



**Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la
institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la
ciudad de Chimbote – Perú, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Tito Ricardo Falla Enríquez

ASESOR:

Dr. Mariano Mucha Paitán

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Víctor Alejandro García Farías

Presidente

MBA. Juan Francisco Salazar Llanos

Secretario

Dr. Mariano Mucha Paitán

Vocal

DEDICATORIA:

A DIOS, nuestro Padre Celestial, que nos entrega la fuerza espiritual y valor necesario para seguir adelante.

Gracias a las personas importantes en mi vida, siempre presentes para darme todo su apoyo incondicional y la motivación para continuar.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis Dr. Mariano Mucha Paitán, por la orientación, apoyo y paciencia para brindarme sus conocimientos con el fin de terminar este trabajo satisfactoriamente.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Tito Ricardo Falla Enríquez, estudiante del Programa de maestría en Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 32766822; con la tesis Titulada “Estrés Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote – Perú, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.

- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, agosto 2017

Tito Ricardo Falla Enríquez
DNI N° 32766822

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Estrés Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote – Perú, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de

Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
CAPÍTULO I.....	xi
Introducción	1
1.1. Realidad problemática.....	3
1.2. Trabajos previos.....	5
1.3. Teorías relacionas al estrés y satisfaccion laboral	7
1.4. Formulación del problema.....	37
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	39
1.7.1. Objetivo general.....	39
1.7.2. Objetivos específicos.....	39

CAPÍTULO II.....	¡Error! Marcador no definido.
Método.....	42
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, Operacionalizacion	43
2.3. Población y muestra.....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.....	47
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	50
CAPÍTULO III.....	¡Error! Marcador no definido.
Resultados.....	51
Descripción:	51
CAPÍTULO IV	¡Error! Marcador no definido.
Discusión	64
CAPÍTULO V	¡Error! Marcador no definido.
Conclusiones	70
General	70
Específicas.....	70
CAPÍTULO VI	¡Error! Marcador no definido.
Recomendaciones.....	73
CAPITULO VII	¡Error! Marcador no definido.
Referencias bibliograficas.....	76

RESUMEN

La investigación presentada tienen por título “estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017” ha tenido por objetivo determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de dicha institución educativa. La muestra comprendió a 46 docentes del nivel primaria y secundaria. Se empleó un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional. Se usó la escala de estrés laboral y escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se halló que el 54.35% perciben un estrés alto, y el 63.04% corresponden un nivel bajo de satisfacción laboral. Asimismo existe una relación entre ambas variables, estrés y satisfacción laboral, esto se confirma con el coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo resultado es (-0.763**), el cual indica una relación negativa considerable entre ambas variables, con significancia (bilateral) de 0.000, menor que 0.01, es decir, se acepta la hipótesis de investigación, que existe correlación negativa considerable y altamente significativa entre dichas variables.

Palabras Clave: Estrés y satisfacción laboral.

ABSTRAC

The Title of this research is “job stress and satisfaction about the Víctor Andrés Belaúnde teachers of Chimbote city – Perú, 2017” its aim has been to decide the relation between the job stress and the job satisfaction. The sample collected 46 teachers of primary and secondary level. The statistical design used was the non-experimental design of correlational descriptive type. It used the job stress scale and the job satisfaction scale SL-SP. The results obtained were that the 54.35% of teachers perceive a high stress and the 63.04% perceive a low level of job satisfaction. In the same way, there is a relation between both, job stress and job satisfaction. This is corroborated with the Spearman Correlation coefficient Rho, whose results was (-0.763**), which indicates a negative relationship significant between both variables, with significance (bilateral) of 0.000, less than 0.01, i.e. it accepts the research hypothesis, that there is negative correlation considerable and highly significant between these variables.

Key words: Job stress and job satisfaction.

Introducción

Los cambios constantes para conseguir mejoras en la calidad de la educación del Perú, han hecho que se tome nuevas medidas en cuanto a políticas por parte del estado, en donde el docente asume un rol importante en dichos cambios, donde la demanda de la calidad crece y por lo tanto la exigencia a un mejor desempeño incrementa, provocando el estrés laboral. Asimismo, la satisfacción que tienen de su centro de labores depende de su percepción de cómo son tratados por sus empleadores, llegando incluso en muchos casos hacer la clave del éxito si se mejora esta última.

