Davis y Newstrom (2003) sostienen también que es una agrupación de emociones y sentimientos, ya sean buenos o no, como los trabajadores visualizan su trabajo. Se podría creer que amplían un poco más debido a que incluyen a las emociones en el ámbito laboral, considerando así los sentimientos que fueron mencionados anteriormente.

Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) lo consideran como la disposición

de percibir de los trabajadores sobre su trabajo. Los mencionados comentan sobre la actitud y la percepción que tiene el trabajador en la organización, esto conlleva a como se sienten y se desempeñan laboralmente.

Teorías de la satisfacción laboral.

Distintos autores han trabajado en el tema, postulando teorías relacionadas en concordancia a los trabajadores con su sentimiento ante los requerimientos organizacionales.

Teoría de acuerdo en la labor de Dawis (1994).

Hace referencia a que, si se aprovechan las aptitudes, habilidades y capacidades del trabajador, se relacionan con las necesidades de la organización y eso conlleva a una alta probabilidad de que el trabajo sea exitoso, logrando así la satisfacción de la persona.

Teoría de la disconformidad de Locke (1984).

Es uniforme a los servicios profesionales significativos y los registros proporcionados al encargo, los servicios pertenecen a ser adecuadas referente a las insuficiencias, la satisfacción proviene de lo que aplica el individuo a desigular las incapacidades y la relatividad de servicios.

Lawler - Teoría de satisfacción por facetas (1973).

Trata tanto de seguridad como rendimiento, estando pendiente de reconocimientos obtenidos. Esta teoría es la consecuencia de un trabajo eficiente y no la razón en sí, se manifiesta la importancia de conseguir la satisfacción del trabajador como un nexo para lograr óptimos resultados en la empresa.

Herzberg - Teoría de higiene motivacional (1968).

Aparecen aspectos asociados con la motivación como los reconocimientos, compromisos y superación. Por otra parte, los factores de higiene son externos como

la supervisión, interacción con el entorno, remuneración y condiciones en la labor.

Factores relacionados la satisfacción laboral.

Según Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) existen los siguientes generadores de satisfacción:

- Pago: remuneración económica por el trabajo brindado.
- Naturaleza del cargo: el puesto organizacional.
- Oportunidad de ascenso: un trabajo más relevante, mejor salario y condiciones.
- Supervisor: quién se encarga de monitorear el desempeño del trabajador.
- Compañeros: trabajadores que lo rodean en la organización.

Según Palma (1999) peruana y reconocida por sus aportes en el comportamiento organizacional, destacó la existencia de factores de satisfacción laboral que incluyó en su escala:

- Factor I Condiciones físicas y/o materiales: diversos recursos o una porción de la compañía en la que el individuo ejecuta su labor.
- Factor II Beneficios laborales y/o remunerativos: sería la retribución económica básica que recibe el trabajador por su labor.
- Factor III Políticas administrativas: una adecuación referente a los jefes y sus líneas generales en función del trabajador hacia la empresa.
- Factor IV Relaciones sociales: se refiere a la relación del individuo con sus compañeros de trabajo en conjunto a las diversas actividades e interacciones laborales.
- Factor V Desarrollo personal: menciona las oportunidades de que quién trabaja puede adquirir en la organización una mejora en los procesos.
- Factor VI Desempeño de tareas: hace referencia al valor que el trabajador

tiene con el cumplimiento de sus labores de cada día en la empresa.

- Factor VII Relación con la autoridad: valor entre trabajador-superior, así como las autoridades por las tareas ejecutadas.

Sonia Palma en base a los siete factores, posteriormente decidió agruparlos en cuatro factores medibles:

a. Significación de la tarea: capacidad de labor en conexión con el trabajo de la persona consiga el propósito de esfuerzo y realización.

b. Condiciones de trabajo: estimación de la labor debido a la disposición de las normas que constan de la acción laboral.

c. Reconocimiento personal y/o social: preferencia de estimación laboral por la valoración, asociado al trabajo con relación a los logros alcanzados en el trabajo.

d. Beneficios económicos: es la capacidad al trabajo por las remuneraciones que se puede obtener debido al esfuerzo por la tarea mandada.

Según Herzberg, citado por Vroom y Deci (1999) menciona los diversos aspectos ocasionando una satisfacción y también los que previenen la insatisfacción. Los factores higiénicos están conformados por la remuneración económica, el ambiente de trabajo, el manejo al supervisar, administración de la empresa y la manera de relacionarse con los trabajadores. En los factores de motivación se conforman por el reconocimiento, el sentimiento de logro, la capacidad de ejecutar actividades por sí mismo y sus posibilidades de avanzar.

Características personales relacionadas.

Para Robbins (2004) menciona que dichas características se preservan relación con la satisfacción en el trabajo, de alguna manera, nuestra disposición referente al trabajo muestra nuestro aspecto como persona.

a. El Sexo

Según Palma (2004) manifiesta que es natural que existan diversas maneras de generar satisfacción para los profesionales en los negocios y las que trabajan para obtener ingresos. Las motivaciones y satisfacciones del género femenino con carrera se parecen más a los de los ejecutivos. En el caso de las madres no lo ven como algo primordial, debido a que ya se consideran realizadas en sus roles personales.

b. Edad

Para Palma (2004) menciona que, al comenzar a trabajar, ven el trabajo como algo novedoso e interesante debido a que las demandas del trabajo son bajas y esto crea un óptimo desempeño y disposición de parte del trabajador generando su satisfacción. A consecuencia que pasa la edad del trabajador, el trabajo se torna frecuente y las presiones son altas, aminorando su satisfacción.

c. La inteligencia

Para Chiavenato (2005) sostiene que el coeficiente intelectual de un trabajador posea, no es un aspecto decisivo de satisfacción o insatisfacción en el trabajo. No obstante, la inteligencia del trabajador es muy relevante para los trabajos a ejecutar en la empresa. Por otra parte, para los trabajadores que sienten que la exigencia es mínima y no ayuda a sentirse retados puede generar un descontento en su desempeño.

d. Adaptación personal

Según Martínez (2014) menciona que la persona adaptada correctamente es la que después de evaluar los aspectos positivos y negativos puede estar en desacuerdo sobre si dicha conducta podrá satisfacer sus requerimientos primordiales sin limitar al resto de su derecho a satisfacer las suyas.

Niveles de satisfacción laboral.

Ausencia: agotamiento, estrés, disminución de autoestima (Giraldo, s.f.).

Insatisfecho: la organización no cumple con sus expectativas, estancamiento (Nicuesa, 2015).

Promedio: indiferencia, disposición de cambiar de trabajo al tener opción (Lovelock et al., 2009).

Satisfecho: fidelizados-comprometidos con sus labores (Lovelock et al., 2009).

Causas de la insatisfacción laboral.

Existen diferentes razones por las que los trabajadores se sienten insatisfechos en sus labores, en ocasiones deseos de abandonar o buscar otro trabajo (Mayer, 2009). Se presentarán algunas causas de dicha insatisfacción en el trabajo:

- a) Remuneración baja.
- b) Relación desfavorable con los compañeros y/o superiores.
- c) Déficit o nula posibilidad de promoción.
- d) Inseguridad personal.
- e) Dificultad de adaptarse a la organización.
- f) Inadecuadas condiciones labores, como la falta de recursos para la función de labores.
- g) El trato de los jefes o líderes a sus trabajadores, llegando a ser prepotentes o desconsiderados.

