



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Estrés en la satisfacción laboral en docentes de una institución  
educativa pública en Lima Norte, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Psicología Educativa**

**AUTORA:**

Cardenas Villarroel, Maria Luz ([orcid.org/0009-0002-9947-1293](https://orcid.org/0009-0002-9947-1293))

**ASESORES:**

Dr. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando ([orcid.org/0000-0003-0432-7855](https://orcid.org/0000-0003-0432-7855))

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta ([orcid.org/0000-0002-4526-2309](https://orcid.org/0000-0002-4526-2309))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres por motivarme siempre a seguir, a persistir en mis ideales, y especialmente a mi hija, quien con su presencia y amor me motiva a seguir avanzando.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, porque siempre me dio una luz de esperanza para continuar y no desmayar en la lucha, tutores de la Universidad César Vallejo por la dedicación, formación humanística y científica que brinda a sus estudiantes.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en Lima Norte, 2023", cuyo autor es CARDENAS VILLARROEL MARIA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO<br><b>DNI:</b> 10754317<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-0432-7855 | Firmado electrónicamente<br>por: DJARAMILLOO el 11-<br>01-2024 22:22:15 |

Código documento Trilce: TRI - 0720490



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CARDENAS VILLARROEL MARIA LUZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en Lima Norte, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| <b>Nombres y Apellidos</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| CARDENAS VILLARROEL MARIA LUZ<br><b>DNI:</b> 73268808<br><b>ORCID:</b> 0009-0002-9947-1293 | Firmado electrónicamente<br>por: MCARDENASVI el 09-<br>01-2024 20:51:28 |

Código documento Trilce: INV - 1456823

## INDICE DE CONTENIDOS

|   | Pág  |
|---|------|
| Carátula  | i    |
| DEDICATORIA   | ii   |
| AGRADECIMIENTO                                      | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR             | iv   |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR              | v    |
| INDICE DE CONTENIDOS                                | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS                                    | vii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS                                   | viii |
| RESUMEN   | ix   |
| ABSTRACT  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN                                     | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                   | 5    |
| III. METODOLOGIA                                    | 14   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación                  | 14   |
| 3.2 Variables y operacionalización                  | 14   |
| 3.3 Población muestra y muestreo.                   | 15   |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16   |
| 3.5 Procedimientos                                  | 17   |
| 3.6 Método de análisis de datos                     | 18   |
| 3.7 Aspectos éticos                                 | 18   |
| IV. RESULTADOS                                      | 19   |
| V. DISCUSIÓN  | 32   |
| VI. CONCLUSIONES                                    | 38   |
| VII. RECOMENDACIONES                                | 40   |
| REFERENCIAS   | 41   |
| ANEXOS  |      |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  | Pág |
|--|-----|
| <b>Tabla 1</b> Niveles de estrés y sus dimensiones en docentes de una IEP en Lima Norte                            | 19  |
| <b>Tabla 2</b> Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una IEP en Lima Norte          | 20  |
| <b>Tabla 3</b> Tabla cruzada de las variables estrés y satisfacción laboral  | 22  |
| <b>Tabla 4</b> Ajuste de modelos y pseudo R <sup>2</sup> entre estrés en la satisfacción laboral                   | 23  |
| <b>Tabla 5</b> Estimaciones de parámetros entre estrés en la satisfacción laboral                                  | 24  |
| <b>Tabla 6</b> Ajuste de modelos y pseudo R <sup>2</sup> entre estrés en las condiciones de trabajo                | 24  |
| <b>Tabla 7</b> Estimaciones de parámetros entre estrés en las condiciones de trabajo                               | 25  |
| <b>Tabla 8</b> Ajuste de modelos y pseudo R <sup>2</sup> entre estrés en las remuneraciones y beneficios laborales | 25  |
| <b>Tabla 9</b> Estimaciones de parámetros entre estrés en las remuneraciones y beneficios laborales                | 26  |
| <b>Tabla 10</b> Ajuste de modelos y pseudo R <sup>2</sup> entre estrés en la supervisión                           | 27  |
| <b>Tabla 11</b> Estimaciones de parámetros entre estrés en la supervisión  | 27  |
| <b>Tabla 12</b> Ajuste de modelos y pseudo R <sup>2</sup> entre estrés en las relaciones humanas                   | 28  |
| <b>Tabla 13</b> Estimaciones de parámetros entre estrés en las relaciones humanas                                  | 28  |
| <b>Tabla 14</b> Ajuste de modelos y pseudo R <sup>2</sup> entre estrés en la promoción y capacitación              | 29  |
| <b>Tabla 15</b> Estimaciones de parámetros entre estrés en la promoción y capacitación                             | 29  |
| <b>Tabla 16</b> Ajuste de modelos y pseudo R <sup>2</sup> entre estrés en la comunicación                          | 30  |
| <b>Tabla 17</b> Estimaciones de parámetros entre estrés en la comunicación   | 30  |
| <b>Tabla 18</b> Ajuste de modelos y pseudo R <sup>2</sup> entre estrés en los puestos de trabajo                   | 31  |
| <b>Tabla 19</b> Estimaciones de parámetros entre estrés en los puestos de trabajo                                  | 31  |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  | Pág |
|--|-----|
| <b>Figura 1</b> Niveles de estrés y sus dimensiones                | 19  |
| <b>Figura 4</b> Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral | 21  |



## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la incidencia del estrés en la satisfacción laboral en docentes de una institución pública de Lima Norte, 2023. Con enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico, no experimental, diseño descriptivo correlacional causal, de corte transversal. Se trabajó con una muestra no probabilístico de 70 docentes. Teniendo en consideración el objetivo general, el resultado descriptivo muestra que el estrés muestra nivel alto (78.8%), se evidenció predominancia en la dimensión despersonalización (96.5%), así como en la variable de satisfacción laboral, se evidenció la predominancia de alta insatisfecho (57.6%) y solo un 11.5% de los encuestados se cuenta con alta satisfacción. Considerando la hipótesis general del estudio, se buscó demostrar incidencia de estrés en la satisfacción laboral docente, la prueba Psudo R cuadrado de Nagelkerke denota el valor más elevado, lo que comprende que el 34% de la satisfacción laboral se debe al estrés, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna para la investigación. En conclusión, presenta un grado asociación y dependencia significativa.

Palabras clave: Agotamiento, estrés laboral, despersonalización, condiciones de trabajo, satisfacción.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the incidence of stress on job satisfaction in teachers of a public institution in northern Lima, 2023. With a quantitative approach, basic study type, non-experimental, descriptive correlational causal design, cross-sectional. We worked with a non-probabilistic sample of 70 teachers. Taking into consideration the general objective, the descriptive result shows that stress shows high level (78.8%), predominance in the depersonalization dimension (96.5%), as well as in the job satisfaction variable, predominance of high dissatisfaction (57.6%) and only 11.5% of the respondents with high satisfaction. Considering the general hypothesis of the study, which sought to demonstrate the incidence of stress in teacher job satisfaction, the Nagelkerke's Pseudo R-squared test denotes the highest value, which means that 34% of job satisfaction is due to stress; therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted for the research. In conclusion, it presents a significant degree of association and dependence.

Keywords: Burnout, work stress, depersonalization, working conditions, satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

En la encuesta nacional a docentes ([ENDO], 2021) encontró en el área de problemas de salud que un 60.4% de los encuestados mencionan estar estresados en su puesto de trabajo en el año mencionado, dentro de esta encuesta también mencionan otras enfermedades, la carga de trabajo que tienen, el 71.7% ocupa más de tres horas en la elaboración de clases, entre otras actividades académicas, el estrés se ha vuelto cada vez más importante de analizar, dado que involucra la salud mental de cada individuo, especialmente en el lugar de trabajo y sus trabajadores, se ve afectado el rendimiento que poseen los trabajadores.

La Biblioteca Nacional de Medicina en EE. UU en el 2020 indicó durante la última década, las situaciones estresantes han aumentado significativamente, afectando gravemente la vida, la salud mental y corporal de las personas y el normal desarrollo en todos sus aspectos, en las actividades diarias. Si bien esto es cierto, las presiones ejercidas sobre los profesionales comprometidos con la docencia, es difícil, esto resultó ser todo un desafío ya que, debido a la naturaleza de los servicios que brindaban, el rendimiento está por encima del promedio debido al impacto que tiene en los estudiantes (García, 2021).

Se han visto cifras alarmantes sobre estrés en el mundo, en el informe elaborado por Gallup "*State of the Global Workplace 2023*" examinó como los colaboradores se sienten acerca su vida y su trabajo, en Estados Unidos el 59% de los empleados están renunciando sin decir nada, es decir, no se encuentran comprometidos; y el 18% expresa su renuncia a lo que se llama activamente desvinculado. De mismo modo, presentan que un 43% de los encuestados se encontraron estresados un día anterior a la encuesta. Esto quiere decir que los trabajadores se ven cada vez menos comprometido y estresados con sus funciones dentro de una institución, del mismo modo esta empresa investigadora, calcula que el bajo compromiso está costando a la economía en el mundo casi US\$ 9 billones (Calero, 2023).

Un informe de Health on Demand, expresó que el estrés que presentan los colaboradores es un problema delicado. En el estudio encuestaron a 4,000 empléalos en Latinoamérica y Caribe los resultados refieren que casi la mitad de

los trabajadores en Latinoamérica (48%) expresan sentirse estresados en el día a día. También se muestra que el 55% de los trabajadores que contestaron la encuesta mencionaron que durante el año anterior trabajaron, sintiéndose mal mentalmente, lo cual presenta un peligro para las instituciones que se puede expresar en ausentismo, rotación y baja productividad, donde se ven perjudicados los estudiantes (Mercer Marsh beneficios, 2023).

En Perú, Velázquez (2023) mencionó que el 56% de docentes tuvieron problemas de estrés en 2022, A finales de este año elaboraron un informe en el que analizan el estado de salud socioemocional de la Asociación de Docentes. Se observó a los docentes de educación básica, en los cuales mencionaron que, especialmente las docentes, tienen el doble de carga de trabajo porque son responsables de la educación de los estudiantes, se preocupan por sus necesidades socioemocionales y se preocupan por lo que necesita la familia del estudiante, lo que significa que las mujeres son las que presentan mayor carga de estrés a diferencia de los hombres de este estudio. Esta realidad en Lima metropolitana alerta a la población docente a tomar importancia del estrés en su vida, más de la mitad refiere haber tenido síntomas de estrés asociado a sus labores.

En la institución educativa de esta investigación, se ha evidenciado estrés en sus docentes, varios ausentismos, renuncias o tratos inadecuados con sus colegas o inclusive estudiantes. Han referido no sentirse satisfechos con muchos de los cambios dentro de la institución, así mismo la carga laboral se ha visto incrementada en este año escolar, combinado a su rutina diaria esto les genera estrés en su ambiente de trabajo, muchos de los padres de familia se quejan sobre lo que refieren sus hijos, los padres mencionan que los docentes renuncian o se muestran desmotivados en sus labores, este comportamiento se le suma el comportamiento de los estudiantes que no muestran interés en sus actividades académicas.

Los directivos de la institución son ajenos a esta problemática, teniendo conocimiento de los factores estresantes dentro de la institución, pero no modifican ninguna de sus estrategias actuales, dejando a un lado lo que sus docentes muestran como malestar. Esta investigación ayuda a que el entorno como los

directivos, docentes u otros responsables puedan actuar teniendo los resultados y así poder realizar líneas de acción junto al departamento de psicología de la institución, la psicóloga de la institución asiste tres veces por semana donde tampoco se abastece para capacitar ni brindar talleres que permitan una integración entre directivos, docentes, padres y estudiantes.

Por lo tanto, es la presente investigación se busca saber incidencia del estrés en la satisfacción laboral en docentes de una escuela pública en Lima Norte, originándose la pregunta ¿Cómo incide el estrés en la satisfacción laboral en docentes de educación de una institución educativa pública en Lima Norte, 2023? Asimismo, como problemas específicos: ¿Cómo incide el estrés en las dimensiones condiciones de trabajo, remuneración y beneficios sociales, supervisión, relaciones humanas, desarrollo, comunicación y puesto de trabajo en docentes de la escuela referida?

Asimismo, la presente investigación se justifica en lo teórico lo que significa un aporte importante para la temática siendo que aún hay muy pocas investigaciones de este tipo después de pandemia, demostrando la incidencia de las dos variables, que podría dar una respuesta efectiva a nuestras necesidades, que nos servirá de antecedente y fuente confiable sobre el tema, se ha visto relegado la importancia del estrés para la obtención de una satisfacción laboral que pueda desarrollar un docente.

En lo práctico la investigación detalla la problemática abordada mediante la información recolectada mediante los instrumentos, los resultados sirven a las autoridades de la institución referida y así poder promover acciones de mejora en base a los resultados. Así también en lo metodológico se cumplió con los pasos del método científico, se basa en analizar la correlación entre las variables uno y la variables dos, de acuerdo con los cuestionarios aplicados y a partir de estos se pueda determinar asociaciones según constructores teóricos investigados, explicando su nivel de correlación.

Por último, en lo social, reconocer el estado actual respecto al estrés en docente y su implicancia en la satisfacción laboral en docentes, de tal manera que los resultados expuestos puedan brindar una comprensión a los docentes y

beneficio de los miembros de la institución, pudiendo asumir acciones que orienten en mejor medida su labor.