Por tal motivo, Del Hoyo (2004), menciona que “el estrés laboral se produce cuando hay un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la organización, el cual cree que no cuenta con recursos suficientes para afrontar la problemática laboral” (p.46).

En cuanto a la satisfacción laboral, Gonzales (2008), la define como el conjunto en el que el docente percibe y actúa hacia la tarea de la escuela, armonía entre lo que espera el educador dentro de su entorno laboral, mediante apreciaciones cognitivas y emocionales.

Referente a investigaciones hechas relacionados con las variables de estudio ya mencionadas, tenemos a Arias y Jiménez (2013), investigaron el síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa, en una muestra de 233 profesores, entre las edades de 20 a 65 años que trabaja en

instituciones educativas públicas y privadas en Arequipa, encontrando que el 93,7% de los profesores obtienen un moderado burnout y el 6,3% obtienen un nivel severo, por consiguiente el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% correspondiente al severo de síndrome de burnout. Los varones más que las mujeres presentan puntajes más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Sin embargo las mujeres obtienen un grado de estrés más severo. Por último, hallo relaciones significativas entre ambas variables.

Por lo descrito, la información en este ámbito aún está desarrollándose, y sobre todo no se cuenta con fuentes reales de acuerdo a nuestro contexto, por tal motivo, el objeto de estudio de esta investigación es contribuir con estudiar el desarrollo de ambas variables, y en consecuencia, la importancia radica en dar respuesta a si hay una relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la mencionada institución educativa, mediante la medición de ambas variables y posterior correlación y sobre todo a brindar una explicación científica de cómo se relaciona dichas variables, con el objetivo de poder brindar sugerencias de manera realista a nuestro contexto local.

Realidad problemática

El mundo actual enfrenta a las personas a constantes transformaciones que, en su entorno laboral, familiar y social, se producen que, junto al desarrollo de tecnologías modernas, permiten que varíe la naturaleza del trabajo; esto conlleva a que al trabajador se le incrementen nuevos retos tanto en las demandas del trabajo como a su desarrollo personal. Toda esta problemática es producida porque el trabajador enfrenta exigencias que están fuera de sus propios límites en el día a día, esto se engloba en una sola manifestación del ser humano que se conoce como "estrés". El estrés laboral, en el mundo organizacional, es una manifestación que altera a un considerable porcentaje de docentes a nivel mundial y, particularmente, en el Perú y esto repercute en un valor determinado a nivel personal, psicosocial y económico de repercusión.

En la escuela, como en cualquier organización, coexisten cambios que se producen en el entorno y el desarrollo de nuevas tecnologías, estos provocan la variación del trabajo, implicando nuevos retos e incremento de las demandas al trabajador, producen exigencias que este enfrenta comúnmente, generando lo que denominan estrés laboral (Paris, 2011).

Por ello, Furnham (2001) la denomina como la "condición física y mental que resulta de una amenaza o exigencia externa imposible de manejar fácilmente, y que provoca diferentes síntomas o consecuencias en el comportamiento cognitivo y fisiológicas" (p. 351).

El estrés en el ámbito laboral, es una alteración que afecta a gran parte de los docentes, y su repercusión en la productividad es directa, por lo que es alarmante si no se toma en consideración esta problemática.

En el Perú, en las últimas décadas, personas e instituciones han manifestado el interés sobre la problemática de la educación, tomando medidas como la reestructuración del sistema educativo en mejora del educando y el docente, este último, en quien aparentemente recae la responsabilidad de la enseñanza. Sin embargo, se ha dejado de lado el aspecto humano del docente, evidenciando la carencia de estudios en nuestro país centrados a la problemática del docente.

Esta problemática no es ajena al personal docente de la I.E. “Víctor Andrés Belaúnde”, quienes se ven involucrados directamente con la mejora de la calidad educativa y la Política Educativa del Proyecto Educativo Nacional.

De otro lado, la satisfacción de las personas en el trabajo es determinante para que el docente pueda realizar de manera efectiva su desempeño laboral, donde las relaciones sociales, la valoración, reconocimiento del trabajo y las recompensas son primordiales.