Efectos de la satisfacción laboral.

Actualmente, los efectos de insatisfacción laboral son los ausentismos de los trabajadores en la organización, esta acción genera mayores gastos y complicaciones a la empresa por la inasistencia del individuo en su puesto de trabajo tendría que ser paralizado o retrasado en el proceso de producción.

Para Flores (2000) señaló que el motivo más común de las inasistencias laborales de los trabajadores es la baja satisfacción debido a la ejecución del trabajo.

Las inasistencias en el trabajo pueden deberse a diversas razones, como los factores personales, organizacionales o del ambiente, no necesariamente a una insatisfacción laboral.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Adaptabilidad: competencia efectuada al transcurso adaptativo en poco tiempo bajo exigencias (Frías y Véliz, 2013).

Estrés: respuesta física y emocional a un daño ocasionado debido a desequilibrios entre exigencias perceptibles, recursos entre otras que la persona hace frente (Maslach y Jackson, 1981).

Productividad: habilidad de conseguir los objetivos planificados con calidad (Fernández, 2010).

Reconocimiento personal y/o social: hace referencia a la apreciación interna o de asociados a la empresa referente a las ganancias en el trabajo o resultados indirectos (Palma, 2005).

Satisfacción laboral: conceptualizado como total de sensaciones poseedores del trabajador laborando (Fernández, 2010).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

De tipo correlacional, puesto que, analizó la asociación entre estrés y satisfacción laboral (Hernández et al., 2014). También, enfocándose en recolección de datos de tipo cuantitativo, a través de su medición y contraste, establece el análisis y genera conclusiones (Hernández et al., 2014).

El diseño de este estudio es no experimental-corte transversal, se eludió la medición de las variables en manipulación, así que no se manejó ninguna de las variables de manera intencional (Hernández et al., 2014).

3.2. Población y muestra de estudio

La población es un grupo de la totalidad en casos con semejanzas en ciertas características (Arias, 2006).

Está comprendida por docentes del magisterio con título profesional y de ambos sexos que laboran en diferentes Instituciones Educativas de Lima Sur en 2021.

La muestra es un subconjunto perteneciente a ese grupo definido por sus características llamada población (Arias, 2006).

Para estimar el tamaño de la muestra, se aplicó la fórmula de correlaciones en dos variables cuantitativas usando como estimadores el nivel de confianza de 95% a 1.96, poder estadístico de 95% a 1.645 y un tamaño de efecto pequeño de 0.27. Por lo tanto, el resultado obtenido para hallar la muestra es de 174 docentes de ambos sexos (100%), siendo 100 mujeres (57.50%) y 74 hombres (42.50%) que laboren en Instituciones Educativas de Lima Sur en 2021.

Fórmula:

$$n = \left[\frac{(Z\alpha + Z\beta)}{0.5 \ln[(1+r)/(1-r)]} \right]^2 + 3$$

Donde:

n = tamaño de la muestra.

Z (nivel de confianza) = 1.960

A (nivel de significancia) = .05

B (potencia de la prueba) = .80

\ln = logaritmo natural o neperiano.

r (tamaño de efecto) = .27

El muestreo no probabilístico por conveniencia, hace referencia que se puede elegir de forma conveniente a la población (Ochoa, 2015).

El tipo de muestreo mencionado es debido a que se seleccionan porque están convenientemente disponibles para el evaluador, en este caso, deben ser docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

Criterio de inclusión.

-Aceptación del consentimiento informado y responder a los ítems de los instrumentos medibles.

Criterio de exclusión.

-Docentes que no acepten ser parte de la muestra de estudio.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

3.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre el estrés laboral y los factores de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

2. Existe relación entre las áreas de estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

3. El nivel de estrés laboral según sexo influye en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

4. El nivel de satisfacción laboral según sexo influye en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.

3.4. Variables-Operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual:

Es la contestación medida por las distinciones individuales, a raíz de una acción – situación que instruye presiones específicas (Ivancevich, 2006).

Definición operacional:

Será calculada a través de las puntuaciones recolectadas en la presente escala.

Definición operacional basada en indicadores:

En la tabla 1 se visualizará la operacionalización para estrés laboral en función de sus áreas, indicadores y puntuaciones categorizadas.

Tabla 1*Operacionalización de estrés laboral*

Áreas	Indicadores	Ítems	Alternativas	Escala de Medición / Categorías
Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	3, 15, 22	Nunca (1)	Intervalo categorizado para fines descriptivos en Ordinal. Categorías por puntaje: Ausencia: 25 a 32 Bajo: 33 a 94 Intermedio: 95 a 141 Alto: 142 a 175
Respaldo de grupo	Respaldo de metas	8, 19, 23	Raras veces (2)	
Influencia del líder	Intervención y efectividad	5, 6, 13, 17	Ocasionalmente (3)	
Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7, 9, 18, 21	Algunas veces (4)	
Tecnología	Uso adecuado de tecnología	4, 14, 25	Frecuentemente (5)	
Estructura organizacional	Intervención y efectividad	2, 12, 16, 24	Generalmente (6)	
Clima organizacional	Estrategia organizativa	1, 10, 11, 20	Siempre (7)	

Variable 2: Satisfacción laboral**Definición conceptual:**

Es como una aptitud por una manifestación en el trabajador frente a sus responsabilidades en el trabajo, conectados con el reconocimiento en conjunto y personal (Palma, 1999).

Definición operacional:

Será medida por la variable de tipo cuantitativa por la puntuación total y de los factores, utilizando la presente escala.

Definición operacional basada en indicadores:

En la tabla 2 se mostrará la operacionalización para satisfacción laboral en función de sus factores, indicadores y puntuaciones categorizadas.

Tabla 2*Operacionalización de satisfacción laboral*

Factores	Indicadores	Ítems	Alternativas	Escala de medición / Categorías
Significación de la tarea	Esfuerzo Realización Equidad	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	Totalmente de acuerdo (TA)	Intervalo categorizado para fines descriptivos en ordinal Categorías por puntaje: Ausencia: 59 a 70 Insatisfecho: 71 a 94 Promedio: 95 a 116 Satisfecho: 117 a 135
Condiciones de trabajo	Estructura Materiales Relación con la Autoridad	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27	De acuerdo (A) Indeciso (I)	
Reconocimiento personal y/o social	Trato con los jefes trato con los compañeros	6, 11, 13, 19 y 24	En desacuerdo (D)	
Beneficios sociales	Remuneraciones	2, 5, 9, 10 y 16	Total desacuerdo (TD)	

3.5. Métodos y técnicas de investigación**Escala de estrés laboral OIT- OMS.**

Fue construida por la Organización Internacional de trabajo y la Organización Mundial de la Salud, siendo sostenida por Ivancevich y Matteson (1989), como resultados de la adaptación de Suarez (2013) su objetivo de adaptar la escala en el contexto peruano con trabajadores de 25 - 35 años de un contact center (Lima). Está compuesta en 25 ítems, con siete áreas de estrés: clima (1,10,11,20), estructura (2,12,16,24) y territorio organizacional (3,15,22), tecnología (4,14,25), influencia del líder (5,6,13,17), falta de cohesión (7,9,18,21) y respaldo del grupo (8,19,23), posee alternativas de respuestas de tipo Likert mediante siete opciones con valor de 1 a 7:

(nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre).