Es necesario plantear los objetivos de investigación, por tal, el objetivo general es: Determinar la incidencia del estrés en la SL en docentes en una escuela pública de Lima Norte, 2023. Asimismo, los objetivos específicos: Determina la incidencia de estrés en condiciones de trabajo, remuneración y beneficios sociales, supervisión, relaciones humanas, desarrollo, comunicación y puesto de trabajo en docentes de la escuela referida.

Del mismo modo se tiene la siguiente hipótesis general: Existe incidencia significativa de estrés en la satisfacción laboral de docentes en una escuela pública de Lima Norte, 2023. También las hipótesis específicas: Existe incidencia de estrés en condiciones de trabajo, remuneración y beneficios sociales, supervisión, relaciones humanas, desarrollo, comunicación y puesto de trabajo en docentes de la escuela referida.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones nacionales Mostacero y Francesqui (2021) investigaron para identificar la relación que existe entre la V1 y V2, de modelo no experimental, de tipo transversal y de alcance correlacional, ( $\rho = -.272$ ;  $p > 0.05$ ), es decir mientras más se cumplan los requerimientos de una satisfacción óptima es a menor estrés. Ramírez (2021) realizó su investigación bajo el objetivo principal donde fue identificar la influencia de las condiciones laborales y elementos de estrés en la satisfacción laboral, el trabajo fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – correlacional causal, obteniendo una variabilidad de 84.4% y un wald mayor a 4, y asociado con valores de 0,000 menores a 0,05, como resultado, indicando que si existe influencia.

Rivera (2022) realizó su tesis dentro de un consorcio educativo, utilizando métodos cuantitativos y un diseño no experimental, para estudiar el desgaste docente y la satisfacción laboral a niveles correlacionales y transversales. Muestran que existe una correlación negativa moderada ( $\rho = - .426$ ) y una relación significativa entre el E y la SL ( $p=0.024 < 0.05$ ), por lo que concluyó, a mayor síndrome de burnout, menor satisfacción laboral.

De la Rosa (2022), hizo su investigación de tipo correlacional y de diseño no experimental, teniendo como muestra 174 docentes en distintos colegios de Lima Sur, de un muestreo no probabilístico, obteniendo como resultado estadístico mostraron una correlación inversa y altamente significativa entre las variables ( $\rho = -0.420$ ,  $p < 0.01$ ). Así mismo, Fajardo (2023) investiga delimitar en qué medida el tecnoestrés influye en la SL en docentes en Lima, conformada por 80 docentes de dos colegios, Obteniendo un valor  $Rho = -.353^{**}$  y  $\rho = .001 < 0.05$ , señalando una relación inversa de las variables, concluyendo así que el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral.

A nivel internacional, Campiño y Muñoz (2020) investigaron en la ciudad de Pereira, Colombia, buscaron delimitar la relación entre las variables estudiadas, realizando un estudio cuantitativo y descriptivo, se llegó como resultado que frente a la satisfacción laboral que corresponden a las aptitudes de los docentes tienen porcentajes altos y aquellas relacionadas con la Institución tienen porcentajes bajos

respecto a la satisfacción. La correlación entre las variables es muy baja y ello en esta investigación no es estadísticamente significativa.

Zuniga-Jara et al. (2018), escribieron un artículo científico destinado a medir los niveles de estrés entre profesores de una escuela pública de Chile. Al respecto, se utilizó como herramienta de recolección el formulario de Maslach a 57 docentes y los resultados arrojaron que el nivel de estrés en la institución era alto según el 34% de los docentes encuestados (es decir, docentes que estaban estresados) Problema: Despersonalización y carencia de realización personal, respectivamente, en niveles bajo y moderado.

Castañeda y Sánchez (2022) midieron la satisfacción laboral y burnout en personal docente, mediante investigación cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental, así como un análisis estadístico descriptivo e inferencial. Estudiaron a 61 docentes en México, los resultados de este estudio arrojaron que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, se infiere que el contexto del colegio y un segundo empleo inciden en el estrés generando así Burnout. Así mismo, Párraga y Escobar (2020) investigaron sobre estrés en docentes de una escuela en Ecuador, sobre los formatos digitales, de carácter cuantitativo- correlacional, donde participaron 20 docentes, los cuestionarios fueron de malestares psicosomáticos y la escala de SL de Warr, obteniendo como resultado donde el 90% de encuestados presentan algún síntoma de estrés.

Rosalen (2019) realizó un trabajo relacionado para evaluar el nivel de conexiones entre la SL, la motivación y el E laboral de los docentes. La población fue de 37 participantes, de los cuales 27 sirvieron como muestra. Utilizando la prueba de Salud General y el Cuestionario de Clima Laboral Partes 1 y 2, los resultados mostraron una correlación entre las variables ( $r = .911$ ,  $p < 0.01$ ), así como una correlación entre la satisfacción y la motivación laboral.

Respecto a la primera variable se tiene a la teoría basada en la respuesta de Selye (1966) mencionó que se presenta el estrés cuando se percibe una alteración en la estabilidad del organismo que es causada por un externo o interno, mediante el cual el organismo actúa para restaurar el equilibrio al que se vio expuesto. Esto quiere decir que, lo externo o interno causa sensaciones de respuesta en el cuerpo.



En esta teoría incluyen tres etapas, la primera es la reacción de alarma, cuando algo ocurre un evento desencadenante que pone en tensión pone en alerta al cuerpo, la segunda etapa de resistencia donde la persona no acepta que está ocurriendo algo tratando de contener la situación y la tercera etapa de agotamiento, cuando se llega al cansancio excesivo de la situación estresante. Dicha teoría presenta también sus limitaciones, mencionando que el estresor es un impulso que produce estrés sin más apertura a otros factores (Chávez, 2016). Así que la presencia de estímulos fuerte o de larga duración produce desequilibrio que repercute en cambios fisiológicos de la persona.

Se tiene también a la teoría basada en el estímulo, Chávez (2016) menciona que esta teoría es el contraste de la teoría escrita líneas arriba, aquí el estrés se alude a los estimulantes ambientales del exterior al individuo, donde menciona a dos principales estresores: Psicosociales, son situaciones que se convierten en estresores dependiendo la interpretación usando la cognición o la significancia que la persona le da y los biológicos es para producir cambios bioquímicos dentro del individuo, el estar expuesto a situaciones estresantes como ruidos intensos, etc. La limitación de esta teoría es que depende de la persona, ya que una situación puede ser estresante para una y no para la otra.

Por último, la teoría interaccionales el autor de esta teoría es Lazarus (1966) quien mencionó que el estrés es un proceso interaccional, que guarda relación entre la persona y la situación, el individuo toma importancia situaciones estresantes por faltas de recursos y estas hacen que peligre su bienestar, en esta teoría se propone que el estrés es todo un sistema de procesos interdependientes. Su aporte nos regala dos conceptos esenciales en esta teoría es la evaluación, mediador cognitivo del individuo ante el estímulo, siendo primario (la pregunta de si es importante) y secundario (valoración de recursos personales) y el afrontamiento, que es el resolver conflictos y la regulación emocional con la que reaccionamos ante el estrés (Ruiz, 2019).

Las tres etapas sucesivas de su teoría del síndrome general de adaptación: Etapa de alarma: El cuerpo responde a eventos estresantes con una reacción inicial llamada shock, a la que le sigue un contra choque; etapa de resistencia: Si el estímulo continua, las acciones que aparecieron durante la etapa de alarma

continúan, y su gravedad disminuye, y la persona intenta restablecer la estabilidad alejándose del estímulo estresante o adaptándose a él, finalmente, la fase de fatiga: Intentas utilizar todos los métodos disponibles para afrontar el factor estresante. Sin embargo, en casos graves en los que el cuerpo no puede adaptarse y el factor estresante persiste durante mucho tiempo, se desarrolla fatiga extrema y cansancio. Además, esta etapa es la más grave ya que tiene consecuencias muy graves si no se resuelve (Vidal, 2019).

El estrés es un problema de adaptación al entorno, por lo que si se presenta en el trabajo se considera una dificultad de adaptación al entorno laboral. Otero (2011) considera que los cambios dinámicos de la variable en el ambiente laboral son complejos, por su naturaleza dinámica y multidimensional consta de los siguientes aspectos: demandas situacionales (fuentes de estrés), variables reguladoras (evaluaciones cognitivas, estrategias de afrontamiento, relaciones sociales). apoyo), patrones de respuesta (fisiológicos/psicológicos) y consecuencias personales y organizativas (Blanco & Thoen, 2017)

El estrés es una respuesta psicológica o fisiológica interna a un factor estresante. Debemos tener en cuenta que lo que molesta a un individuo no precisamente provocará la misma reacción en otra, y de ser así, la forma de responder ante un mismo estresor puede ser diferente (Sue, et al, 2010). También, Cárdenas (2017) señaló que el estrés es una respuesta adaptativa que involucra las características de reacción de las personas y cambios psicológicos ante determinadas situaciones externas. Es la prolongación de condiciones estresantes en el lugar de trabajo, manifestaciones psicológicas nocivas para el individuo, las demandas laborales son el resultado de relaciones conflictivas entre el trabajador y el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

En cuanto a la variable 1, se basa en el enfoque esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist (1996), que establece que el estrés ocurre cuando los empleados realizan un gran esfuerzo y no reciben una recompensa proporcional al esfuerzo realizado. , lo que afecta la autoestima y el rendimiento. El estrés laboral se define como una fase de disonancia que pelagra la estabilidad psicológica (Chrousos y Gold, 1992).

Respecto a los estilos de afrontamiento del estrés, se sabe que estos son cruciales dado que una persona debe esforzarse en reducir o mantener las exigencias que impone el estrés laboral para poder responder de manera flexible y adaptable a este tipo de situaciones. Además, también puede promover la salud. Además, también son desadaptativos porque pueden reducir la tensión a corto plazo, pero pueden tener efectos en la salud a futuro (Pacherre, 2021)

Mencionan que existen dos tipos de estrés laboral; Episodio: es un proceso final a corto plazo que ocurre cuando el estrés aparece y desaparece en determinadas situaciones, como el nacimiento de un niño grande. Mientras realiza un proyecto o puesto, acérquese a la cantidad de elementos esenciales. Además, los efectos suelen ser leves y desaparecen una vez afrontada y resuelta la situación; Crónico: Nocivo porque afecta a un individuo durante un largo período de tiempo y es acumulativo. También es causada por la exposición prolongada a diversos factores que ocurren en el ambiente laboral y causan estrés en el ambiente, como, por ejemplo: deterioro de las condiciones laborales, inestabilidad laboral, etc. Al tratarse de una afección persistente y de larga duración, los efectos tanto a nivel físico como mental pueden ser severos a medio y largo plazo (Ortiz, 2020).

Para dimensionar la variable estrés son dimensionadas por Maslach y Jackson (1997), siendo la primera dimensión el cansancio emocional: el autor cree que esto se debe al sentimiento de impotencia y agotamiento que se presenta ante las exigencias laborales. Además, se caracteriza por una baja de vitalidad y relación cada vez más desequilibrada entre el trabajo realizado y El cansancio experimentado. Se refiere a los sentimientos que genera el trabajo, sentimientos de agotamiento y agobio emocional (Estrada, 2021). Esta dimensión es descrita por los trabajadores quejándose constantemente de la cantidad de tareas pendientes y de la imposibilidad de realizarlas correctamente.

La segunda dimensión es la despersonalización, para el autor se refiere a una reacción negativa, insensible o demasiado aislamiento a cualquier aspecto del trabajo. Si las personas se encuentran trabajando demasiado duro y haciendo demasiado, comenzarán a retroceder y a hacer menos de lo que están haciendo, lo que conducirá a una disminución en su calidad y niveles de desempeño a medida

que pasan de hacer lo mejor a lo más mínimo; para Sani et al., (2020) es la construcción, por parte de la persona, siendo una defensa para cubrirse de los sentimientos de frustración e impotencia, teniendo así que este desequilibrio psíquico, finalmente, la última dimensión que es la autorrealización personal, el autor se refiere a una sensación reducida de autoeficacia y éxito en el trabajo, combinada con una falta de recursos, así como de apoyo social y oportunidades de desarrollo profesional, finalmente termina con la disminución en la capacidad de autopercepción y de percibirse positivamente dentro de su entorno.

Respecto a la segunda variable satisfacción laboral, va desde las teorías que explican la motivación, la teoría más común y prominentes en esta área incluye las jerarquías de las necesidades de Maslow, este autor nos habla de 5 fases por la que pasa toda persona: necesidades fisiológicas, de saciar el hambre, sed, sexo, etc.; necesidades de protección y seguridad; necesidades de amor, ser aceptado; necesidades de valoración, sentir que es valorado dentro de su ambiente y la necesidad de autorrealización, crecimiento profesional (Navarro, 2019). El autor nos menciona que una persona al llegar a completar esta pirámide de necesidades se encuentra satisfecha con su vida.

Otra de las teorías que habla sobre satisfacción laboral es la teoría de la motivación e higiene de Herzberg, menciona que existe 2 factores que deben ser considerados, como factores que corresponden al entorno en las cuales su ausencia lleva a la insatisfacción, denomina a las extrínsecos como pagos y seguridad laboral y los intrínsecos tales como los logros y el reconocimiento (Griffin & Moorhead, 2010). Esta teoría habla de los factores que causa satisfacción e insatisfacción, este autor menciona que el dinero por sí solo no motiva a los empleados, que debe intervenir un conjunto de factores.