Según Gonzales (2008), la satisfacción laboral es el conjunto en el que el docente percibe y actúa hacia la tarea de la escuela, armonía entre lo que espera el educador dentro de su entorno laboral, mediante apreciaciones cognitivas y emocionales.

Dicho esto, es relevante conocer los niveles y la influencia del estrés en la satisfacción laboral, ya que permita obtener una apreciación real sobre nuestra problemática y se podrá abordar de manera efectiva. Bajo este planteamiento, es conveniente estudiar la complejidad de la relación entre ambas variables.

Trabajos previos

Acosta y Burguillos (2014) indagaron las estrategias de afrontamiento como factor de protección ante el estrés y burnout en docentes de primaria y secundaria de la ciudad de Huelva, con una muestra de 92 docentes de ocho centros educativos, donde concluyeron que las variables sociodemográficas no influyen en los problemas de estrés y burnout, además de no encontrar relación significativa entre el uso de las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés laboral, por lo que afirman que las destrezas de afrontamiento asumidas por los docentes no son medidas útiles en cuanto a la mejoras de problemas relacionados.

Anaya y Suarez (2010) realizaron un estudio con el objetivo de valorar la satisfacción laboral de los docentes de educación infantil, primaria y secundaria de España, con 2562 profesores, donde concluyeron que se ubicaban en una satisfacción laboral medio alta, y a nivel dimensión, la realización personal, las situaciones de vida y diseño asociadas a las tareas que superan al valor global, mientras que la promoción y el salario se sitúan en un grado inferior de satisfacción. Asimismo, mencionan que los docentes de secundaria perciben menos satisfechos que los otros niveles, como infantil y primaria.

Jiménez, Jara y Miranda (2007), analizaron la correlación entre el burnout, apoyo social y satisfacción laboral en 89 docentes de establecimientos

educacionales municipales de la ciudad de Rengo, en Chile, donde observaron que los docentes percibían sentirse afectados altamente por las sintomatología y presencia del bournout. Sin embargo presentaron niveles altos de satisfacción laboral y apoyo social, quienes son soportes a las consecuencias nocivas del trabajo, además de encontrar relaciones significativas entre las variables y relación directa.

Arias y Jiménez (2013) efectuaron una investigación sobre el síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa, en muestra de 233 profesores, entre edades de 20 a 65 años que trabajan en instituciones educativas públicas y privadas de Arequipa, encontrando que el 93,7% de los profesores se ubican un nivel moderado y el 6,3% obtienen un nivel severo, sin embargo el 91,5% de las profesores tiene un nivel moderado y el 7,5% se ubica en un nivel severo de síndrome de burnout.

Balcázar (2012), realizo un estudio de la atribución del estrés laboral en el desempeño académico de los docentes de secundaria, con 108 Profesores(as) que trabajan en una Institución Educativa no Estatal, concluyendo la dimensión de despersonalización, está relacionado con el estrés, manteniendo una correlación claramente proporcionado con el rendimiento académico. De igual forma, las consecuencias del estrés laboral en sus componentes de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, demuestran un modelo optimo con un 89.3%.

Castro (2008), ejecuto un estudio del estrés en los profesores de escuela pública de Villa El Salvador, Los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla,

teniendo como conclusiones los elementos que desencadenan el estrés laboral en el docente son las aproximaciones con los alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Asimismo, mencionan representaciones que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, asumiendo estrategias para contribuir en la solución de conflictos. De igual modo, mencionan que es preciso que las instituciones educativas refieran con personal especializado: psicólogos, docentes sociales, consejeros que consigan dominar asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento.

Teorías relacionadas con el estrés y satisfacción laboral

El Estrés.

Diversos autores a lo largo del tiempo se han referido a este término, tratando de conceptualizarlo de la forma más concreta, entre ellos mencionamos a:

Furnham (2001), lo define como una “condición física y mental que resulta de una amenaza o exigencia externa imposible de manejar fácilmente, y que provoca diferentes síntomas o consecuencias en el comportamiento cognitivo y fisiológicas” (p. 351).

Mientras López (2001), se refiere a las demandas internas o externas que están más allá de la capacidad de respuesta que provocan una alarma en el organismo de las personas, lo que da lugar a un desequilibrio psicofísico y, por lo tanto, una enfermedad.