Realizó evidencias de validez y α en una muestra de 203 trabajadores indicando en los resultados que obtiene adecuadas propiedades psicométricas, referente a la validez de contenido, con base en la estructura interna mediante el análisis factorial ($p < 0.05$), en validez de constructo teniendo como índice de KMO de 0.953 y estimándose la fiabilidad por el método de consistencia interna de α con 0.972.

En el estudio aplicado a docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur, se obtuvo lo siguiente:

La validez de contenido por análisis factorial confirmatorio, se presentará en tabla 3.

Tabla 3*Cargas factoriales estandarizadas de estrés laboral*

Área	Ítems	Estimación	Error estándar	Valor Z	p	Estimación estándar
Territorio organizacional	E3	1.139	0.111	10.23	< .001	0.686
	E15	1.456	0.138	10.51	< .001	0.708
	E22	1.402	0.142	9.91	< .001	0.675
Tecnología	E4	1.112	0.114	9.78	< .001	0.669
	E14	1.514	0.126	11.99	< .001	0.781
	E25	1.356	0.13	10.45	< .001	0.715
Respaldo de grupo	E8	1.606	0.117	13.67	< .001	0.842
	E19	1.493	0.114	13.13	< .001	0.823
	E23	1.508	0.111	13.58	< .001	0.84
Clima organizacional	E1	0.894	0.118	7.59	< .001	0.545
	E10	1.609	0.118	13.67	< .001	0.849
	E11	1.454	0.113	12.83	< .001	0.814
	E20	1.622	0.122	13.25	< .001	0.827
Estructura organizacional	E2	1.003	0.113	8.9	< .001	0.611
	E12	1.591	0.118	13.53	< .001	0.839
	E16	1.333	0.128	10.44	< .001	0.698
Influencia del líder	E24	1.487	0.124	12.04	< .001	0.774
	E5	1.513	0.124	12.18	< .001	0.781
	E6	1.356	0.14	9.68	< .001	0.658
	E13	1.649	0.132	12.49	< .001	0.796
Falta de cohesión	E17	1.669	0.118	14.16	< .001	0.861
	E7	1.604	0.127	12.64	< .001	0.799
	E9	1.598	0.12	13.33	< .001	0.825
	E18	1.449	0.112	12.98	< .001	0.81
	E21	1.41	0.117	12.1	< .001	0.778

En la tabla 3, el ítem 17 correspondiente presenta una carga más alta de .861 mientras que el ítem 2 presenta una carga baja de .611.

Tabla 4*Índices de ajuste de AFC para la escala de estrés laboral*

χ^2 (gl), p	CFI	TLI	RMSEA [IC 90%]	SRMR
654 ₍₂₅₄₎ , .001	.894	.875	.0952 [.0862, .104]	.0462

Nota: χ^2 = chi cuadrado, p = significancia estadística, CFI = índice de ajuste comparativo, TLI = índice de Tucker-Lewis, RMSEA = error cuadrado de aproximación a las raíces medias, IC = intervalo de confianza, SRMR = residuo cuadrático medio estandarizado.

En la tabla 4, resultados del AFC de la presente escala, teniendo en cuenta sus 25 ítems. El Intervalo de confianza RMSEA al 90% .0952 [.0862, .104] y chi cuadrado ($\chi^2 = 654$, gl = 254, p > .001), se obtuvo un CFI = .894, TLI = .875 y SRMR = .0462 evidenciando un índice de ajuste aceptable como confirmación de la estructura interna del constructo.

Escala de satisfacción laboral SL-SPC.

Construido y adaptado por Palma (2005) tuvo de objetivo validar el instrumento en 1058 trabajadores de Lima Metropolitana. Instrumento de escala tipo Likert, con 27 ítems positivos (1 al 5) y negativos (5 a 1) reunidos en cuatro factores: a) significación de la tarea (3,4,7,18,21,22,25,26), b) condiciones de trabajo (1,8,12,14,15,17,20,23,27), c) reconocimiento personal y/o social (6,11,13,19,24), y d) beneficios económicos (2,5,9,10,16). Teniendo como alternativas en respuesta: 1) total acuerdo, 2) de acuerdo, 3) indeciso, 4) en desacuerdo, y 5) total desacuerdo, calificándose en cuatro factores y el puntaje total. Por medio del método de consistencia interna, obteniendo respuestas superiores a .84 para el α de Cronbach y Guttman, demostrando su fiabilidad. En el análisis factorial, valorar la viabilidad en la medida de adecuación KMO siendo .852, el Test de esfericidad tiene un valor alto y la significancia es menor a .05. Asimismo, en el análisis factorial en los ítems y factores hizo uso del método varimax logrando interpretar el significado de los factores en la matriz, explicando su correlación.

En el estudio aplicado a docentes de instituciones educativas (Lima Sur), se obtuvo la validez de contenido por AFC en tabla 5.

Tabla 5

Cargas factoriales estandarizadas de satisfacción laboral

Factores	Ítem	Estimación	Error estándar	Valor Z	p	Estimación estándar
Significación de la tarea	SL3	0.872	0.0903	9.66	< .001	0.673
	SL4	0.608	0.0659	9.23	< .001	0.651
	SL7	0.638	0.0595	10.72	< .001	0.728
	SL18	0.576	0.0622	9.26	< .001	0.652
	SL21	0.702	0.0715	9.83	< .001	0.682
	SL22	0.809	0.0716	11.3	< .001	0.755
	SL25	0.74	0.0752	9.84	< .001	0.682
Condiciones de trabajo	SL26	0.909	0.0806	11.27	< .001	0.753
	SL1	0.549	0.0921	5.97	< .001	0.454
	SL8	0.898	0.0815	11.03	< .001	0.747
	SL12	0.578	0.0934	6.18	< .001	0.473
	SL14	0.182	0.0925	1.97	0.049	0.159
	SL15	0.792	0.0784	10.09	< .001	0.7
	SL17	0.587	0.0926	6.34	< .001	0.486
Reconocimiento personal y/o social	SL20	0.618	0.0754	8.2	< .001	0.598
	SL23	0.483	0.0739	6.53	< .001	0.491
	SL27	0.578	0.0794	7.28	< .001	0.54
	SL6	0.392	0.0929	4.22	< .001	0.361
Beneficios económicos	SL11	0.422	0.0914	4.62	< .001	0.385
	SL13	0.689	0.0746	9.24	< .001	0.724
	SL19	0.925	0.0902	10.26	< .001	0.81
	SL24	0.309	0.1033	2.99	0.003	0.255
	SL2	0.692	0.093	7.44	< .001	0.576
	SL5	0.823	0.0915	8.99	< .001	0.676
	SL9	0.92	0.0839	10.97	< .001	0.803
	SL10	0.635	0.0884	7.18	< .001	0.563
	SL16	0.602	0.0901	6.69	< .001	0.529

En la tabla 5, el ítem 9 correspondiente presenta una carga más alta de .803

mientras que el ítem 14 presenta una carga baja de .159.

Tabla 6

Índices de ajuste de AFC para la escala de satisfacción laboral

$X^2_{(gl)}, p$	CFI	TLI	RMSEA [IC 90%]	SRMR
755 ₍₃₁₈₎ , .001	.755	.73	.0888 [.0807, .970]	.089

Nota: x^2 = chi cuadrado, p = significancia estadística, CFI = índice de ajuste comparativo, TLI = índice de Tucker-Lewis, RMSEA = error cuadrado de aproximación a las raíces medias, IC = intervalo de confianza, SRMR = residuo cuadrático medio estandarizado.