Es el producto de una semejanza entre las expectativas de un trabajador sobre su puesto y su percepción de la realidad en el trabajo. Al cumplirse las expectativas los trabajadores se muestran más satisfechos (Ruiz y Zavaleta, 2017). Mora y Fernández (2021), existen factores externos o de higiene relacionados al área administrativa, cuya ausencia suele causar insatisfacción en los trabajadores, como las políticas u organización de la empresa, las relaciones con los compañeros, el trabajo, los salarios y los beneficios que brinda la organización. El

entorno físico, la seguridad y protección que brinda la organización, supervisión y el desarrollo, crecimiento y consolidación de los trabajadores como profesionales en mi campo de trabajo.

La satisfacción laboral se refiere a cómo los empleados sienten y ven su papel en el entorno laboral. Es un factor importante para motivar a los trabajadores y mejorar el desempeño. Con el tiempo, diferentes personas han desarrollado requisitos específicos para la satisfacción en el lugar de trabajo. (Vroom, 2014, citado en Deng, 2020). Choi et al. (2016) afirmaron que los empleados con mayor satisfacción laboral creen que demuestran un mayor valor y desempeño para la organización. También siento que tengo una comprensión clara de cómo mi trabajo contribuye al conjunto. Además, es más probable que los empleados satisfechos creen que reciben un trato justo tanto dentro como fuera de la empresa. En resumen, la satisfacción laboral refleja las percepciones positivas de los empleados sobre su trabajo y su relación con la organización.

Se proponen una serie de elementos básicos para lograr la S, como son un entorno de trabajo propicio, ayuda entre compañeros, relaciones interpersonales positivas, reconocimiento personal, oportunidades de superación personal, etc. (Bernal y Flores, 2020). Existen dos tipos de factores de SL. Los primeros son F externos, que incluyen: tipo de gestión, remuneración, comunicación, jornada laboral, riesgos profesionales, posibilidades de promoción y desarrollo profesional y condiciones ambientales físicas. Por otro lado, los F intrínsecos, a saber, la posibilidad personal de logro, el reconocimiento, la responsabilidad, la motivación, la libertad de toma de decisiones, el uso de las habilidades personales y evaluaciones (Avendaño et al., 2021).

Primero propuso el concepto de SL y lo definió como "la satisfacción psicológica y fisiológica de un empleado con el entorno laboral", también añadió que la satisfacción laboral es la respuesta subjetiva del empleado al entorno laboral (Xie et al., 2021).

Se proponen una serie de elementos básicos para lograr la satisfacción, como son un ambiente donde laboran propicio, apoyo entre colegas, relaciones con el otro favorables, reconocimiento, oportunidades de superación, etc. La SL de los

consejeros escolares tiene una correlación moderadamente significativa con la autoeficacia en el asesoramiento, el rasgo de ansiedad y la flexibilidad cognitiva (Aydin & Odaci, 2020).

Considerando las dimensiones de Ruiz y Zavaleta (2017) de la satisfacción laboral a considerar en la investigación son siete dimensiones, está relacionado con: las condiciones laborales, para el autor es lo que conforman el ambiente de trabajo. Por ejemplo, ventilación, iluminación, espacio, mobiliario, etc. Del mismo modo, Álvarez et.al (2021) comentó que el entorno de trabajadores merece un ambiente agradable y limpio de riesgos. Por ello, se necesitan material adecuados para realizar el trabajo con eficacia.

La segunda dimensión es la remuneración y beneficios sociales, incluido el salario recibido, prestaciones sociales, seguro médico, seguro de vida, prestaciones legales (vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones, etc.). Pedrosa (2022) considera que remunerar abarca, todos los pagos. A cambio de ceder sus competencias, experiencias o activos. Luego sigue la supervisión el autor incluye apoyo, asesoramiento y acompañar a los empleados en su trabajo diario de sus supervisores o jefes. Para Jiménez (2022) la supervisión o también llamada vigilancia tiene en consideración los objetivos y aplicación el mostrar apoyo a su entorno a las personas que reciben dicha supervisión.

Como cuarta dimensión esta las relaciones humanas para el autor esta dimensión incluye construir relaciones y confianza entre los empleados; desarrollarlo incluyendo la promoción de la mejora. Así mismo, Peiró (2020) refiere que es donde existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo al desarrollo de la institución. La siguiente dimensión es el Desarrollo para Ruiz y Zavaleta (2017) refiere que es las posibilidades de ascender y recibir capacitaciones, desarrollar sus habilidades y actitudes laboral positiva. Así también, Prado y Loaiza (2022) relatan que los profesores tienen la oportunidad de actualizar sus saberes sobre los últimos alcances en educación, como los nuevos métodos de enseñanza, la evaluación formativa y la integración de las tecnologías usadas en educación.

La sexta dimensión que refiere el autor a trabajar es la Comunicación, para el autor es transmitir y mantener la información adecuada entre colaboradores. Anderson (2018) alude que el ambiente tiene en cuenta las conexiones agradables, esfuerzo en conjunto, a medida en que existe un entorno, las actividades se dirigen hacia los objetivos planteados. Finalmente, la última dimensión es el puesto de trabajo el autor refiere que esta dimensión corresponde a actividades laborales, normas, políticas, metas dentro de la organización; y realizar análisis de funciones, tareas que los empleados deben realizar en la organización. Para otros autores como, Ladrón de Guevara (2023) refiere que es factores que alientan a los empleados a participar en su trabajo, así como en las metas y valores de la institución. Un empleado comprometido es alguien a quien le apasiona su trabajo y esto se reflejará en un mayor esfuerzo en el desempeño de sus funciones, por otro lado, Peláez (2019) refiere que son factores, se refiere a la situación en la que se desarrolla el trabajo, es de largo plazo, afecta las acciones que componen la organización, afecta el nivel de compromiso e identidad de los creadores así, el comportamiento y actitud.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Es de tipo básico y también se llama investigación pura o investigación básica porque preserva su realidad con base en principios e implementa en ella conocimientos y teorías (Hernández, et al., 2014).

Por la naturaleza del problema y los objetivos de estudio, el tipo de investigación es descriptivo y correlacional causal (Hernández, et al., 2014). Por tanto, en este estudio, a partir de la comparación, se comprueba y reconoce las tasas de incidencia existente entre el estrés y la satisfacción laboral.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

En la presente investigación, el diseño hipotetizado corresponde a un diseño no experimental, y el tipo transversal, como lo explica Hernández y Mendoza (2018) indicaron que estas investigaciones son no experimentales, donde la manipulación de variables no es intencional, sino que se busca de forma natural.

El nivel de estudio utilizado es de diseño explicativo, correlacional causal, donde lo explica Hernández y Mendoza (2018), son estudios descriptivos aquellos que pretenden describir con el mayor detalle posible las propiedades y características que mantienen las variables de investigación, además, en este nivel, el investigador define qué se mide y qué información se recopila.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable independiente: Estrés**

Definición conceptual: Prolongación de condiciones estresantes en el lugar de trabajo, manifestaciones psicológicas nocivas para el individuo, las demandas laborales son el resultado de relaciones conflictivas entre el trabajador y trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

Definición operacional: La variable estrés será medida por las dimensiones agotamiento, despersonalización y relaciones personales, con una prueba de 22 ítems.



Indicadores: Incremento del deterioro emocional, comportamientos y pensamientos, capacidad de interpretación interna y de percibirse positivamente dentro de su entorno.

Escala de medición: ordinal (alto, medio y bajo)

### **Variable dependiente: Satisfacción laboral**

Definición Conceptual: Ruiz y Zavaleta (2017), es el resultado de un balance entre las expectativas de un trabajador sobre su puesto y su percepción de la realidad en el trabajo. Al cumplirse las expectativas los trabajadores se muestran más satisfechos.

Definición operacional: la variable satisfacción laboral será medida por 7 dimensiones que son condiciones de trabajo, remuneración y beneficios, supervisión, capacitación y desarrollo, comunicación, relaciones humanas, puesto de trabajo y con una distribución de 43 ítems.

Indicadores: equipos y mobiliario, conformidad con el salario, apoyo de superiores, interacción con el otro, recibir capacitaciones, valoración de su trabajo.

Escala de medición: Ordinal (alta insatisfacción, parcial insatisfacción, regular, parcial satisfacción, alta satisfacción).

## **3.3 Población muestra y muestreo.**

### **3.3.1. Población:**

La población hace referencia a casos que no precisamente son personas, sino que también pueden ser animales, muestras biológicas, expedientes, objetos, etc. (Arias-Gómez et al., 2016). En esta investigación, la población estuvo conformada por 80 docentes de una escuela pública en Lima Norte, considerada una población finita.

**Criterios de inclusión:** Se incluirá a todos los docentes de todos los niveles de la institución educativa pública, sin condición de edades.

**Criterios de exclusión:** No existe ningún criterio de exclusión, dado que todos los colaboradores cumplen con los requisitos para la presente investigación.

### **3.3.2. Muestra**

Es la consistente con el supuesto de que los elementos de la muestra son un subconjunto seleccionado de la población determinado mediante métodos probabilísticos o no probabilísticos. Estos factores comparten características que deberían estudiarse en la población general. Según el tamaño de la población se tomó por muestra no probabilístico de 70 docentes como muestra (Sánchez et al., 2018)

### **3.3.3. Muestreo**

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, este método se usa en una investigación cuantitativa, consiste en recopilar los casos que se ubiquen disponibles o por conveniencia, según el investigador (López 2018).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Docentes varón o mujer de nivel inicial, primaria y secundaria de una institución educativa pública en Lima Norte.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En esta investigación se usó como técnica la encuesta, orientada a la muestra. Asimismo, serán dos cuestionarios de preguntas cerradas, uno por cada variable de estudio.

El instrumento seleccionado para medir la variable 1 es una prueba estandarizada, el mismo que mide el estrés laboral por los autores Maslach y Jackson, se trabajará con un test de 22 ítems, con tres dimensiones de respuesta tipo Likert que va desde 0 nunca hasta el 6 todos los días, dicho test está dividido en ítems por dimensiones: Cansancio emocional, consta de los siguientes elementos: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20, representada por ítems; 5,10,11,15,22 y realización personal en el trabajo, dimensión tiene los siguientes puntos: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La forma de aplicación es individual, aplicado a docentes por un tiempo de 15 min.

Se obtiene el coeficiente Alfa de Cronbach para la escala total fue de 0,710. Se visualiza correlaciones positivas moderadas pero significativas entre los resultados de la escala ( $\chi^2 < 4$ ;  $p = .000$ ). Por último, la validez del

constructo se observaron correlación moderada con las variables, lo que permite confirmar que la escala evalúa correctamente el estrés laboral.

En el caso del segundo instrumento, para medir la variable 2, está estructurado por 7 factores que consta de 42 items como lo son; Condiciones de trabajo, 1,8,15,22,29,36,41, remuneración y beneficios sociales: 2,9,16,23,30,42, supervisión: 3, 10, 17, 24, 31,37, relaciones humanas: 4, 11, 18, 25, 32, 38, promoción y capacitación; 5, 12, 19, 26, 33, 39, 43, comunicación: 6,13,20,27,34,40 y puesto de trabajo: 7,14,21,28,35. Dicho instrumento es un test elaborado por un autor que busca medir la satisfacción en docentes. Su aplicación es individual y el tiempo de respuesta es de 20 min.

La confiabilidad de la escala SL se obtuvo mediante análisis de CI usando el coeficiente Alfa de Cronbach, y el índice global resultante fue de 0,910, lo que permitió afirmar la confiabilidad del instrumento. La validez de constructo de la escala SL se estableció mediante análisis de correlación, mostrando significancia bilateral de 0.000.

### **3.5 Procedimientos**

Se procedió a recolectar los datos, se solicitó permiso a la institución mediante documento para la recopilación de datos, se tomó en dos a tres días para poder recolectar la información de manera virtual a través de Formularios. Una vez recolectado los datos se retiró para análisis de datos y posterior se realizó la interpretación de los resultados que se obtuvo.

De inicio se halla la validez y confiabilidad de las pruebas, así como también analizar si existe correlación, para el contraste de hipótesis se aplicó la regresión logística ordinal, debido a la naturaleza que presentan las variables.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Posterior a completar la recopilación de información como producto de la aplicación de los instrumentos, se usará el programa Microsoft Excel, donde se colocó los datos y pasó a revisión.

Luego, se procedió los datos con la ayuda del sistema de SPSS 22 para la adquisición de resultados, se realizó resultados descriptivos con porcentajes, la prueba de bondad de ajuste del modelo, estimación de sus parámetros y prueba de Pseudo R cuadrado.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para la recolección se realizó el consentimiento informado a cada docente de la institución educativa privada en Lima Norte, donde se indica que la información recolectada será utilizada únicamente con fines académicos, manteniendo el anonimato de los participantes.

El principio de justicia se aplica en justa medida al otorgar el valor a los autores, que son citados en esta investigación, realizando el estilo de redacción de la American Psychological Association (APA).

De igual forma, se respeta el principio de buena fe o beneficencia manteniendo la confidencialidad y protección de la información y datos personales de los docentes de acuerdo con los objetivos de investigación establecidos en el consentimiento. Los resultados mostrados se refieren únicamente a la información proporcionada por los participantes.