No obstante, para efectos de la presente investigación, se centrará a este término concretamente en el ámbito laboral, donde se mencionarán las definiciones de los siguientes autores:

Sauter, Murphy y Hurrell (1990), lo describieron “como una interacción desfavorable entre las competencias del trabajador y las condiciones de trabajo que conllevan a problemas mentales y de comportamiento” (p.128).

Así también Lazarus (2000), citado en Gómez (2005), plantea un modelo relacional, que no solo involucra a las demandas laborales y su contexto, sino también, a otras variables propias del ser humano que le darán significado a la experiencia de estrés.

Sin embargo, Brief y George (1994), mencionan que no solo deben tomarse en cuenta los procesos intraindividuales, sino también, se debe realizar un análisis de la situación como se relacionan las condiciones en el trabajo que van incrementando de manera negativa la salud psicológica de los docentes.

Del Hoyo (2004), aporta de una manera más precisa, cuándo entre la persona, la organización y el puesto de trabajo no existe una correlación, y que este radica en la percepción del primero, el cual cree que no está preparado lo suficiente para hacer frente a la problemática laboral.

Para Medina, Preciado y Pando (2007), es resultado entre acontecimientos vividos percibidos como amenazas dirigidas al fracaso del sujeto agrupados en 7 dimensiones:

El clima laboral, es la percepción e interpretación que los trabajadores tienen respecto a su organización, influyendo en su conducta.

La estructura laboral, es la apreciación de los trabajadores en de su centro de labores, relacionado con el proceso administrativo, reglas, instrucciones y limitaciones que impide su adecuado desarrollo.

El territorio laboral, es la percepción de los subordinados no están en condiciones de regular las acciones programadas en su área, lo cual genera estrés, además del espacio y condiciones para trabaja.

La tecnología, son las metodologías o métodos de trabajo aplicables de manera concreta en las organizaciones.

La influencia del líder, es la relación con el supervisor, el cual pudiera sugerir una fuerza positiva para mejorar el proceso de una empresa que sirve como fuente de ayuda y de apoyo.

La falta de cohesión, es el sentido de no pertenencia al equipo, el cual no tiene prestigio ni valor dentro de la empresa.

El respaldo del grupo, puede ser vulnerable debido a la falta de trabajo de equipo pero respaldan las metas, generando inconsistencia y estrés.

Síntomas.

Macías (2005), expresa que si una persona está continuamente expuesta al estrés, esta desarrolla una serie de reacciones, las cuales se pueden clasificar como psicológicas, físicas, fisiológicas, de comportamiento y emocionales; así se puede decir que todos los órganos y funciones de nuestro organismo se ven afectados por el estrés. Dentro de las manifestaciones que se presentan, se mencionan: ansiedad, acompañada con depresión, jaqueca, problemas para

conciliar el sueño, mala digestión, problemas sexuales, alteraciones en el sistema nervioso, taquicardia, problemas estomacales.

Gonzales y Hernández (2006), indican que cuando una persona está estresada se muestra nervioso, porque el nerviosismo es el primer síntoma del estrés; esto es, el sistema nervioso presenta un estado de excitación tal que responde a estímulos, considerados normales, de forma exagerada o desproporcionada. Se destaca, también, que consumir tabaco, alcohol, café u otras sustancias estimulantes; se constituyen como causa más común de falta de equilibrio y nerviosismo en el sistema nervioso.

Etapas en la respuesta.

Ponce Díaz, C., Bulnes Bedón, M., Aliaga Tovar, J., Atalaya Pisco, M., y Huerta Rosales, R. (2014) indican que:

Todo sujeto hace constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se le presentan, por eso no todo el estrés tiene consecuencias negativas; en todo caso, éstas se producen cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto.

Se identifican etapas para dar respuesta al estrés: una primera, llamada etapa de alarma, se caracteriza porque el organismo se da cuenta del estrés y busca una estrategia para reaccionar como agresión o de fuga. Los latidos del corazón, los niveles de azúcar y el ritmo cardíaco, se elevan porque las glándulas endocrinas liberan hormonas; esto también implica un incremento de la transpiración y la dilatación de las pupilas así como también, la digestión se hace

más lenta; en la siguiente etapa, etapa de la resistencia, todo daño que ha afectado la etapa anterior es reparado por el cuerpo; pese a esto, continúa el estrés, el cuerpo permanecerá en “alerta” y le será imposible reparar los daños. En la tercera etapa, llamada de agotamiento, si el cuerpo continúa resistiéndose se activa la reacción, cuyo resultado podría ser que el organismo se altere. Si el cuerpo está sometido a exposiciones prolongadas de estrés, se podrían agotar las reservas de energía y se puede llegar a situaciones no contempladas normalmente. Algunos ejemplos de alteraciones que el estrés produce son: dolores de cabeza y dolor espalda, asma, úlcera, hipertensión (p. 91).