Tabla 6, resultados del AFC en la presente escala, teniendo en cuenta sus 27 ítems. El Intervalo de confianza RMSEA al 90% .0888 [.0807, .970] y chi cuadrado ($X^2 = 755$, $gl = 318$, $p > .001$), se obtuvo un CFI = .755, TLI = .73 y SRMR = .089 evidenciando un índice de ajuste aceptable como confirmación de la estructura interna del constructo.

3.6. Procesamiento de los datos

Para este estudio, cuando se implementó aspectos previos del trabajo de investigación, se recogieron los datos a través de dos instrumentos, para ello los sujetos decidieron su participación en la investigación, es decir, aquellos que conformarán la muestra de estudio no fueron forzados a participar. Se obtuvo un informe de consentimiento virtual en el que autoriza su colaboración con la investigación de manera respetuosa y digna, por lo que solo los docentes que accedieron pertenecer al estudio resolvieron el Formulario-Google con los instrumentos de medición. La información recabada permanecerá confidencial y se respetará los principios de la declaración de Helsinki. La utilización de los instrumentos se hizo de modo individual y virtual en un formulario de Google con un tiempo aproximado de 25 minutos, dándoles las pautas para un correcto marcado.

Al tener la información obtenida mediante los instrumentos psicométricos se continuó con analizar estadísticamente los datos, elaborando una base de datos en

Excel versión 2013. Más adelante, se trasladó al software SPSS versión 25 con el objetivo de contrastar las hipótesis y también se utilizó el programa Jamovi para obtener las cargas factoriales de cada ítem correspondiente a sus áreas y factores de la variable. Asimismo, se hizo uso de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk en el programa estadístico JASP versión 2020, indicando que los datos tienen una distribución no normal, determinándose que la estadística es no paramétrica, empleándose la correlación de rangos Rho de Spearman y se obtuvo los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales que incluyen la variabilidad (frecuencia, porcentajes y tamaño de efecto). Finalmente, los resultados son presentados en tablas en formato APA con su interpretación.

Se presentará la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) en la próxima tabla.

Tabla 7

Análisis de prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para estrés laboral

	Shapiro-Wilk	p
Territorio organizacional	0.960	.001
Tecnología	0.969	.001
Respaldo de grupo	0.964	.001
Clima organizacional	0.977	.006
Estructura organizacional	0.972	.002
Influencia del líder	0.957	.001
Falta de cohesión	0.967	.001
Estrés laboral	0.976	.004

Nota: p = significancia estadística.

De acuerdo con la tabla 7 se puede identificar en la prueba de normalidad que el total de la escala y sus áreas presentan distribución no normal ($p < 0.05$). Por lo tanto, la prueba de estadística a aplicar será no paramétrica mediante el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Tabla 8*Análisis de prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para satisfacción laboral*

	Shapiro-Wilk	p
Significación de la tarea	0.932	.001
Condiciones de trabajo	0.972	.001
Reconocimiento personal y/o social	0.974	.002
Beneficios económicos	0.983	.034
Satisfacción laboral	0.987	.115

Nota: p = significancia estadística.

Tabla 8 se puede identificar en la prueba de normalidad que el total de la escala y sus factores presentan distribución no normal ($p < 0.05$). Por lo tanto, la prueba de estadística a aplicar será no paramétrica mediante el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Tabla 9*Análisis de prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para estrés y satisfacción laboral*

	Shapiro-Wilk	p
Estrés - Satisfacción Laboral	0.981	.018

Nota: p = significancia estadística.

Tabla 9 se puede visualizar que la probabilidad de significancia es .018 donde se observa que las variables presentan distribución no normal ($p < 0.05$). Por lo tanto, la prueba de estadística a aplicar será no paramétrica mediante el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Tabla 10

Áreas y el total de la escala de estrés laboral OIT – OMS

Áreas/ Escala total	Alfa de cronbach	N de ítems
Clima organizacional	.833	4
Estructura organizacional	.821	4
Territorio organizacional	.728	3
Tecnología	.767	3
Influencia del líder	.856	4
Falta de cohesión	.880	4
Respaldo de grupo	.874	3
Total de estrés laboral	.972	25

En la tabla 10, el análisis calculado en α para las 7 áreas de la presente escala, asimismo se realizó el mismo procedimiento para el total de la escala. Siendo la α mínima el área territorio organizacional de $\alpha = .728$, en tanto la α más alta en el área falta de cohesión $\alpha = .880$. Referente a la escala total, consiguió un valor de $\alpha = .972$, contemplando una excelente α .

En la próxima tabla se presenta la fiabilidad de satisfacción laboral.

Tabla 11*Factores y el total de la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma*

Factores/ Escala total	Alfa de cronbach	N de ítems
Significación de la tarea	.879	8
Condiciones de trabajo	.432	9
Reconocimiento personal y/o social	.621	5
Beneficios económicos	.760	5
Total de satisfacción laboral	.888	27

Tabla 11 se muestra el análisis calculado en el α para los cuatro factores de la escala en mención, asimismo se ejecutó un similar procedimiento para el total de la misma. Se visualiza la α mínima en el factor condiciones de trabajo de $\alpha = .432$, mientras que la α más alta en significación de la tarea de $\alpha = .879$. En su totalidad $\alpha = .888$, contemplándose excelente α .

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

4.2.1. Relación entre estrés laboral y los factores de satisfacción laboral en docentes

Tabla 12*Correlación entre estrés laboral y los factores de satisfacción laboral en docentes*

	n	rho [IC95%]	p	TE
Estrés laboral - Significación de la tarea	174	-0.386[-0.505, -0.251]	< .001	14.89%
Estrés laboral - Condiciones de trabajo	174	-0.337[-0.463, -0.198]	< .001	11.35%
Estrés laboral - Reconocimiento personal y/o social	174	-0.358[-0.481, -0.221]	< .001	12.81%
Estrés laboral - Beneficios económicos	174	-0.332[-0.458, -0.192]	< .001	11%

Nota: n = muestra, rho = coeficiente de correlación de Spearman, IC = intervalo de confianza,

p = significancia estadística, TE = tamaño de efecto.

Tabla 12 acorde a la estadística no paramétrica se aplicó el rho de Spearman, existiendo una asociación altamente significativa e indirecta entre estrés y factores de satisfacción laboral. Además, su repercusión evidencia una mayoría de correlaciones que demuestra un tamaño de efecto pequeño, se puede decir que a mayor estrés existe menor satisfacción laboral según sus factores en 11% - 14.89%. Acorde a los datos se rechaza la hipótesis nula.

4.2.2. Relación entre áreas del estrés laboral y satisfacción laboral en docentes

Tabla 13

Correlación entre las áreas de estrés laboral y satisfacción laboral en docentes

	n	rho [IC95%]	p	TE
Territorio organizacional - Satisfacción laboral	174	-0.471[-0.579, -0.347]	< .001	22.10%
Tecnología - Satisfacción laboral	174	-0.381[-0.502, -0.247]	< .001	14.50%
Respaldo de grupo - Satisfacción laboral	174	-0.396[-0.515, -0.263]	< .001	15.60%
Clima organizacional - Satisfacción laboral	174	-0.377[-0.498, -0.242]	< .001	14.20%
Estructura organizacional - Satisfacción laboral	174	-0.399[-0.517, -0.266]	< .001	15.90%
Influencia del líder - Satisfacción laboral	174	-0.350[-0.474, -0.212]	< .001	12.20%
Falta de cohesión - Satisfacción laboral	174	-0.381[-0.501, -0.246]	< .001	14.50%

Nota: n = muestra, rho = coeficiente de correlación de Spearman, IC = intervalo de confianza, p = significancia estadística, TE = tamaño de efecto.