Finalmente, se consideran las siguientes normas de la UCV, como reglamento de grados y títulos, resoluciones de la vicerrectoría de investigación, reglamento de propiedad intelectual y código de ética.

## IV.RESULTADOS

### Resultados descriptivos

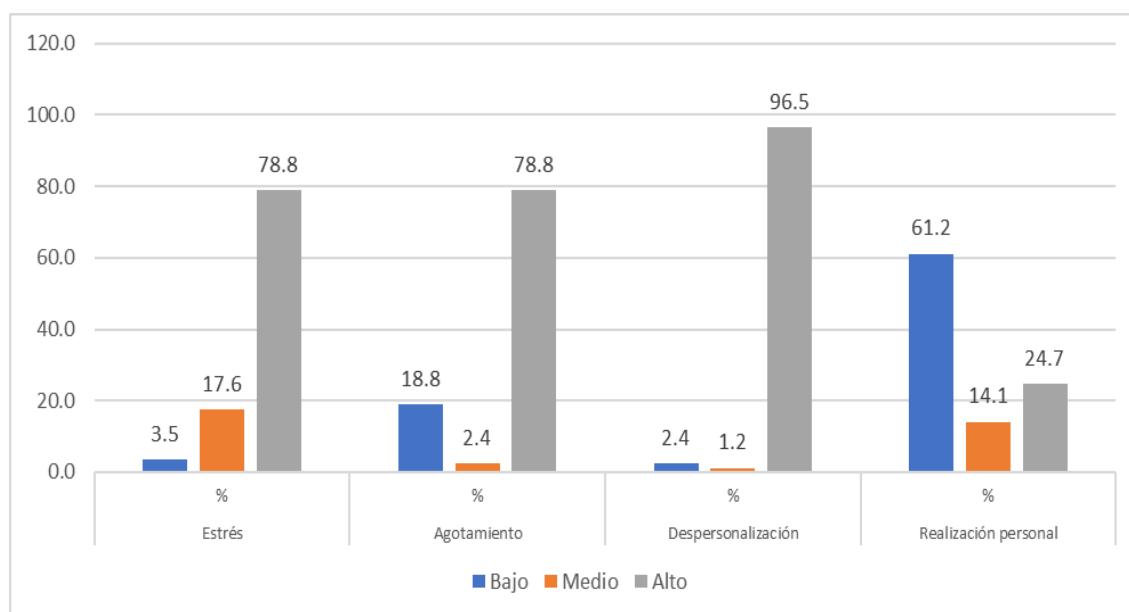
**Tabla 1**

*Niveles de estrés y sus dimensiones en docentes de una IEP en Lima Norte*

| Niveles | Estrés | Agotamiento | Despersonalización | Realización personal |
|---------|--------|-------------|--------------------|----------------------|
|         | %      | %           | %                  | %                    |
| Bajo    | 3.5    | 18.8        | 2.4                | 61.2                 |
| Medio   | 17.6   | 2.4         | 1.2                | 14.1                 |
| Alto    | 78.8   | 78.8        | 96.5               | 24.7                 |
| Total   | 100.0  | 100.0       | 100.0              | 100.0                |

**Figura 1**

*Niveles de estrés y sus dimensiones*



En la tabla 1 y figura 1, se aprecian que el estrés se encuentra a un 78.8% a un nivel alto, seguido por el 17.6% que se caracteriza por estar a un nivel medio y finalmente el 3.5% presenta un nivel bajo en la muestra de estudio. Respecto a las dimensiones, el agotamiento se caracteriza por estar a un nivel alto en el 78.8% de la muestra en contraste con el 2.4% que alcanza un nivel medio; la dimensión despersonalización, se encuentra a un nivel alto en el 96.5% en comparación con

el 1.2% que alcanza un nivel medio. Finalmente, el 61.2% presenta un nivel bajo de realización personal, con contraste con el 24.7% que alcanza un nivel alto.

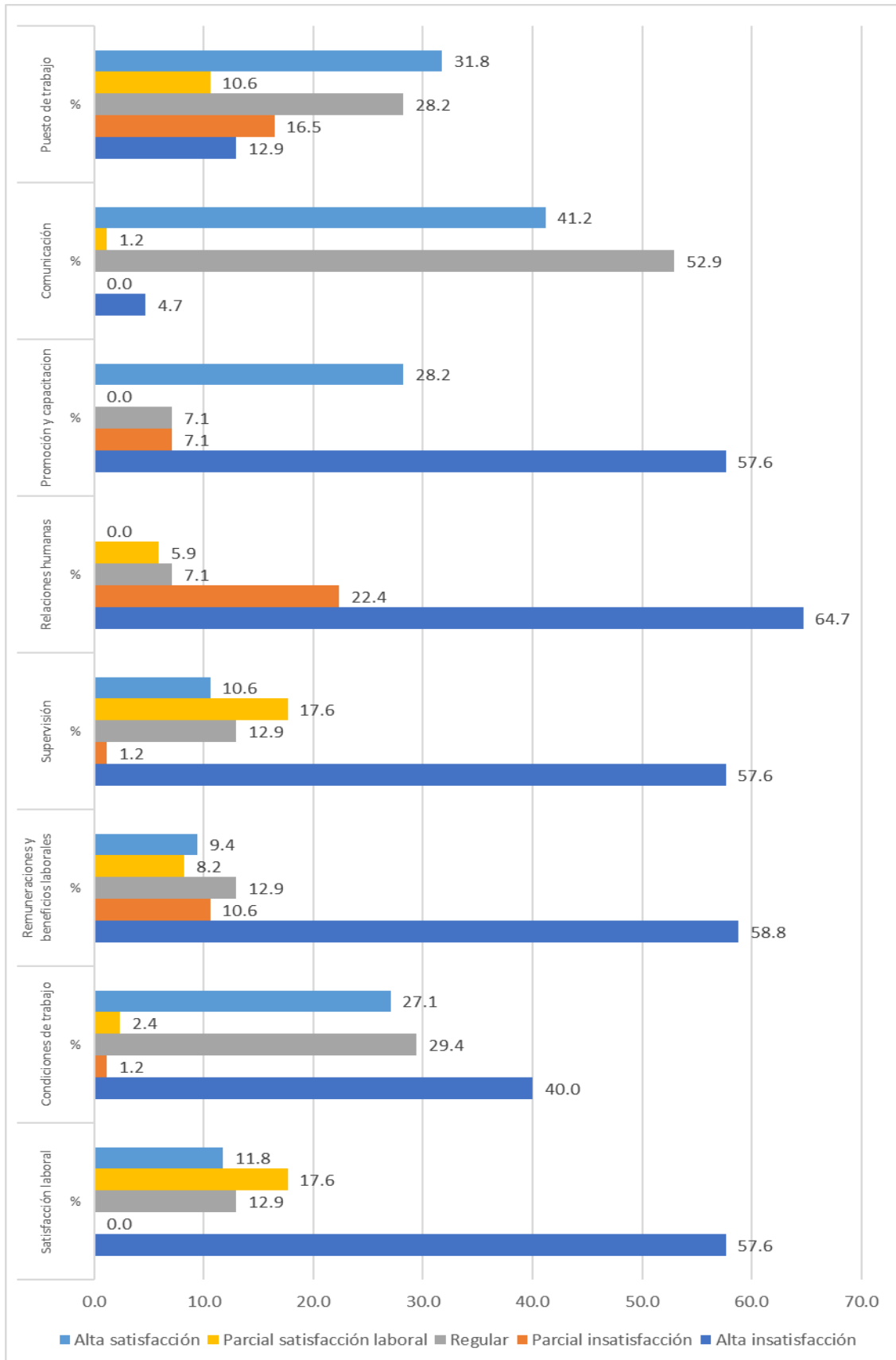
**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones de la SL en docentes de una IEP en Lima Norte*

| Variable                              | Est. | Niveles             |                        |         |                              |                   | Total |
|---------------------------------------|------|---------------------|------------------------|---------|------------------------------|-------------------|-------|
|                                       |      | Alta insatisfacción | Parcial insatisfacción | Regular | Parcial satisfacción laboral | Alta satisfacción |       |
| Satisfacción laboral                  | f    | 49                  | 0                      | 11      | 15                           | 10                | 85    |
|                                       | %    | 57.6                | 0.0                    | 12.9    | 17.6                         | 11.8              | 100.0 |
| Condiciones de trabajo                | f    | 34                  | 1                      | 25      | 2                            | 23                | 85    |
|                                       | %    | 40.0                | 1.2                    | 29.4    | 2.4                          | 27.1              | 100.0 |
| Remuneraciones y beneficios laborales | f    | 50                  | 9                      | 11      | 7                            | 8                 | 85    |
|                                       | %    | 58.8                | 10.6                   | 12.9    | 8.2                          | 9.4               | 100.0 |
| Supervisión                           | f    | 49                  | 1                      | 11      | 15                           | 9                 | 85    |
|                                       | %    | 57.6                | 1.2                    | 12.9    | 17.6                         | 10.6              | 100.0 |
| Relaciones humanas                    | f    | 55                  | 19                     | 6       | 5                            | 0                 | 85    |
|                                       | %    | 64.7                | 22.4                   | 7.1     | 5.9                          | 0.0               | 100.0 |
| Promoción y capacitación              | f    | 49                  | 6                      | 6       | 0                            | 24                | 85    |
|                                       | %    | 57.6                | 7.1                    | 7.1     | 0.0                          | 28.2              | 100.0 |
| Comunicación                          | f    | 4                   | 0                      | 45      | 1                            | 35                | 85    |
|                                       | %    | 4.7                 | 0.0                    | 52.9    | 1.2                          | 41.2              | 100.0 |
| Puesto de trabajo                     | f    | 11                  | 14                     | 24      | 9                            | 27                | 85    |
|                                       | %    | 12.9                | 16.5                   | 28.2    | 10.6                         | 31.8              | 100.0 |

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de SL*



De acuerdo con la tabla 2 y figura 2, la satisfacción laboral se caracteriza por estar a un nivel alto de insatisfacción en un 57.6% de la muestra en contraste con su frecuencia más baja correspondiente a un nivel alto de satisfacción, el cual está presente en el 11.8%. Respecto a los niveles de sus dimensiones, el nivel alto de insatisfacción predomina en las dimensiones condiciones de trabajo (40.0%), remuneraciones y beneficios laborales (58.8%), supervisión (57.6%), relaciones humanas (64.7%), así como en promoción y capacitación (57.6%). Por otro lado, en la dimensión comunicación, el nivel que predomina es el regular, en un 52.9% de la muestra, contrario a la dimensión puesto de trabajo, en donde el 31.8% presenta un nivel alto de satisfacción.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada de las variables estrés y SL*

|                         |                                 |             | Estrés |       |        |       |
|-------------------------|---------------------------------|-------------|--------|-------|--------|-------|
|                         |                                 |             | Bajo   | Medio | Alto   | Total |
| Satisfacción<br>laboral | Alta insatisfacción             | Recuento    | 0      | 1     | 48     | 49    |
|                         |                                 | % del total | 0.0%   | 1.2%  | 56.5%  | 57.6% |
|                         | Regular                         | Recuento    | 0      | 4     | 7      | 11    |
|                         |                                 | % del total | 0.0%   | 4.7%  | 8.2%   | 12.9% |
|                         | Parcial satisfacción<br>laboral | Recuento    | 0      | 8     | 7      | 15    |
|                         |                                 | % del total | 0.0%   | 9.4%  | 8.2%   | 17.6% |
| Alta satisfacción       | Recuento                        | 3           | 2      | 5     | 10     |       |
|                         | % del total                     | 3.5%        | 2.4%   | 5.9%  | 11.8%  |       |
| Total                   | Recuento                        | 3           | 15     | 67    | 85     |       |
|                         | % del total                     | 3.5%        | 17.6%  | 78.8% | 100.0% |       |

En la tabla 5 se observa que, de una muestra de 85 docentes, aquellos que presentan un nivel de estrés bajo, solo el 3.5% presenta un nivel alto de satisfacción; por otro lado, aquellos que presentan un nivel medio de estrés, el 1.2% presentan un nivel alto de insatisfacción, el 4.7% un nivel regular, el 9.4% un nivel parcial de satisfacción y el 2.4% un nivel alto de satisfacción laboral. Finalmente, del sector que presenta niveles altos de estrés, el 56.5% alcanza un nivel alto de insatisfacción, el 8.2% un nivel regular, el 8.2% un nivel parcial de satisfacción y el 5.9% un nivel alto de satisfacción laboral.



## Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis

Según las escalas de medición aplicadas en las variables y de acuerdo con los objetivos de investigación, se desarrolla la regresión logística ordinal para formular hipótesis de contrastación, considerando la naturaleza de las variables. Para ello, se realiza la aplicación de cuatro supuestos, la prueba de ajuste de modelos, la prueba de bondad de ajuste de modelos, las estimaciones de parámetros y Pseudo R cuadrado.

### Hipótesis general

H0: No existe incidencia significativa de estrés en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en Lima Norte 2023.

H1: Existe incidencia significativa de estrés en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en Lima Norte 2023.