Fases.

Selye (1975, p. 73), menciona tres fases para la adaptación del organismo al estrés:

Fase de Alarma.

La liberación de hormonas es una característica resaltante de esta fase, debido a esto se movilizan los sistemas defensivos del organismo y hacen frente al momento estrés para lograr la adaptación. Aumenta la secreción de glucocorticoides, así como también la actividad del parasimpático, y la secreción de NA por la médula suprarrenal.

Fase de Resistencia.

En esta fase, las hormonas se activan continúa elevando su nivel. El uso de las reservas por el organismo llega al clímax cuando reacciona frente a una amenaza que lo desequilibra. La secreción de glucocorticoides, se normaliza, la actividad simpática y la secreción de NA.

Fase de Agotamiento.

En esta fase del estrés, la capacidad de activación del organismo, se va perdiendo de manera progresiva. El aprovisionamiento de reservas queda suspendido, con lo que se producen enfermedades y, en consecuencia, la muerte.

El Estrés Laboral.

En el entorno laboral, el estrés se configura como un problema creciente con un costo tanto personal como social y económico muy notable. Cuando se presenta una situación de estrés en una empresa de cualquier índice, se puede acarrear la responsabilidad a los directivos y hasta a la propia organización en la medida en la que esta o lo causa o lo facilita; también en la medida en la que no previene o detecta el problema a tiempo o hace nada para remediarlo. Pero, hay una responsabilidad en el propio empleado que no se puede dejar de tener en cuenta, porque es el mismo quien debe buscar la ayuda necesaria para salir de esta situación de estrés, debe buscar asesoramiento, tomar decisiones oportunas e iniciar cambios importantes en algunos aspectos importantes de su vida, teniendo en cuenta que, a veces, es necesario buscar ayuda profesional. Esto requiere esfuerzo y perseverancia personal.

El estrés laboral, de acuerdo a Cano (2002, p. 54), dice que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente".

Entonces, el estrés es una respuesta adaptativa por parte de la persona,

que, en un primer momento, ayuda a responder de una manera más rápida y eficaz situaciones que así lo requieran. El cuerpo humano se prepara para realizar un mayor esfuerzo, es capaz de procesar mayor información sobre el problema y actúa de forma rápida y decidida. El problema radica en que el cuerpo humano tiene algunos recursos limitados y, es donde aparece el fenómeno de agotamiento. Peiró (1992, p. 85) indica que:

Tomando en cuenta este punto de vista, se puede considerar al estrés laboral como el factor que desprende o libera efectos físicos (consecuencias físicas) como también psicológicos (consecuencias psicosociales) en las personas; además, produce cambios en la percepción, las respuestas tanto emocionales como afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento.

Según Martínez (2004, p. 16), el estrés laboral se origina por un desequilibrio entre las capacidades de la persona y las exigencias de su puesto de trabajo; este puede ser crónico, es decir, la persona no puede recuperarse completamente durante su vida laboral o agudo, cuando se dan situaciones de corta duración. Sin embargo, a veces, se es difícil diferenciarlos, porque sus efectos (psicofisiológicos y/o sociales) pueden durar el mismo período.

Modelos De Estrés Laboral.

Dos son los modelos de estrés laboral que se han descrito en la actualidad y que han dado origen a diversas investigaciones. Estos modelos son: el modelo demanda-control, propuesto por Karasek y Theorell (1990, citado por Calnan, Wainwright y Almond, 2000) y el modelo de esfuerzo y recompensa de Siegrist

(Siegrist y Marmot, 2004).