Tabla 13, en relación a la estadística no paramétrica se empleó el rho de Spearman, demostrando una relación altamente significativa con correlaciones indirectas en las áreas de estrés y satisfacción laboral. Siendo el tamaño de efecto pequeño, se puede mencionar que a mayor presencia de las áreas de estrés daría relación a una menor presencia de satisfacción laboral en 12.20% a 22.10%, rechazando la hipótesis nula.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Nivel de estrés laboral según sexo en docentes

Tabla 14

Niveles de estrés laboral según sexo en docentes

Niveles de estrés	Fr	%	Mujeres	%	Hombres	%
Ausencia	9	5.2	4	2.3	5	2.87
Bajo	70	40.2	51	29.31	19	10.92
Intermedio	79	45.4	35	20.11	44	25.29
Alto	16	9.2	10	5.75	6	3.45
Total	174	100.0	100	57.47	74	42.53

Nota: Fr = frecuencia, % = porcentaje.

Tabla 14, el 5.2% de los 9 docentes manifiestan ausencia de estrés, el 40.2% de los 70 manifiesta un bajo nivel, 45.4% de los 79 muestra un nivel intermedio y 9.2% de los 16 presenta un alto nivel de estrés. Acorde a los datos se rechaza la hipótesis nula.

4.3.2. Nivel de satisfacción laboral según sexo en docentes

Tabla 15

Niveles de satisfacción laboral según sexo en docentes

Niveles de satisfacción	Fr	%	Mujeres	%	Hombres	%
Ausencia	9	5.2	3	1.72	6	3.45
Insatisfecho	72	41.4	35	20.11	37	21.26
Promedio	79	45.4	55	31.61	24	13.79
Satisfecho	14	8.0	7	4.02	7	4.02
Total	174	100.0	100	57.46	74	42.52

Nota: Fr = frecuencia, % = porcentaje.

Tabla 15, el 5.2% de los 9 docentes presentan ausencia de satisfacción laboral, 41.4% de los 72 docentes presenta insatisfacción laboral, el 45.4% de los 79 docentes presenta una satisfacción promedio y el 8% de los 14 docentes presenta satisfacción laboral. Acorde a los datos se rechaza la hipótesis nula.

4.3.3. Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en docentes

Tabla 16

Correlación entre estrés y satisfacción laboral en docentes

	n	rho [IC 95%]	p	TE
Estrés - satisfacción laboral	174	-0.420[-0.535, -0.289]	< .001	17.64%

Nota: n = muestra, rho = coeficiente de correlación de Spearman, IC = intervalo de confianza, p = significancia estadística, TE = tamaño de efecto.

Tabla 16, de acuerdo con el rho de Spearman existe una asociación significativamente alta e indirecta entre las variables. Además, su repercusión evidencia un tamaño de efecto pequeño, por lo que se puede decir que ante la presencia del estrés existe una menor satisfacción laboral en 17.64%. Por lo cual, los datos avalan el rechazo de la hipótesis nula.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Esta investigación tuvo la intención central determinar la relación existente entre estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur.

Respecto a lo mencionado, la presencia de estrés puede repercutir en factores de satisfacción como la significación de la tarea como sentido de esfuerzo; las condiciones de trabajo como evaluación del trabajo; reconocimiento personal y/o social como valoración acorde logros laborales y beneficios económicos como los aspectos remunerativos. En relación al contexto, este hallazgo evidencia el objetivo de apoyar la validez interna de la hipótesis. Estos datos respaldan una asociación altamente significativa e indirecta entre estrés y factores de satisfacción laboral, así como significancia de probabilidad estadística en significación de la tarea ($\rho = -0.386$, $p < 0.001$), asimismo demuestra que la repercusión es de 14.89%; condiciones de trabajo ($\rho = -0.337$, $p < 0.001$), demostrando el tamaño de efecto de 11.35%, reconocimiento personal y/o social ($\rho = -0.358$, $p < 0.001$), con una repercusión de 12.81% y beneficios económicos ($\rho = -0.332$, $p < 0.001$) repercutiendo en un 11% en los factores asociados a la satisfacción hacia el trabajo, estos resultados demuestran que hay una asociación entre la presencia del estrés con la satisfacción que sienten los docentes relacionado a su satisfacción, que está caracterizado por la actitud hacia el trabajo, detectando su grado de agradabilidad referente a la actividad laboral. En una investigación realizada por Mostacero y Francesqui (2021) de estrés y factores de satisfacción laboral obtuvo una correlación indirecta ($\rho = -0.272$, -0.228 , -0.271 y -0.199), lo que demuestra la coincidencia con el estudio en la correlación negativa y significativa con cada factor en mención, hallando así una coincidencia entre el déficit de estrés y la presencia significativa de satisfacción en el trabajo, lo

que demuestra que si estaría relacionado el estrés con los factores de satisfacción. No obstante, el estrés laboral no es del todo negativo, porque también puede ayudar a que los docentes potencien sus habilidades consiguiendo lograr sus metas hacia el trabajo. Debido a lo mencionado, se podría realizar las siguientes actividades para mejorar la satisfacción en los docentes, como por ejemplo: reconocer los logros, según Beltrán y Palomino (2014) el focus group mejora la actitud del trabajador mediante una entrevista, ayudando a señalar los puntos perjudiciales que afectan a su satisfacción en el trabajo, algunos elementos que se utilizaría en este programa es la remuneración por igual, la infraestructura que es necesario para tener el espacio adecuado, tecnología como recursos audiovisuales para una enseñanza adecuada a nuestra época e invertir en capacitaciones, los docentes necesitan actualizar sus conocimientos, ahora que estamos atravesando una pandemia y la enseñanza se volvió virtual, requieren utilizar plataformas virtuales y elaborar materiales para proyectarlos, por lo que se volvió imprescindible la tecnología y sus recursos.

Las áreas de estrés laboral y la satisfacción pueden ser elementos que cuando son afectados, no aparece una adaptación óptima al trabajo de parte del trabajador, por tanto, la tesis ofrece evidencia para apoyar la validez interna de la hipótesis, estos datos avalan la relación existente y altamente significativa e inversas en las áreas de estrés y satisfacción laboral, en territorio organizacional ($\rho = -0.471$, $p < 0.001$), su repercusión es de 22.10%, en tecnología ($\rho = -0.381$, $p < 0.001$), el tamaño de efecto es 14.50%, respaldo de grupo ($\rho = -0.396$, $p < 0.001$), con una repercusión de 15.60%, clima organizacional ($\rho = -0.377$, $p < 0.001$), con tamaño de efecto de 14.20%, estructura organizacional ($\rho = -0.399$, $p < 0.001$), con tamaño de efecto de 15.90%, influencia del líder ($\rho = -0.350$, $p < 0.001$), con una repercusión de 12.20%, falta de cohesión ($\rho = -0.381$, $p < 0.001$), con tamaño de efecto de 14.50% en los