**Tabla 4**

*Ajuste de modelos y pseudo R<sup>2</sup> entre estrés en la SL*

| Variables                         | Modelo            | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Pseudo R cuadrado |            |           | gl | Sig. |
|-----------------------------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|------------|-----------|----|------|
|                                   |                   |                            |              | Cox y Snell       | Nagelkerke | Mc Fadden |    |      |
| Estrés en la satisfacción laboral | Sólo intersección | 56.508                     |              |                   |            |           |    |      |
|                                   | Final             | 25.589                     | 30.919       | .305              | .340       | .160      | 2  | .000 |

Como se muestra en los resultados de la tabla 4, el modelo de la variable estrés en la satisfacción laboral en la muestra de estudio denota un valor de Chi cuadrado de 30.919 con un p\_valor de 0.00 lo que indica que las variables presentan incidencia significativa. Asimismo, la prueba Psudo R cuadrado de Nagelkerke denota el valor más elevado, lo que comprende que el 34% de la satisfacción laboral se debe al estrés.

**Tabla 5***Estimaciones de parámetros entre estrés en la SL*

| Variables / dimensiones           | Niveles   | Estimación        | Error típ.     | Wald  | gl     | Sig. |      |
|-----------------------------------|-----------|-------------------|----------------|-------|--------|------|------|
| Estrés en la satisfacción laboral | Umbral    | [CAT_SAT = 1,00]  | .866           | .267  | 10.557 | 1    | .001 |
|                                   |           | [CAT_SAT = 3,00]  | 1.652          | .319  | 26.841 | 1    | .000 |
|                                   |           | [CAT_SAT = 4,00]  | 3.218          | .499  | 41.541 | 1    | .000 |
|                                   | Ubicación | [CAT_ESTRES=1,00] | 22.858         | 0.000 |        | 1    |      |
|                                   |           | [CAT_ESTRES=2,00] | 2.161          | .569  | 14.420 | 1    | .000 |
|                                   |           | [CAT_ESTRES=3,00] | 0 <sup>a</sup> |       |        | 0    |      |

Como se visualiza en los resultados mostrados en la tabla 5, la estimación de parámetros entre el estrés y la satisfacción laboral demuestra que los valores del coeficiente de Wald son óptimos ( $14.420 > 4.00$ ) y significativos ( $p < 0.05$ ) lo que implica su predicción.

### Hipótesis específicas 1

H0: No existe incidencia de estrés en condiciones de trabajo en docentes de una IEP en Lima Norte.

H1: Existe incidencia de estrés en condiciones de trabajo en docentes de una IEP en Lima Norte.

**Tabla 6***Ajuste de modelos y pseudo R<sup>2</sup> entre estrés en las condiciones de trabajo*

| Variables                            | Modelo            | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Pseudo R cuadrado |            |           | gl | Sig. |
|--------------------------------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|------------|-----------|----|------|
|                                      |                   |                            |              | Cox y Snell       | Nagelkerke | Mc Fadden |    |      |
| Estrés en las condiciones de trabajo | Sólo intersección | 54.349                     |              |                   |            |           |    |      |
|                                      | Final             | 42.220                     | 12.129       | .133              | .146       | .058      | 2  | .002 |

Los resultados mostrados en la tabla 6, se observa que el estrés en las condiciones de trabajo presenta un valor de Chi cuadrado de 12.129 con un p\_valor de 0.002 denotando un grado de incidencia y dependencia significativos. por otro lado, de acuerdo con la prueba de Nagelkerke, el 14.6% de la variabilidad en las condiciones de trabajo se debe al estrés.

**Tabla 7***Estimaciones de parámetros entre estrés en las condiciones de trabajo*

| Variables / dimensiones              | Niveles                   | Estimación        | Error típ. | Wald   | gl    | Sig. |      |
|--------------------------------------|---------------------------|-------------------|------------|--------|-------|------|------|
| Estrés en las condiciones de trabajo | [CAT_CONDI = 1,00]        | -.133             | .242       | .304   | 1     | .581 |      |
|                                      | Umbral [CAT_CONDI = 2,00] | -.078             | .241       | .105   | 1     | .746 |      |
|                                      | [CAT_CONDI = 3,00]        | 1.289             | .285       | 20.504 | 1     | .000 |      |
|                                      | [CAT_CONDI = 4,00]        | 1.415             | .293       | 23.272 | 1     | .000 |      |
|                                      | Ubicación                 | [CAT_ESTRES=1,00] | 21.194     | 0.000  |       | 1    |      |
|                                      |                           | [CAT_ESTRES=2,00] | .942       | .531   | 3.148 | 1    | .076 |
| [CAT_ESTRES=3,00]                    |                           | 0 <sup>a</sup>    |            |        | 0     |      |      |

Según los resultados mostrados en la tabla 7, la estimación de parámetros entre el estrés y condiciones de trabajo demuestra que los valores del coeficiente de Wald no son óptimos ( $3.148 < 4.00$ ) y no significativos ( $p > 0.05$ ) lo que no implica su predicción.

### Hipótesis específica 2

H0: No existe incidencia de estrés en la remuneración y beneficios sociales en docentes de una institución educativa pública en Lima Norte

H1: Existe incidencia de estrés en la remuneración y beneficios sociales en docentes de una institución educativa pública en Lima Norte

**Tabla 8**

*Ajuste de modelos y pseudo R<sup>2</sup> entre estrés en las remuneraciones y beneficios laborales*

| Variables   | Modelo            | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Pseudo R cuadrado |            |           | gl | Sig. |
|---|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|------------|-----------|----|------|
|   |                   |                            |              | Cox y Snell       | Nagelkerke | Mc Fadden |    |      |
| Estrés en las remuneraciones y beneficios laborales | Sólo intersección | 75.822                     |              |                   |            |           |    |      |
|   | Final             | 55.247                     | 20.575       | .215              | .235       | .097      | 2  | .000 |

Tal como se muestra en la tabla 8, el análisis entre estrés en las remuneraciones y beneficios laborales presenta un valor de Chi cuadrado de 20.575 con un p\_valor de 0.000 significativo. Por otro lado, de acuerdo con la prueba de Nagelkerke el

23.5% de variabilidad en las remuneraciones y beneficios laborales está influenciada por el estrés.

**Tabla 9**

*Estimaciones de parámetros entre estrés en las remuneraciones y beneficios laborales*

| Variables / dimensiones                             | Niveles                     | Estimación     | Error típ. | Wald   | gl | Sig. |
|---|-----------------------------|----------------|------------|--------|----|------|
| Estrés en las remuneraciones y beneficios laborales | [CAT_REMU = 1,00]           | .762           | .261       | 8.531  | 1  | .003 |
|   | [CAT_REMU = 2,00]           | 1.298          | .289       | 20.213 | 1  | .000 |
|   | [CAT_REMU = 3,00]           | 2.109          | .359       | 34.462 | 1  | .000 |
|   | [CAT_REMU = 4,00]           | 3.063          | .501       | 37.330 | 1  | .000 |
|   | [CAT_ESTRES=1,00]           | 22.619         | 0.000      |        | 1  |      |
|   | Ubicación [CAT_ESTRES=2,00] | 1.097          | .539       | 4.142  | 1  | .042 |
|   | [CAT_ESTRES=3,00]           | 0 <sup>a</sup> |            |        | 0  |      |

La tabla 9 demuestra que la estimación de parámetros entre el estrés y las remuneraciones y beneficios laborales presenta valores en el coeficiente de Wald óptimos ( $4.142 > 4.00$ ) y significativos ( $p < 0.05$ ) lo que implica su predicción.

### Hipótesis específica 3

H0: No existe incidencia de estrés en la supervisión en docentes de una IEP en Lima Norte.

H1: Existe incidencia de estrés en la supervisión en docentes de una IEP en Lima Norte.

**Tabla 10***Ajuste de modelos y pseudo R<sup>2</sup> entre estrés en la supervisión*

| Variables                | Modelo            | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Pseudo R cuadrado |            |           | gl | Sig. |
|--------------------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|------------|-----------|----|------|
|                          |                   |                            |              | Cox y Snell       | Nagelkerke | Mc Fadden |    |      |
| Estrés en la supervisión | Sólo intersección | 63.512                     |              |                   |            |           |    |      |
|                          | Final             | 32.338                     | 31.175       | .307              | .339       | .156      | 2  | .000 |

Los resultados mostrados en la tabla 10, la asociación entre estrés en la supervisión presenta un valor de Chi cuadrado de 31.175 con un p\_valor de 0.000 significativo; además, de acuerdo con el valor más elevado en la prueba de Pseudo R cuadrado, el 33.9% de la variabilidad de la supervisión está influenciada por el estrés.

**Tabla 11***Estimaciones de parámetros entre estrés en la supervisión*

| Variables / dimensiones  | Niveles           | Estimación        | Error típ. | Wald   | gl     | Sig. |
|--------------------------|-------------------|-------------------|------------|--------|--------|------|
| Estrés en la supervisión | [CAT_SUP = 1,00]  | .863              | .266       | 10.492 | 1      | .001 |
|                          | [CAT_SUP = 2,00]  | .928              | .269       | 11.864 | 1      | .001 |
|                          | [CAT_SUP = 3,00]  | 1.718             | .324       | 28.091 | 1      | .000 |
|                          | [CAT_SUP = 4,00]  | 3.393             | .528       | 41.355 | 1      | .000 |
|                          | [CAT_ESTRES=1,00] | 22.980            | 0.000      |        | 1      |      |
|                          | Ubicación         | [CAT_ESTRES=2,00] | 2.120      | .567   | 13.969 | 1    |
|                          | [CAT_ESTRES=3,00] | 0 <sup>a</sup>    |            |        | 0      |      |

Según los resultados observados en la tabla 11, la estimación de parámetros entre el estrés y la supervisión demuestra que los valores del coeficiente de Wald son óptimos ( $13.969 > 4.00$ ) y significativos ( $p < 0.05$ ) lo que implica la predicción entre las variables.

**Hipótesis específica 4**

H0: No existe incidencia de estrés en la supervisión en docentes de una IEP en Lima Norte.

H1; Existe incidencia de estrés en la supervisión en docentes de una IEP en Lima Norte.

**Tabla 12***Ajuste de modelos y pseudo R<sup>2</sup> entre estrés en las relaciones humanas*

| Variables                        | Modelo            | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Pseudo R cuadrado |            |           | gl | Sig. |
|----------------------------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|------------|-----------|----|------|
|                                  |                   |                            |              | Cox y Snell       | Nagelkerke | Mc Fadden |    |      |
| Estrés en las relaciones humanas | Sólo intersección | 70.314                     |              |                   |            |           |    |      |
|                                  | Final             | 43.348                     | 26.965       | .272              | .317       | .163      | 2  | .000 |

En la tabla 12 se muestra que el estrés en las relaciones humanas presenta un valor de Chi cuadrado de 26.965 con un p\_valor de 0.000 significativos. Por otro lado, el estrés logra explicar en un 31.7% la variabilidad en las relaciones humanas, según la prueba de Nagelkerke.

**Tabla 13***Estimaciones de parámetros entre estrés en las relaciones humanas*

| Variables / dimensiones          | Niveles   | Estimación        | Error típ.     | Wald  | gl     | Sig. |      |
|----------------------------------|-----------|-------------------|----------------|-------|--------|------|------|
| Estrés en las relaciones humanas | Umbral    | [CAT_REL = 1,00]  | 1.343          | .301  | 19.925 | 1    | .000 |
|                                  |           | [CAT_REL = 2,00]  | 3.268          | .508  | 41.309 | 1    | .000 |
|                                  |           | [CAT_REL = 3,00]  | 4.264          | .659  | 41.818 | 1    | .000 |
|                                  | Ubicación | [CAT_ESTRES=1,00] | 3.766          | 1.170 | 10.359 | 1    | .001 |
|                                  |           | [CAT_ESTRES=2,00] | 2.390          | .602  | 15.771 | 1    | .000 |
|                                  |           | [CAT_ESTRES=3,00] | 0 <sup>a</sup> |       |        | 0    |      |

La tabla 13, demuestra que los valores obtenidos en el análisis de los parámetros entre el estrés y las relaciones humanas son óptimos en la prueba del coeficiente de Wald (15.771>4.00) y significativos (p<0.05) lo que valida su predicción.

**Hipótesis específica 5**

H0: No existe incidencia de estrés en el desarrollo en docentes de una IEP en Lima Norte.

H1: Existe incidencia de estrés en el desarrollo en docentes de una IEP en Lima Norte.

**Tabla 14***Ajuste de modelos y pseudo R<sup>2</sup> entre estrés en la promoción y capacitación*

| Variables                             | Modelo            | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Pseudo R cuadrado |            |           | gl | Sig. |
|---------------------------------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|------------|-----------|----|------|
|                                       |                   |                            |              | Cox y Snell       | Nagelkerke | Mc Fadden |    |      |
| Estrés en la promoción y capacitación | Sólo intersección | 57.903                     |              |                   |            |           |    |      |
|                                       | Final             | 30.809                     | 27.094       | .273              | .311       | .152      | 2  | .000 |

Tal como se aprecia en la tabla 14, el análisis del modelo de incidencia entre el estrés en la promoción y capacitación presenta un valor de Chi cuadrado de 27.094 con un p\_valor de 0.000 significativos; de igual manera, la prueba de Nagelkerke señala que el 31.1% de la variabilidad en la promoción y capacitación se debe al estrés.