cambios que producen en el estrés laboral, lo que demuestra que las áreas del estrés están relacionados de manera significativa con la satisfacción de los docentes que, está compuesto por estresores del medio ambiente que es el espacio donde se labora, individuales como el conflicto de roles, grupales como el respaldo del equipo de trabajo, organizacionales referente al clima laboral y extra organizacionales como el factor económico o cambios de vivienda por Ivancevich y Matteson (1992). Un estudio por Falla (2017) demostró que en territorio organizacional es una correlación negativa ($r = -.763$, $p < 0.021$), tecnología es una correlación inversa ($r = -.976$, $p < .000$), respaldo de grupo presenta una correlación negativa ($-.783$, $p < .000$), clima organizacional presenta una correlación inversa ($-.947$, $p < .000$), estructura organizacional con una correlación directa ($.783$, $p < .043$), Influencia del líder tiene una correlación negativa ($-.012$, $p < .080$) y falta de cohesión con una correlación directa (0.023 , $p < .063$). Por ello, se concluye que ambos estudios se asemejan en que hay una correlación negativa en cinco áreas, no obstante, coinciden en ser significativas altas. Acorde a lo planteado por Cassini (2021) propone un programa de intervención basado en evidencias por seis semanas, en el que se presentarán técnicas de educación en el distrés, actividad física regular, relajación, mindfulness y afrontamiento al estrés. El cumplimiento de estas técnicas a largo plazo, ayudará a prevenir un estrés crónico en los participantes, disminuyendo los síntomas que aparecen al tener la presencia del estrés, esto lograría que los docentes puedan sentirse satisfechos con sus labores.

El estrés en el trabajo puede llegar a variar acorde al sexo, se considera que las mujeres pueden sentir mayor estrés a diferencia del otro sexo por las responsabilidades familiares y del hogar. Acorde al contexto, el siguiente hallazgo importante de la tesis es brindar evidencia con el objetivo de apoyar la validez interna

de la hipótesis, estos datos demuestran que hay 10 mujeres que manifiestan un nivel alto de estrés con una puntuación media mayor, mientras que 6 hombres presentan este nivel alto de estrés, demostrando que las mujeres pueden vivenciar un mayor nivel de estrés a comparación del otro sexo, mencionando esto, el 5.75% de mujeres como muestra presentarían alto estrés y en los hombres el 3.45% lo que demuestra una diferencia de 2.3% entre ambos sexos, siendo las mujeres quienes padecen más el estrés, según Beehr y Newman (1978) este malestar puede causar problemas de sueño, bajo desempeño e insatisfacción laboral. En otro estudio con las mismas características por Becerra (2020) presentó una similitud que en 30.9% mujeres y 15.4% hombres (Cajamarca) presentan un nivel alto de estrés. Asimismo, Bittar (2008) mencionó que, como factor personal del estrés según sexo, las mujeres presentan más conflictos en familia-trabajo por compaginar sus roles familiares con labores generando un agotamiento emocional y menor realización a comparación de los hombres. Concluyendo así que las mujeres tienen una mayor tendencia en presentar estrés a comparación de los hombres por lograr un equilibrio efectivo en sus responsabilidades personales, familiares y laborales. Referente a ello, se considera necesario realizar un programa de intervención para reducir los malestares que ocasionan el estrés mediante la relajación progresiva de Jacobson (1929) como un proceso de tensión-distensión muscular en 16 grupos musculares. Este programa es de 8 sesiones y será aplicado a docentes obteniendo resultados esperados de mejora en la capacidad de afrontamiento de problemas y la obtención de alternativas propuesto por Ionut (2018). Por ello, también se podría establecer la prudencia laboral, respetando los horarios laborables de los docentes para la ejecución de sus funciones dentro de la institución educativa, consiguiendo que su trabajo no sea tan demandante.

La satisfacción laboral tiende a ser baja o promedio en los docentes, porque en nuestro país no es una carrera altamente remunerada pero muy exigente, además que la mayoría de instituciones educativas (Lima Sur) no disponen de condiciones laborales inmejorables para su desempeño y motivación de los mismos. En este marco, se encontró en la tesis, evidencia objetiva para apoyar la validez interna de la hipótesis, puesto que se encuentra que 55 mujeres y 24 hombres presentan una satisfacción promedio y solo 7 mujeres y 7 hombres se sienten satisfechos en instituciones educativas (Lima Sur). Es decir, solo el 8% de docentes se siente bien realizando sus labores. Podríamos inferir que la satisfacción laboral por sexo no es indistinta a pesar del nivel de estrés según este estudio, que se caracteriza mediante la actitud del trabajador, su estado de ánimo y cumplimiento de funciones. En un estudio por Mostacero y Francesqui (2021) se halló que las mujeres tenían un 19.4 % y los hombres un 24% como alta satisfacción. Por lo que se podría considerar que el sexo llegaría a influenciar en la satisfacción al trabajo. Según Shultz (1990) existen factores de satisfacción que trascienden en los trabajadores como la edad, salud, equilibrio emocional, socioeconómico, etc. De acuerdo con la información, se considera que satisfacción laboral se relaciona con varios aspectos, pero el sexo no sería considerado como un determinante, sin embargo, se debe tener en cuenta la salud emocional de los docentes para que puedan desarrollar la satisfacción en la institución educativa. Esta satisfacción tiene un papel importante en el trabajo, porque se relaciona con la atención que tiene el docente hacia los estudiantes, directores y plana docente mediante su enseñanza, trato e interacción, por lo que se concluye que tiene una alta relevancia en el ámbito laboral. Por lo tanto, es relevante proponer cambios de mejora consiguiendo así mantener la satisfacción laboral de los docentes o aumentarla en caso que el grado sea inferior a lo esperado. El objetivo de la

propuesta de Beltrán y Palomino (2014) es brindar estrategias para perfeccionar la satisfacción laboral en docentes mediante entrevistas a profundidad teniendo como importancia la autorrealización que se centra en la capacitación constante y la perspectiva que tiene el docente de su autorrealización; las condiciones laborales como la remuneración, reconocimientos monetarios y no monetarios, las argollas con los profesores como la condescendencia o aumento de sueldo; la comunicación como formas y estilo de comunicación como la planificación, resolución de problemas e inducción y la información acompañada de la supervisión que se encarga de los temas de control como la revisión de sus pertenencias por los materiales que reciben del centro.

De los resultados más resaltantes en la presente tesis es la verificación de una relación existente y altamente significativa e inversa entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0.420$, $p < 0.001$) en los docentes, ayudando a contrastar la importancia de la relación entre las variables en mención, desde el enfoque de la probabilidad de significancia estadística y práctica que se evalúa a consideración de Cohen (1969) debido al tamaño de efecto de la relación. Referente al tamaño de efecto correspondiente es de magnitud pequeña porque evidencia que el estrés tiene un impacto de 17.64% en la amplitud de satisfacción laboral de los docentes (Lima Sur); mostrando que la ausencia o un bajo nivel de estrés explica la aparición de satisfacción laboral en los docentes. Por otra parte, un estudio por Falla (2017) que planteó al nivel de asociación entre estrés y satisfacción laboral como una correlación negativa considerable ($\rho = -0.763$, $p < 0.001$) incrementando estrés, inferior será la satisfacción laboral en docentes (Chimbote), estos resultados coinciden con la correlación negativa y altamente significativa del estudio presentado demostrando el impacto que puede causar la aparición del estrés en la insatisfacción de los docentes.