**Tabla 15***Estimaciones de parámetros entre estrés en la promoción y capacitación*

| Variables / dimensiones               | Niveles   | Estimación        | Error típ.     | Wald  | gl     | Sig. |      |
|---------------------------------------|-----------|-------------------|----------------|-------|--------|------|------|
| Estrés en la promoción y capacitación | Umbral    | [CAT_PROM = 1,00] | .890           | .268  | 11.017 | 1    | .001 |
|                                       |           | [CAT_PROM = 2,00] | 1.338          | .295  | 20.512 | 1    | .000 |
|                                       |           | [CAT_PROM = 4,00] | 1.812          | .335  | 29.331 | 1    | .000 |
|                                       | Ubicación | [CAT_ESTRES=1,00] | 2.034          | 1.147 | 3.142  | 1    | .076 |
|                                       |           | [CAT_ESTRES=2,00] | 2.953          | .674  | 19.204 | 1    | .000 |
|                                       |           | [CAT_ESTRES=3,00] | 0 <sup>a</sup> |       |        | 0    |      |

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 15, la estimación de parámetros entre el estrés en la promoción y capacitación, demuestra que los valores del coeficiente de Wald son óptimos ( $19.204 > 4.00$ ) y significativos ( $p < 0.05$ ) lo que implica su predicción.

**Hipótesis específica 6**

H0: No existe incidencia de estrés en la comunicación en docentes de una IEP en Lima Norte.

H1: Existe incidencia de estrés en la comunicación en docentes de una IEP en Lima Norte.

**Tabla 16***Ajuste de modelos y pseudo R<sup>2</sup> entre estrés en la comunicación*

| Variables                 | Modelo            | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Pseudo R cuadrado |            |           | gl | Sig. |
|---------------------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|------------|-----------|----|------|
|                           |                   |                            |              | Cox y Snell       | Nagelkerke | Mc Fadden |    |      |
| Estrés en la comunicación | Sólo intersección | 47.029                     |              |                   |            |           |    |      |
|                           | Final             | 23.508                     | 23.521       | .242              | .290       | .154      | 2  | .000 |

En la tabla 16, se observa que el modelo de incidencia entre el estrés en la comunicación presenta un valor de Chi cuadrado de 23.521 con un p\_valor de 0.000 significativos. Por otro lado, el estrés explica en un 29.0% la variabilidad de la comunicación, de acuerdo con la prueba de Nagelkerke.

**Tabla 17***Estimaciones de parámetros entre estrés en la comunicación*

| Variables / dimensiones   | Niveles                     | Estimación     | Error típ. | Wald   | gl | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|----------------|------------|--------|----|------|
| Estrés en la comunicación | [CAT_COM = 1,00]            | -2.786         | .519       | 28.828 | 1  | .000 |
|                           | Umbral [CAT_COM = 3,00]     | .858           | .267       | 10.348 | 1  | .001 |
|                           | [CAT_COM = 4,00]            | .925           | .270       | 11.724 | 1  | .001 |
|                           | [CAT_ESTRES=1,00]           | 21.044         | 0.000      |        | 1  |      |
|                           | Ubicación [CAT_ESTRES=2,00] | 2.795          | .804       | 12.073 | 1  | .001 |
|                           | [CAT_ESTRES=3,00]           | 0 <sup>a</sup> |            |        | 0  |      |

Según los resultados mostrados en la tabla 17, la estimación de parámetros entre el estrés y la comunicación demuestra que los valores del coeficiente de Wald son óptimos ( $12.073 > 4.00$ ) y significativos ( $p < 0.05$ ) lo que confirma su predicción.

**Hipótesis específica 7**

H0: No existe incidencia de estrés en el puesto de trabajo en docentes de una IEP en Lima Norte.

H1: Existe incidencia de estrés en el puesto de trabajo en docentes de una IEP en Lima Norte.



**Tabla 18***Ajuste de modelos y pseudo R<sup>2</sup> entre estrés en los puestos de trabajo*

| Variables                        | Modelo            | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Pseudo R cuadrado |            |           | gl | Sig. |
|----------------------------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|------------|-----------|----|------|
|                                  |                   |                            |              | Cox y Snell       | Nagelkerke | Mc Fadden |    |      |
| Estrés en los puestos de trabajo | Sólo intersección | 53.789                     |              |                   |            |           |    |      |
|                                  | Final             | 26.422                     | 27.367       | .275              | .289       | .106      | 2  | .000 |

Tal como se aprecia en la tabla 18, el modelo propuesto demuestra que el estrés en el puesto de trabajo presenta un valor de Chi cuadrado de 27.367 con un p\_valor de 0.000 significativos. Asimismo, el 28.9% de la variabilidad en el puesto de trabajo está influenciado por el estrés, de acuerdo con los resultados de la prueba de Nagelkerke.

**Tabla 19***Estimaciones de parámetros entre estrés en los puestos de trabajo*

| Variables / dimensiones          | Niveles             | Estimación          | Error típ.     | Wald   | gl     | Sig. |      |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|----------------|--------|--------|------|------|
| Estrés en los puestos de trabajo | [CAT_PUESTO = 1,00] | -1.647              | .330           | 24.986 | 1      | .000 |      |
|                                  | Umbral              | [CAT_PUESTO = 2,00] | -.559          | .252   | 4.908  | 1    | .027 |
|                                  |                     | [CAT_PUESTO = 3,00] | .865           | .265   | 10.665 | 1    | .001 |
|                                  |                     | [CAT_PUESTO = 4,00] | 1.505          | .307   | 23.998 | 1    | .000 |
|                                  | Ubicación           | [CAT_ESTRES=1,00]   | 21.229         | 0.000  |        | 1    |      |
|                                  |                     | [CAT_ESTRES=2,00]   | 2.605          | .656   | 15.774 | 1    | .000 |
|                                  |                     | [CAT_ESTRES=3,00]   | 0 <sup>a</sup> |        |        | 0    |      |

Tal como se muestra en la tabla 19, los resultados del análisis de estimación de parámetros entre el estrés y los puestos de trabajo, demuestran ser óptimos (15.774>4.00) y significativos (p<0.05) lo que implica su predicción.

## V. DISCUSIÓN

Si bien el estrés es un indicador con el que lidiamos en la vida diaria, en los docentes tiende a verse con frecuencia por las largas horas de trabajo y carga laboral, entre otros factores, siendo este un tema en la actualidad que se suele tomar en cuenta como parte de la realidad educativa, por ello el objetivo de la investigación y los resultados nos lleva a determinar la incidencia del estrés en la SL docente de una escuela pública de Lima Norte.

Por ello es importante identificar que el estrés incide en la satisfacción en el trabajo que imposibilita que los docentes desarrollen un buen trabajo. Se ha demostrado como producto de esta investigación que el estrés por sí solo tiene significancia estadística ante la satisfacción laboral.

Con relación a la hipótesis general que se plantea, esta refiere que el estrés incide en la SL en docentes de una escuela pública de Lima Norte, presentando un valor de Chi cuadrado de 30.919 y el p\_valor de 0.00, lo que implica que las variables se encuentra incidencia, en cuanto a los resultados de la prueba de hipótesis se observa que los valores del coeficiente de Wald son óptimos ( $14.420 > 4.00$ ) y significativos ( $p < 0.05$ ) lo que implica su predicción, este resultado demuestra que existe incidencia del estrés en la satisfacción laboral en docentes. En los hallazgos obtenidos por medio de la prueba Pseudo R cuadrado, se determina la elección del coeficiente de Nagelkerke como el más elevado para la mayoría de los casos, en base a ello, se comprende que el 34% de la variabilidad de la satisfacción laboral se debe al estrés, esto nos dice que a mayor estrés menor satisfacción obteniendo resultados inversos.

Esta demostrado teóricamente que el dinero por si solo no motiva a los trabajadores según Herzberg, donde explica que existen dos factores que deben ser considerados referente al entorno y al externo, donde las personas se encuentran satisfechas o insatisfechas, sabemos por los resultados obtenidos en esta investigación que se comprueba esta teoría referente a que existe más factores donde los docentes deben sentirse satisfechos para disminuir su estrés laboral, o tener en consideración los factores estresante para así poder llegar a una satisfacción adecuada en sus labores.

En el presente año, muchos de los docentes se vienen acomodando a los cambios que surgieron en la educación después de pandemia, siendo este el segundo año de vuelta a clases a nivel presencia, aprendieron a manejar nuevas estrategias y cargas emocionales de los estudiantes, ello con el fin de estar acorde con las expectativas de los estudiantes. Los resultados hallados en esta investigación son similares a los que obtuvo Ramírez (2021) quien identifica la influencia de condiciones laborales y estrés en la SL, obtuvo una variabilidad de 84.4% y un wald mayor a 4, y una incidencia con valores de 0,000, ambas investigaciones se tomaron de la ciudad de lima, en un mismo contexto, de manera similar, Mostacero y Francesqui (2021), cuyo objetivo fue hallar la relación entre el EL y la SL sus resultados mostraron relación significativa negativa entre sus variables con ( $r_s = - .272$ ;  $p > 0.05$ ). Sin embargo, para Campiño y Muñoz (2020) existe una correlación muy baja entre las variables, por lo que en su investigación no es estadísticamente significativa.

Por el mismo lado, Choi et al. (2016) afirmaron que los empleados con mayor satisfacción laboral creen que demuestran un mayor valor y desempeño para la organización, determinando así ante una mayor satisfacción una mejor percepción de si mismo, corroborando los datos obtenidos en la investigación, el como expresan son docentes su satisfacción es visto de distintas maneras como lo es un buen rendimiento en sus funciones, proactividad ante las actividades. Para Maslach y Jackson (1997), el cansancio emocional es un sentimiento de impotencia y agotamiento que se presenta ante las exigencias laborales, obteniendo así la baja vitalidad de los empleados y su poco compromiso con su trabajo, dando evidencia que ante un estado de cansancio alto se encuentran menos satisfechos o desmotivados en sus labores.

A nivel descriptivo se hallaron que el nivel predominante de cada variable, en este primer punto del estrés en su nivel alto tenemos la dimensión Agotamiento (78.8%), por lo que efectivamente los docentes se encuentran agotados emocionalmente, física y mentalmente, así como nivel bajo en realización personal (61.2%) los resultados confirman el analisis llevado a cabo en esta investigación. Con respecto a la variable SL destacó un nivel de alta insatisfacción mostrando más incidencia en algunas dimensiones como, remuneraciones y beneficios laboral

(58.8%), supervisión (57.6%), relaciones humanas (64.7), promoción y capacitación (57.6%) donde puntúan más del 50%, los resultados nos permiten comprender y corroborar las hipótesis planteadas y las áreas de satisfacción que se deben mejorar, para obtener mejores resultados dentro de las escuelas.

Respecto a la primera hipótesis específica, donde se menciona la incidencia del estrés en las condiciones de trabajo con un chi- cuadrado de 12.129 y Sig. 0.000, mostrando un grado de asociación y dependencia significativa, lo que guarda relación con la investigación de Ramírez (2021) donde sus valores indican que existe influencia significativa entre condiciones de trabajo en el estrés, dando muestra de que incide esta dimensión en la satisfacción de los docentes. Esto puede deberse a que considerando dos variables como condiciones de trabajo en un mismo ambiente donde se rige las mismas reglas y secuencias en el sector educativo hace que tengan similares estresores que influyen en la satisfacción.

Como segunda hipótesis específica, se señala la incidencia de estrés en las remuneraciones y beneficios laborales presenta un valor de Chi cuadrado de 20.575 con un p valor de 0.000 denotando un grado de asociación y dependencia significativos, Mora y Fernández (2021), mencionan en su investigación que existen factores externos relacionados al área administrativa, cuya ausencia suele causar insatisfacción en los trabajadores, dentro de ellos esta las remuneraciones, salarios, etc., brindándonos la información de que si esta dimensión dejase de existir la insatisfacción sería más notoria ya que no hay incentivo que los motive en sus labores, al presentarse estas dos investigaciones en un lugar donde los salarios no varían mucho, esto genera muchas que sus docentes ocupen su tiempo fuera del trabajo en otras ocupaciones adherentes o aislantes de sus funciones como docentes, doble trabajo, tiendas propias, para así generar más ingresos.

Siguiendo así con la tercera hipótesis se tiene el estrés en la supervisión presenta un valor de Chi cuadrado de 31.175 con un valor de 0.000 significativo, esto refiere que existe incidencia entre la variable y la dimensión, cuando se guarda relación la supervisión de los superiores, para Jiménez (2022) la supervisión o también llamada vigilancia tiene en cuenta los objetivos y aplicación el ofrecer apoyo a su entorno a las personas que reciben dicha supervisión, si en este caso

no se da de dicha manera esto genera estrés en los colaboradores, demostrando que incide positiva y negativamente que la supervisión se de o no.

Respecto a la cuarta hipótesis específica, se tiene que el estrés en las relaciones humanas presenta un valor de Chi cuadrado de 26.965 con un p\_valor de 0.000 significativos, para Mora y Fernández (2021), cuando hace mención en la teoría de factores externos o de higiene que la ausencia suele causar insatisfacción en los trabajadores, como las políticas u organización de la empresa, las relaciones con los compañeros, refiriendo este último como factor importante la interacción con el otro para genera un buen ambiente de trabajo y este no afecte el estado psíquico de los docentes. Debido que las relaciones humanas cada vez se reemplaza más con las nuevas tecnologías a veces dificultando la interacción, existen distintas maneras de establecer esta relación dentro de la institución con sus docentes.