También, Ramón (2018) que mencionó sobre la asociación entre estrés y satisfacción laboral en docentes (Cajamarca) obtuvo una correlación negativa ($\rho = - 0.535$, $p < 0.001$) coincidiendo nuevamente con el presente estudio, demostrando que, el estrés en los docentes, provocará una repercusión en su satisfacción hacia el trabajo. De este modo, es evidente el predominio que puede tener el estrés en los docentes causando una satisfacción baja en su ambiente laboral. Teniendo esta alerta de la situación, se considera imprescindible el realizar programas de intervención en los docentes de todos los niveles, estén involucrados y tengan la intención de prevenir y/o tratar los factores estresores que influyen en su satisfacción hacia el trabajo; el programa de control del estrés de Peralta et al. (2011) fue diseñado con el fin de promover la capacidad de controlar la respuesta de estrés mediante técnicas de desactivación, control del pensamiento, mejora de las relaciones con el entorno y estrategias de afrontamiento a los problemas con buen ánimo. Este programa ayudará como recurso a los docentes en su proceso laboral.

5.2. Conclusiones

1) Existen relaciones negativas y altamente significativas entre estrés y factores de satisfacción laboral. En general, presenta una importancia de tamaño pequeño, con referencia al tamaño de efecto, tuvo una repercusión que varía entre 11% a 14.89%.

2) Asociando las áreas de estrés y satisfacción laboral exponen correlaciones indirectas y altamente significativas. En las seis áreas de estrés se presenta una importancia de tamaño pequeño, referente al tamaño de efecto, tuvo un impacto con variaciones entre 12.20% a 15.90%, a excepción de la séptima área territorio organizacional que tiene una mayor repercusión con 22.10%.

3) Alrededor del 9.2% docentes presentan un alto nivel de estrés, por ello,

aproximadamente 2 mujeres presentan un nivel alto de estrés por cada hombre.

4) El 41.4% de docentes presentan insatisfacción laboral, por lo tanto, hay una aproximación que 2 de cada 10 docentes presentan este nivel de insatisfacción.

5) La correlación entre estrés y satisfacción laboral presenta una correlación indirecta y altamente significativa ($\rho = -0.420$, $p < 0.001$) con un impacto de 17.64%, implicando que, a mayor estrés, reducirá la satisfacción de los docentes en sus labores.

5.3. Recomendaciones

1) Implementar el método de focus group por medio de la entrevista, logrando que los docentes mencionen los aspectos que perjudican su satisfacción al trabajo.

2) Realizar un programa de intervención centrado en evidencias mediante la relajación, mindfulness y afrontamiento al estrés.

3) Utilizar la técnica de relajación progresiva de Jacobson mediante la tensión-distensión de los músculos para el afrontamiento de los conflictos en la organización.

4) Utilizar las entrevistas a profundidad como estrategia para implementar la autorrealización en los docentes por medio de los reconocimientos y capacitaciones constantes.

5) Proponer un plan de intervención en el que los docentes de (Lima Sur) expresen sus ideas, propuestas y soluciones ante los estresores para reducir el estrés para incrementar la satisfacción.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Episteme.
- Asociación Estadounidense de Psicología. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beehr, T. y Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Psicología del personal*, 31 (4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Beltrán, E. y Palomino, M. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una Institución Educativa a partir de la gestión del clima laboral* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. <https://core.ac.uk/download/pdf/51209574.pdf>
- Bittar, M. (2008). *Investigación sobre “Burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios”*. Bittar. http://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones diagnóstico y consecuencias* (1ª ed.). Trillas.

- Caballero, K. (2012). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1), 1-2. <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/14984/1/rev61COL5.pdf>
- Cassini, A. (2021, 17 de mayo). *Estrés laboral: un programa de intervención basado en evidencias*. Prevencionar.com lo primero, tu seguridad. <https://prevencionar.com/2021/05/17/estres-laboral-un-programa-de-intervencion-basado-en-evidencias/>
- Campiño, A. y Muñoz, V. (2020). *Relación entre Satisfacción laboral y Estrés laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio de la Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional* (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Cohen, J. (1969). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic Press.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1983). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª ed.). McGraw-Hill.
- Dolan, S., García, S. y Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. McGraw-Hill.
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11958/falla_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas. Un Enfoque Interdisciplinar*. Paraninfo.

Fernández, R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa* (1ª ed.). Alicante.

Figueroa, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N.º 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Frías, J. y Véliz, J. (2013, 15 de enero). *La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa*. Research article. <http://www.cyta.com.ar/ta1201/v12n1a2.htm>

Flores, I. (2000). *Confianza en el factor humano, estrategias para enfrentar la nueva década* (12ª ed.). España.

García, C. (2006). *Estrés laboral en personal de la unidad de Emergencia Gineco-obstetricia. Hospital Clínico Regional Valdivia de Chile* [Tesis de pregrado, Universidad Austral de Chile]. Repositorio de la Universidad Austral de Chile. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos* (10ª ed.). McGraw-Hill.

Giraldo, K. (s.f.). *¿Qué impide la satisfacción personal?* Mentalidad Sin Límites. <https://www.kathegiraldo.com/que-impide-la-satisfaccion-personal/>

- Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación relieve. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(1), 47-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Hernández, M. (1996). *El estrés en el trabajo: Un enfoque psicoadministrativo*. UV.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). *New Approaches in Management Organization and Job Design* (2ª ed.). Journal of Industrial Medicine.
- Ionut, M. (2018). *Programa de intervención del Burnout en profesores de Educación Secundaria Obligatoria* [Tesis de maestría, Universidad Jaime I]. Repositorio de la Universidad Jaime I.
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/186033/TFM_2019_Matei_IonutMirel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* (2ª ed.). Trillas.
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (2006). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* (11ª ed.). Trillas.
- Jacobson, E. (1929). *Relajación progresiva* (12ª ed.). Chicago Press.
- Lawler, E. (1973). *Calidad de la vida laboral y cuentas sociales* (2ª ed.). Pearson Prentice Hall.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

- Llorens, S., Líbano, M., y Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Síntesis. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2010_Salanova-Intro-Psicolog%C3%ADa-de-la-Salud-Ocupacional.pdf
- Locke, E. (1984). *What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/284634393_Job_satisfaction_in_organizational_research
- Lovelock, C. y Wirtz, J. (2009). *Marketing de servicios, personal, tecnología y estrategia* (6ª ed.). Pearson Prentice Hall.
- Martínez, R. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/709/1/MART%c3%8dNEZ_RICARDO_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_TRABAJADORES.pdf
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychological Press.
- Matuska, K., y Christiansen, C. (2004). Un modelo propuesto de equilibrio en el estilo de vida. *Journal of Occupational Science*, 15(1), 9-19. <https://doi.org/10.1080/14427591.2008.9686602>
- Mayer, J. (2009). Un modelo integrador de confianza organizacional: pasado, presente y futuro. *Academy of Management Review*, 32(2), 709-724. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24348410>
- Miranda, S. (2017). *Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto* [Tesis de pregrado,

Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11019/MMSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Monroy, Y. (2020). *Estrés y satisfacción en docentes de un colegio no oficial en la ciudad de Bogotá* [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10339/1/TE_RLA_MonroyYenny_2020

Mostacero, R. y Francesqui, M. (2021). *Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4543/Ruth_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

N, C. (2019, 3 de diciembre). *Prueba PISA 2018: Perú se ubicó en el puesto 64 de 77 países*. Canal N. <https://canaln.pe/actualidad/prueba-pisa-2018-peru-se-ubica-puesto-64-77-paises-n398398#:~:text=email-Prueba%20PISA%202018%3a%20Per%C3%BA%20se%20ubic%C3%B3%20en,puesto%2064%20de%2077%20pa%C3%Adses&text=Seg%C3%BAn%20el%20informe%2C%20en%20la,se%20realiza%20cada%20tres%20a%C3%B1os>

Nicuesa, M. (2015, junio). *Definición de insatisfacción*. Definición ABC.
<https://www.definicionabc.com/social/insatisfaccion.php>

Ochoa, C. (2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia*. Netquest.