La quinta hipótesis específica nos da referencia del estrés en la promoción y capacitación presenta un valor de Chi cuadrado de 27.094 con un p valor de 0.000 significativos, del mismo modo Parra y Escobar (2020) investigan a docentes sobre estrés laboral , sobre formatos digitales mostrando que el 90% de sus encuestado muestran síntomas de estrés. Esto muchas veces influenciado porque no se prepara ni capacita a los docentes a las nuevas tecnologías, por lo que causa rechazo o muchas veces poca cercanía, esta realidad se vive más en entidades públicas donde el docente debe aprender por propia cuenta sobre nuevas estrategias de enseñanza, mostrándose insatisfecho por lo que le ofrece el estado.

La tecnología genera estrés cuando no se usa oportunamente, Fajardo (2023) investigó delimitar en qué medida el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral en docentes en Lima, señalando una relación inversa entre las variables, concluyendo así que el tecnoestrés incide en la satisfacción laboral, esto corrobora que a poca capacitación en las funciones hace que esto genere preocupación y posterior incomodidad ante nuevos aprendizajes, estas respuestas se podría dar como punto que ambos hemos trabajado en poblaciones similares, siendo Lima la capital donde predomina las nuevas tecnologías para la obtención de nuevos saberes a nivel educativo.

También para la sexta hipótesis da referencia al estrés en la comunicación presenta un valor de Chi cuadrado de 23.521 con un p\_valor de 0.000 significativos, debido a la poca comunicación entre los docentes de esta institución, se podría decir que no interactúan entre ellos en actividades externas, define Andersen (2018) que el ambiente tiene en cuenta las relaciones agradables, esfuerzo en conjunto, ya que en la medida en que hay un entorno, las actividades se organizan hacia los objetivos planteados, podemos aludir que en la institución investigada presentan poca comunicación desde los directivos a sus docentes para comunicar cambios.

Finalmente, la séptima hipótesis específica da referencia al estrés en el puesto de trabajo presenta un valor de Chi cuadrado de 27.367 con un p\_valor de 0.000 significativos, el no hallarse en el puesto que desempeñan dice mucho sobre el poco compromiso y la poca motivación de los directivos a los docentes, por tanto Zuniga-Jara et al. (2018), escribieron un artículo científico destinado a medir los niveles de estrés laboral entre docentes de una escuela pública de Chile. Al respecto, se utilizó como herramienta de recolección el cuestionario de Maslach a 57 docentes y los resultados arrojaron que el nivel de estrés en la institución era alto según el 34% de los docentes encuestados, siendo una institución de Latinoamérica, pública, se sabe que no invierten en su educación por lo tanto los docentes quedan sometidos y limitados en lo básico que su puesto requiere.

La teoría de Maslow, hablaba sobre 5 jerarquías que toda persona tiene para llegar a la satisfacción de su vida, la primera es la necesidad fisiológica, mencionadas en nuestras dimensiones se podría entender como la parte remunerativa ya que con ellos podemos obtener comida, vivienda, el siguiente factor es el de la necesidad de protección y seguridad, lo que se relaciona con la supervisión y aprobación de nuestros superiores y la comunicación humana que debe existir en la institución, junto con la necesidad de sentirse querido dentro de un entorno, posterior está el factor de valoración y crecimiento profesional, confirma la dimensión de capacitaciones y puesto de trabajo donde los docentes se encuentran satisfechos en sus labores y suficientes en su rubro para lograr así, lo que llama el autor, la autorrealización de una persona.

Se comprueba que los docentes necesitan estar motivados para así lograr la satisfacción en sus labores, día a día se presentan distintos retos en la educación donde para todo se requiere estar actualizados, y como institución adaptarse a las nuevas necesidades de los docentes y alumnos, finalmente si los docentes están satisfechos es el producto de una semejanza entre las expectativas de un trabajador sobre su puesto y sus percepción de la realidad en el trabajo (Ruiz y Zavaleta, 2017). Por lo que, ha sido importante estudiar estas variables en distintas poblaciones que demuestran similares resultados, en distintos ambientes estudiados, demostrando así la complejidad de las personas y los distintos factores que debemos considerar.

## VI.CONCLUSIONES

**Primera:** En relación con el objetivo general sobre la incidencia del estrés en la satisfacción laboral se determinó la incidencia a un nivel alto (34%) con significancia estadística. Concluyendo que a mayor estrés la insatisfacción en los docentes de la institución se ve en nivel alto.

**Segunda:** Se determinó el primer objetivo específico, incidencia del estrés en las condiciones de trabajo (14.6%) y significativo. Concluyendo que cuando existe un nivel alto de estrés se encuentran insatisfechos en las condiciones de trabajo de dicha institución educativa.

**Tercera:** Se determinó el segundo objetivo específico, incidencia del estrés en la remuneración y beneficio social (23.5%) significativo. Concluyendo que cuando existe un nivel alto de estrés incide así en su satisfacción con su remuneraciones y beneficios sociales en dicha institución.

**Cuarta:** Se determinó el tercer objetivo específico, incidencia del estrés en la supervisión, donde se establece significancia estadística con índice alto (33.9%). Concluyendo así que un nivel alto de estrés incide en la dimensión de supervisión.

**Quinta:** Se determinó el cuarto objetivo específico, incidencia del estrés en las relaciones humanas, estableciéndose significancia estadística (31.7%) Concluyendo que a un nivel alto de estrés en los docentes se presenta incidencia en la dimensión de relaciones humanas en la institución estudiada.

**Sexta:** Se determinó como el quinto objetivo específico, incidencia del estrés en la promoción y capacitación estableciéndose significancia estadística (31.1%), concluyendo que a un nivel alto de estrés incide en la dimensión mencionada.

**Séptima:** Se determinó el sexto objetivo específico, incidencia del estrés en la comunicación(29%), concluyendo así que existiendo niveles altos de estrés existe incidencia en la comunicación de los docentes del colegio.



**Octava:** Se determinó séptimo y último objetivo específico, la incidencia del estrés en el puesto de trabajo (28.9%) de la variable con la última dimensión, concluyendo que el estrés presenta incidencia en el puesto de trabajo dentro de la escuela investigada.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se aconseja a los altos mandos de la institución investigada, programar dentro de plan anual talleres dirigidos a los docentes sobre el manejo de estrés laboral, realizar actividades donde se permita reconocer a los docentes por la labor que realizan con el fin de favorecer a la satisfacción laboral.
- Segundo:** Se recomienda a los directivos de la institución que establezcan lazos con el ministerio de educación para así brindar mayores capacitaciones a sus docentes referente a sus labores y se muestren actualizados y comprometidos con la enseñanza, reconociendo así su valor en sus actividades laborales.
- Tercero:** Al área de psicología del colegio, se recomienda ejecutar programas brindándole a los docentes estrategia para lidiar con el estrés laboral, así como espacio de escucha al docente para que pueda comunicar sus preocupaciones, establecer comunicación entre colegas en actividades recreativas, así evitando posibles daños a nivel físico, psicológico y favorecer la satisfacción dentro de la institución.
- Cuarto:** A los docentes se les sugiere aplicar las estrategias o actividades de recreación, meditación o afines, a fin de prevenir posibles daños físicos o psicológicos que pueda ocasionar llegar a sentir agotamiento en sus labores.
- Quinto:** Finalmente, a los futuros investigadores se sugiere realizar investigaciones de tipo experimental, planteando posibles soluciones respecto a lo que evidencia esta investigación y brindar acompañamiento de principio a fin, obteniendo mejoras significativas.

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2021). *Satisfacción Laboral Y Desempeño Profesional En Instituciones Educativas Con JEC Del Distrito De Socabaya – Arequipa*. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional San Agustín. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/185159bf-d03c-423a-9387-44c814203eec/content>
- American Psychiatric Association [APA]. (s. f.). Estrés en el lugar de trabajo. Center for workplace mental health. <https://workplacementalhealth.org/Mental-Health-Topics/Workplace-Stress>
- Anderson, R.(2018). *Scholarly Communication: What Everyone Needs to Know*. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/scholarly-communication-9780190639457?cc=pe&lang=en&>
- Avendaño, W., Luna, H., y Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (5), 190-201. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36439/39091>
- Aydin, F., & Odaci, H. (2020). School Counsellors' job satisfaction: What is the role of counselling self-efficacy, trait anxiety and cognitive flexibility? *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 30(2), 202–215. <https://doi.org/10.1017/jgc.2019.32>
- Bernal, I., & Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia* ,25 (4), 276-296.
- Berrocal, E. y Farfán, H. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021*. [Tesis para optar el título profesional de Psicología Humana, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1132/3/Heidy%20Luz%20Angel%20Farfan%20Montesinos.pdf>
- Blanco, T. & Thoen, M. (2017). Factors Related to Workplace Stress among Costa Rican Correctional Officers. *Revista Costarricense de Psicología*, Vol. 36,

(1), 45-59. Extraído el 16 de agosto del 2020 de, <http://www.rcpscr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98/119>

Caballero, J. (2023, 24 abril). Preocupante: en los primeros tres meses de 2023 se han atendido 434,731 casos vinculados a salud mental. *Peru21*. <https://peru21.pe/lima/salud-mental-minsa-depresion-ansiedad-estres-preocupante-en-los-primeros-tres-meses-de-2023-se-han-atendido-434731-casos-vinculados-a-salud-mental-noticia/>

Calero, C. (2023). Los trabajadores están históricamente estresados y poco comprometidos, según estudio. *CNN*. <https://cnnespanol.cnn.com/2023/06/14/trabajadores-historicamente-estresados-poco-comprometidos-trax/>

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. Universidad Católica de Pereira. [Tesis de pregrado] Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>

Castañeda, A. & Sánchez, L. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

Chávez, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes. *INNOVA*, 1(9), 77-95.

Choi, S., Goh, C., Adam, M., & Tan, O. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. [Liderazgo transformacional, empoderamiento y satisfacción laboral: el papel mediador del empoderamiento del empleado]. *Human resources for health*, 14, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>

Dávila, R. C., Agüero, D. C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

De la Rosa, N. (2022). *Estrés y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur*. [tesis de posgrado] Universidad Autónoma del Perú.

- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información Tecnológica*, 33(6), 11–20. <https://doi.bibliotecabuap.elogim.com/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Deng, X. (2020). Determining the Influence of Motivation and Job Satisfaction towards Job Performance of Generation Y+Z Employees of The RARE Company, China. [Determinación de la influencia de la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la generación Y+Z de The RARE Company, China]. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 7(2), 62.
- Estrada, E. (2021). Emotional exhaustion in Peruvian university students during the COVID-19 pandemic. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 14(33), e16542. <http://doi.org/10.20952/revtee.v14i33.16542>.
- Fajardo, S. (2023). *Incidencia del tecnoestrés en la satisfacción laboral de los docentes de una asociación educativa básica regular, Lima 2022*. [Tesis de pregrado] Universidad Cesar Vallejo.
- García, M. (2021). Artículo Original Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta Work stress in secondary school teachers of a public institution in the city of Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. (9ª Ed) México: Cengage Learning Editores.
- Hernández, Fernández, & Baptista (2010) *Metodología de la Investigación*. 6.ª ed. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Jimenez, J. C. (2022, 15 noviembre). *Retos de supervisar a los miembros de un equipo de trabajo. Amplía tus oportunidades*. <https://www.ampliatusoportunidades.com/retos-de-supervisar/>

- Ladrón de Guevara, M. Á. (2023). Apoyo Administrativo a la Gestión de Recursos Humanos. UF0345. Ed. 2023.. España: Editorial Tutor Formación.
- Lazarus, R.S. Y Folkman, S. (1984). Stress appraisal and coping. Nueva York: Springer.
- Lazarus, R.S. (1966). Psychological stress and the coping process. McGraw-Hill.
- López, P. (2018). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8), 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Marsh McLennan (2023, 08 de mayo). *4 de cada 10 latinoamericanos estresados diariamente*. Marsh. <https://www.marsh.com/pr/es/about/media/4-out-of-10-latin-americans-stressed-daily.html#:~:text=Mercer%20Marsh%20Beneficios%2C%20consultora%20%20ADder,atracci%C3%B3n%20y%20retenci%C3%B3n%20de%20talento>.
- Maslach C, Jackson SE (1981). The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*, 2(2), 99-113
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1997). MBI. Manual del Inventario “Burnout” de Maslach. Síndrome del “Quemado” por estrés laboral asistencial. Madrid: Tea Ediciones.
- McEwen, Bruce S.T (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886,1-2), 172-189.
- MINEDU. (2021). *ENDO*. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo/2021/endo2021-15-limametropolitana.pdf>
- Ministerio de Salud [MINSA]. (2021, 10 junio). *Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el Covid-19*. Noticias | Diario Oficial El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limemos-sufre-de-estres-provocado-por>
- Mora, D. y Fernández, N. (2021). *Satisfacción laboral en docentes de la I.E. 51003 Rosario Cusco – 2021*. [ Tesis para optar título profesional de Psicología Humana, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1520/3/Delsey%20Mora%20Ccahuantico.docx.pdf>.

- 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], Lima. Perú.
- Navarro, J. (2021, 19 octubre). *La pirámide de Maslow*. Mc Graw Hill. <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023, 21 febrero). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortiz, A. (noviembre de 2020). El estrés laboral: origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Osorio, J. E., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13 (1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Otero, L. J. M. (2011). *Estrés Laboral y Burnout*. Madrid: Díaz de Santos.
- Pacherre, M. (2021). Estilos de afrontamiento frente al estrés del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2021 [trabajo de grado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/4838>
- Párraga, K. y Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual, *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 4 (7), 142-155. [.https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/74/162](https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/74/162)
- Pedrosa, S. J. (2022, 24 noviembre). *Remuneración*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Peiró, R. (2022, 24 noviembre). *Teoría de las relaciones humanas*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>
- Peláez, J. (2019) *La nueva gestión humana: Cómo liderar el cambio en un mundo empresarial con marea emocional*. CALIGRAMA
- Prado, M., & Loaiza, M. (23 de diciembre de 2022). Aulas móviles un recurso tecnológico para la vinculación entre la Universidad y Gobiernos Locales Ecuador. Obtenido de *Revista latinoamericana ogmios*: <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/137>

- Ramírez, A. (2021). *Influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de lima*. [Tesis de doctor]. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Ríos, M. (2023, 14 junio). Estrés laboral: el agotamiento de los colaboradores vs. la preocupación de las empresas. *Gestión*. <https://gestion.pe/mix/vida-laboral/horario-laboral-salud-mental-ansiedad-y-estres-en-el-trabajo-la-mirada-desde-los-colaboradores-vs-la-preocupacion-de-los-empleadores-noticia/?ref=gesr>
- Rivera, L. (2022). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el consorcio educativo «El buen saber», Lima 2021* [Tesis posgrado]. Universidad de San Martín de Porres.
- Rodríguez, R. (2018). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca. Tesis. Cajamarca, Perú. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- 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/T1230.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz y Zavaleta (2013) Test de satisfacción laboral SL-ARG. Nuevo Chimbote, Perú
- Ruiz, L. (2019, 22 marzo). *La teoría del estrés de Richard S. Lazarus*. Psicología y mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>
- Sailer, M., Stadler, M., Schultz-Pernice, F., Franke, U., Schöffmann, C., Paniotova, V., Husagic, L., & Fischer, F. (2021). Technology-related teaching skills and Attitudes: Validation of a scenario-based self-assessment instrument for teachers. *Computers in Human Behavior*, 115, 106625. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106625>
- Salgado, J. y Lería F. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista CES*, 11 (1), 69 – 89. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4235/423557502007/html/index.html>



- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía. K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Sani, I., Hamza, Y., Chedid, Y., Amalendran, J., & Hamza, N. (2020). Understanding the Consequence of COVID19 on Undergraduate Medical Education: Medical Students' Perspective. *Annals of Medicine and Surgery*, 58, 117-119. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2020.08.045>.
- Seyle, H. (1956) *The stress of life*. Nueva York, McGraw-Hill.
- Siegrist, J., (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Skaalvik, C. (2020). Self-efficacy for instructional leadership: relations with perceived job demands and job resources, emotional exhaustion, job satisfaction, and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 23(5), 1343–1366. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09585-9>
- Sue, D., Sue, D y Sue, S. 2010. *Psicopatología: comprendiendo la conducta anormal*. 9na edición. México. Cengage learning.
- Velázquez, A. (2023). *Salud mental: 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia*. *Revista Pulso - Universidad Pontificia Católica del Perú*. Recuperado de <https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia#>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Zaragoza (España): Prensas de la Universidad de Zaragoza. [books.google.es/books?isbn=9788417633943](https://books.google.es/books?isbn=9788417633943)
- Xie, Y., Tian, J., Jy, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in China: The role of Psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>

Zuniga-Jara, S., Pizarro, V., & Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

| VARIABLE              | DEFINICIÓN  | DIMENSIÓN                         | DEFINICIÓN  | ITEMS                 | Escala                |
|-----------------------|---|-----------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|
| <b>Estrés laboral</b> | Prolongación de condiciones estresantes en el lugar de trabajo, manifestaciones psicológicas nocivas para el individuo, las demandas laborales son el resultado de relaciones conflictivas entre el trabajador y trabajo (Maslach y Jackson, 1981). | Agotamiento o cansancio emocional | se debe al sentimiento de impotencia y agotamiento que se presenta ante las exigencias laborales  | 1,2,3,6,8,13,14,16,20 | Alto<br>Medio<br>Bajo |
|                       |   | Despersonalización                | se refiere a una reacción negativa, insensible o demasiado aislamiento a cualquier aspecto del trabajo.   | 5,10,11,15,22         |                       |
|                       |   | Realización personal              | Es una sensación reducida de autoeficacia y éxito en el trabajo, combinada con una falta de recursos, así como de apoyo social y oportunidades de desarrollo profesional. | 4,7,9,12,17,18,19,21  |                       |

| VARIABLE                | DEFINICIÓN   | DIMENSIÓN                       | DEFINICIÓN   | ITEMS                     | Escala  |  |
|-------------------------|--|---------------------------------|--|---------------------------|---|--|
| Satisfacción<br>laboral | Ruiz y Zavaleta (2017), es el resultado de una comparación entre las expectativas de un trabajador sobre su puesto y su percepción de la realidad en el trabajo. Al cumplirse las expectativas los trabajadores se muestran más satisfechos. |                                 | Para el autor es lo que conforman el ambiente de trabajo. Por ejemplo, ventilación, iluminación, espacio, mobiliario, etc.   | 1,8,15,22,29,36,41        |   |  |
|                         |  | Condiciones de trabajo          | incluido el salario recibido, prestaciones sociales, seguro médico, seguro de vida, prestaciones legales (vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones, etc                             | 2,9,16,23,30,42           |   |  |
|                         |  | Remuneración y beneficio social | incluye apoyo, asesoramiento y acompañar a los empleados en su trabajo diario de sus supervisores o jefes.   | 3, 10, 17, 24, 31,37      |   |  |
|                         |  | Supervisión                     | construir relaciones y confianza entre los empleados; desarrollarlo incluyendo la promoción de la mejora.  | 4, 11, 18, 25, 32, 38     | Alta satisfacción Laboral<br>Parcial Satisfacción laboral |  |
|                         |  | Relaciones humanas              | es las posibilidades de ascender y recibir capacitaciones, desarrollar sus habilidades y actitudes laboral positiva...   | 5, 12, 19, 26, 33, 39, 43 | Regular   |  |
|                         |  | Desarrollo                      | es transmitir y mantener la información adecuada entre colaboradores.  | 6,13,20,27,34,40          | Parcialmente satisfecho<br>Alta satisfacción              |  |
|                         |  | Comunicación                    | corresponde a actividades laborales, normas, políticas, metas dentro de la organización; y realizar análisis de funciones, tareas que los empleados deben realizar en la organización. | 7,14,21,28,35.            |   |  |
|                         |  | Puesto de trabajo               |  |                           |   |  |
|                         |  |                                 |  |                           |   |  |
|                         |  |                                 |  |                           |   |  |

## Anexo 2. Instrumentos utilizados

### Escala de estrés Laboral en Docentes

**Instrucciones:** a continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con la que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre la respuesta con la que más se identifique.

0: nunca

1: alguna vez al año o menos

2: una vez al mes o menos

3: algunas veces al mes

4: una vez por semana

5: algunas veces por semana

6: todos los días

| ÍTEMS  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado  |   |   |   |   |   |   |   |
| 2. Al final de la jornada de trabajo me siento cansado.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. |   |   |   |   |   |   |   |
| 4. Puedo entender con facilidad lo que piensan alumnos.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 6. Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7. Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos.                                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 8. Me siento agotado por el trabajo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 10. Creo que me comporto más insensible con la gente desde que hago este trabajo.                        |   |   |   |   |   |   |   |
| 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.                                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 12. Me encuentro con mucha vitalidad.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 13. Me siento frustrado por mi trabajo   |   |   |   |   |   |   |   |
| 14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 15. Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos.   |   |   |   |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés. |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.         |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.          |  |  |  |  |  |  |  |
| 19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.             |  |  |  |  |  |  |  |
| 20. Siento que he llegado al límite de mis posibilidades                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 21. Trato de forma adecuada y calmada los conflictos                         |  |  |  |  |  |  |  |
| 22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.            |  |  |  |  |  |  |  |

### Test de Satisfacción Laboral SL-ARG

**Instrucciones:** a continuación, se presentan unos enunciados relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, donde usted tendrá que responder cada enunciado con un aspa (X) eligiendo la opción que usted considere adecuada. No deje ninguna pregunta sin contestar.

- 5 TA : totalmente de acuerdo.  
 4 DA: de acuerdo  
 3 I : indeciso  
 2 ED : en desacuerdo  
 1 TD : totalmente en desacuerdo

| ÍTEMS |  | TA | DA | I | ED | TD |
|-------|--|----|----|---|----|----|
| 1     | Mi ambiente de trabajo cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.                          |    |    |   |    |    |
| 2     | Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.                           |    |    |   |    |    |
| 3     | Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.                                   |    |    |   |    |    |
| 4     | Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.   |    |    |   |    |    |
| 5     | Aquí tengo oportunidades para ascender   |    |    |   |    |    |
| 6     | Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.   |    |    |   |    |    |
| 7     | La labor que realizo a diario permite desarrollarme mis habilidades.                               |    |    |   |    |    |
| 8     | La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.            |    |    |   |    |    |
| 9     | La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.                                  |    |    |   |    |    |
| 10    | Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.                           |    |    |   |    |    |
| 11    | Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.                                     |    |    |   |    |    |
| 12    | Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.                      |    |    |   |    |    |
| 13    | Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.                      |    |    |   |    |    |
| 14    | El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.                     |    |    |   |    |    |
| 15    | Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.                                       |    |    |   |    |    |
| 16    | El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones. |    |    |   |    |    |
| 17    | Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.             |    |    |   |    |    |
| 18    | Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.   |    |    |   |    |    |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.   |  |  |  |  |  |
| 20 | Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 21 | El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.   |  |  |  |  |  |
| 22 | Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.   |  |  |  |  |  |
| 23 | La organización me paga puntualmente las remuneraciones.  |  |  |  |  |  |
| 24 | Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 25 | Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.  |  |  |  |  |  |
| 26 | El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.   |  |  |  |  |  |
| 27 | Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc. |  |  |  |  |  |
| 28 | En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.           |  |  |  |  |  |
| 29 | La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.   |  |  |  |  |  |
| 30 | Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.  |  |  |  |  |  |
| 31 | Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco cómo realizar alguna actividad en el trabajo.                                       |  |  |  |  |  |
| 32 | Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.   |  |  |  |  |  |
| 33 | Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 34 | En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.            |  |  |  |  |  |
| 35 | En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.                       |  |  |  |  |  |
| 36 | La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 37 | Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.  |  |  |  |  |  |
| 38 | Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 39 | Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.                    |  |  |  |  |  |
| 40 | La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.  |  |  |  |  |  |
| 41 | Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.  |  |  |  |  |  |
| 42 | Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.   |  |  |  |  |  |
| 43 | La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.  |  |  |  |  |  |



### Anexo 3. Consentimiento informado aplicado (formato virtual)

## ENCUESTAS DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES

Buen día.

Gracias de ante mano por su tiempo en la realización de estas encuestas, su participación nos permite identificar de manera precisa si el estrés influye en la satisfacción laboral docente.

Tomamos 10 min de su tiempo para responder de manera consciente cada enunciado, llegar hasta el final de las páginas que brinda este link para que su participación pueda ser valida y enviar las respuestas.

¡Muchas gracias, docente!

Nos preocupamos por ustedes, para seguir mejorando juntos.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en este estudio "Estrés en la satisfacción laboral en docentes de uan institución educativa pública de Lima Norte, 2023" elaborado por Maria Luz Cardenas Villarroel, estudiante de Postgrado de la carrera de psicología educativa de la Universidad Cesar Vallejo

Reconozco que la información que yo provea en el curso de este estudio es estrictamente confidencial y no será usado para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

Acepto participar de este estudio \*

SI

NO

## Anexo 4. Análisis de las propiedades psicométricas de los instrumentos

### Fiabilidad de estrés laboral

#### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .710             | 22             |

### Fiabilidad de satisfacción laboral

#### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .974             | 43             |

## Anexo 5. Resultados de la prueba de normalidad

|                                       | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|---------------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                                       | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Condiciones de trabajo                | .236                            | 80 | .000 | .868         | 80 | .000 |
| Remuneraciones y beneficios laborales | .228                            | 80 | .000 | .904         | 80 | .000 |
| Supervisión                           | .310                            | 80 | .000 | .731         | 80 | .000 |
| Relaciones humanas                    | .156                            | 80 | .000 | .917         | 80 | .000 |
| Promoción y capacitación              | .232                            | 80 | .000 | .808         | 80 | .000 |
| Comunicación                          | .234                            | 80 | .000 | .858         | 80 | .000 |
| Puesto de trabajo                     | .195                            | 80 | .000 | .879         | 80 | .000 |
| Agotamiento                           | .185                            | 80 | .000 | .878         | 80 | .000 |
| Despersonalización                    | .185                            | 80 | .000 | .878         | 80 | .000 |
| Realización personal                  | .209                            | 80 | .000 | .876         | 80 | .000 |
| Estrés                                | .201                            | 80 | .000 | .891         | 80 | .000 |
| Satisfacción laboral                  | .352                            | 80 | .000 | .735         | 80 | .000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

## Anexo 6. Certificado de curso de investigación responsable

ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do


INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT MARIA LUZ CARDENAS VILLARROEL Manual de uso Cerrar

### NOVEDADES

- El servicio de integración de nuevos **ORCID** con el CTI Vitae se encuentra inoperativo por el momento debido a inconvenientes técnicos.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación **CR/ no** es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

### PERFIL

MARIA LUZ CARDENAS VILLARROEL



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 16/12/2023