<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

(2020, 7 de abril). *El sistema educativo peruano: Buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19*. Unesco. <https://n9.cl/fvzp>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*

servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020, 20 de mayo). *La COVID-19 y el sector de la educación*. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_745393/lang--es/index.html

Organización Internacional del Trabajo. (2001, 24 de enero). *Informe de la OIT sobre*

el empleo en el Mundo 2001: a pesar de la mejora de las perspectivas de empleo, la brecha digital es amplia y cada vez mayor. Organización

Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008619/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (1986). *La organización del trabajo y el estrés*.

Institute of Work, Health & Organisations.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Mundial de la Salud. (2020, 27 de abril). *COVID-19: cronología de la*

actuación de la OMS. Organización Mundial de la Salud. <https://n9.cl/cgu3q>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). *TALIS 2013 Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje*. Informe español. http://www.oecd.org/education/school/Spain-talis-publicaciones-sep2014_es.pdf
- Palma, S. (1999). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: Evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 21(2), 235-243. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a06v21n2.pdf>
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. *Revista* 2008. https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v10_2008/pdf/a11.pdf
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Cartolan.
- Peiró, J. (1999). Procesos de identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, Bogotá. *Congreso de seguridad industrial, higiene y medicina del trabajo-consejo colombiano de seguridad*, 29(4), 380-391. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Peralta, M., Robles, H., Navarrete, N. y Jiménez, J. (2011). Aplicación de la terapia de afrontamiento al estrés en dos poblaciones con alto estrés: pacientes crónicos y personas sanas. *Salud Mental*, 32(3), 251-258.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252009000300009

Radio Nacional. (2020, 25 de septiembre). *Docentes son afectados emocionalmente por la pandemia*. Nacional. <https://www.radionacional.com.pe/novedades/el-informativo/docentes-son-afectados-emocionalmente-por-la-pandemia>

Rai, A. (2018). *A study on the job satisfaction and job stress of secondary school teachers of east and south districts of Sikkim* [Tesis de maestría, Universidad de Sikkim]. Repositorio de la Universidad de Sikkim. <http://14.139.206.50:8080/jspui/bitstream/1/6074/1/ally%20rai.pdf>

Ramón, C. (2018). *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/773/TESIS%20CARMEN%20RAM%c3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). Prentice Hall.

Rosalen, M. (2019). *Estrés, incentivo y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Miguel de Cervantes* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23409/T-1230.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (2005). *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). Prentice Hall.

Selye, H. (1926). *The stress of life* (2ª ed.). McGraw-Hill.

Selye, H. (1956). *The stress of Life* (8ª ed.). Mc Graw-Hill.

Shultz, P. (1990). *Psicología industrial* (3ª ed.). Mc Graw-Hill.

Soria, F. (2019, 20 de agosto). *La ausencia de estrés aumenta la actividad física en universitarios.* Marca.com.

<https://www.marca.com/blogs/espanasemueve/2019/08/20/la-ausencia-de-estres-aumenta->

[la.html#:~:text=La%20ausencia%20de%20estr%C3%A9s%20aumenta%20la%20actividad%20f%C3%ADsica%20en%20universitarios,-](https://www.marca.com/blogs/espanasemueve/2019/08/20/la-ausencia-de-estres-aumenta-)

[martes%2C%2020%20agosto&text=Un%20estudio%20del%20Centro%20M%C3%A9dico,implica%20un%20mayor%20rendimiento%20acad%C3%A9mico.](https://www.marca.com/blogs/espanasemueve/2019/08/20/la-ausencia-de-estres-aumenta-)

Suarez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadores-de-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l

Vroom, V. y Deci, E. (1999). *Motivación y alta dirección.* Trillas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Instrumentos
¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur?	<p>O.G. Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.</p> <p>Objetivos específicos O₁ Identificar la relación entre el estrés laboral y los factores de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur. O₂ Identificar la relación entre las áreas de estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur. O₃ Identificar el nivel de estrés laboral según sexo en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur. O₄ Identificar el nivel de satisfacción laboral según sexo en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.</p>	<p>H. General Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.</p> <p>Hipótesis específicos H₁ Existe relación entre el estrés laboral y los factores de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur. H₂ Existe relación entre las áreas de estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur. H₃ Existe una relación entre el nivel de estrés laboral según sexo en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur. H₄ Existe una relación entre el nivel de satisfacción laboral según sexo en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Población Docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur.</p> <p>Muestra 174 docentes. 100 mujeres y 74 hombres.</p>	<p>Instrumento 1: Escala de Estrés Laboral de la OIT- OMS y Ivancevich y Matteson (25 ítems). Áreas: Clima organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo de grupo</p> <p>Instrumento 2: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (27 ítems). Factores: Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos ESCALA DEL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- Si la condición NUNCA (N) es fuente de estrés. Puntaje: 1**
- Si la condición RARAS VECES (RV) es fuente de estrés. Puntaje: 2**
- Si la condición OCASIONALMENTE (O) es fuente de estrés. Puntaje: 3**
- Si la condición ALGUNAS VECES (AV) es fuente de estrés. Puntaje: 4**
- Si la condición FRECUENTEMENTE (F) es fuente de estrés. Puntaje: 5**
- Si la condición GENERALMENTE (G) es fuente de estrés. Puntaje: 6**
- Si la condición SIEMPRE es fuente (S) de estrés. Puntaje: 7**

Ítems	N	RV	O	AV	F	G	S
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6. Mi supervisor no me respeta.							
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20. La organización carece de dirección y objetivo.							
21. Mi equipo me presiona demasiado							
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24. La cadena de mando no se respeta.							
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista.

Puntajes correspondientes:

TOTAL ACUERDO	TA	Ítems positivos (5)	Ítems negativos (1)
DE ACUERDO	A	(4)	(2)
INDECISO	I	(3)	(3)
EN DESACUERDO	D	(2)	(4)
TOTAL DESACUERDO	TD	(1)	(5)

Ítems	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 3. Consentimiento informado

Estimado(a) participante:

Solicito su colaboración a través del llenado del presente cuestionario, que pretende visualizar si el nivel de estrés en docentes de Instituciones Educativas guarda alguna relación con su nivel de satisfacción laboral, el mismo que servirá para fines exclusivamente de investigación. Por otro lado, es importante considerar que su participación es voluntaria y anónima, además sus respuestas serán tratadas de manera confidencial. Si desea participar, le solicito, completar la sección destinada a su consentimiento. De antemano, le agradezco su participación y la información valiosa que brindará.

Atentamente:

Srta. Nancy Helen De La Rosa Lara, estudiante de último año de la carrera profesional de psicología de la Universidad Autónoma del Perú.

ANEXO 4. Informe de software antiplagio

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis - De La Rosa Lara Nancy Helen (1).docx

AUTOR

NANCY HELEN DE LA ROSA LARA

RECuento DE PALABRAS

15107 Words

RECuento DE CARACTERES

87380 Characters

RECuento DE PÁGINAS

79 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

529.7KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 7, 2023 10:24 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 7, 2023 10:25 AM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)