En el modelo demanda-control se describen situaciones laborales con estresores crónicos y se propone dos aspectos que generan estrés en el centro de trabajo. Uno de ellos, las exigencias demandantes en que se involucra al trabajador, tanto psicológicas como físicas y, el otro aspecto, el escaso control que la persona puede ejercer sobre estas, lo que se entiende como el grado de libertad que tenga un trabajador para tomar decisiones sobre su labor y utilizar sus habilidades.

Posteriormente se incorporó un tercer componente, el apoyo social, que, de acuerdo a Calnan et al. (2000), otorga la protección necesaria contra el estrés resultante de una labor con excesivas demandas y escaso control. Este modelo también predice que a altas demandas asociadas a elevada autonomía, se configuran trabajos que aumentan la motivación y permiten el aprendizaje, lo que genera efectos protectores sobre la salud porque posibilitan que las personas desarrollen un mayor rango de estrategias para afrontar los problemas, y aumentar la satisfacción laboral. De manera general, el control da la oportunidad de ajustarse a las demandas acorde a las necesidades y circunstancias surgidas. Las investigaciones orientadas a verificar este modelo, han llegado a resultados contradictorios; Por un lado, se ha observado que otras variables (no tomadas en cuenta por este modelo) pueden amortiguar los efectos anticipados por Karasek, efectos como el manejo del tiempo que compensa los bajos niveles de autonomía (Peeters y Rutte, 2005) o el optimismo, que modera la relación entre altas demandas y bajo control, llevando a las personas pesimistas a experimentar más

ansiedad y depresión (Totterdell, Wood y Wall, 2006).

Las críticas más acuciantes recibidas para los autores de este modelo se centran en su simplicidad, desde el momento que no incluye aspectos considerados importantes tales como las características personales, que pueden llevar a algunos a describir una labor como desafiante y estimulante, y a otros como inmanejable y estresante (Calnan et al., 2000). Otro aspecto está referido a las escalas cómo se evalúan las demandas; se observaron su falta de discriminación entre demandas cualitativas y cuantitativas (Mikkelsen et al., 2005) y, lo que es más objetable, en algunos casos se han obtenido resultados inconsistentes al probar los efectos combinados de demanda y control (Siegrist y Marmot, 2004). Sin embargo, este modelo es muy conocido debido a su sencillez porque, en lugar de un amplio conjunto de variables, sólo se incluyen dos aspectos centrales, lo que facilita el diseño de intervenciones que buscan mejorar aspectos del trabajo reduciendo la tensión laboral, disminuyendo las demandas o aumentando el margen de decisión (Schaufeli, 1999).

El modelo de esfuerzo y recompensa, propuesto por Siegrist, pone énfasis en la importancia que tiene el trabajo para ofrecer opciones que contribuyan a aumentar la autoeficacia en las personas a través de recompensas materiales, psicológicas y sociales. Este modelo postula que la falta de reciprocidad o percepción de injusticia entre la inversión que el trabajador considera haber realizado para la empresa donde trabaja y los beneficios que obtiene (dinero, aumento de su autoestima o desarrollo de su carrera), generan las consecuencias del estrés. Calnan et al. (2000), postulan que este modelo está basado en la

premisa que si bien el estatus ocupacional provee una oportunidad de incrementar la imagen de uno mismo y la autoeficacia a través del desempeño efectivo del rol, los beneficios psicológicos asociados con el trabajo dependen de una relación recíproca en la cual la inversión del esfuerzo está relacionada con adecuadas recompensas. Este modelo es aceptado muy ampliamente entre los especialistas y coinciden en señalar que la combinación de factores situacionales o extrínsecos (que hacen al trabajo más demandante) e intrínsecos (como la motivación) da un indicador más sensible del estrés que, por ejemplo, el modelo demanda-control que sólo considera características objetivas.

Tipos de estrés laboral.

De acuerdo a Slipack (1996, citado en Campos 2006), existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico.

Ocurre momentáneamente, es un tipo de estrés que no se prolonga en el tiempo y luego de que se le hace frente o se resuelve, desaparecen todos los síntomas que le dieron origen. Como ejemplo de este tipo de estrés podemos citar el caso de un trabajador es despedido de su empleo.

El crónico.

Presente en la persona inmersa a cualquiera a situaciones como, ambiente laboral inadecuado, exceso de trabajo, problemas biológicos, responsabilidades y problemas de decisiones.

Este estrés se presenta frecuentemente cuando mediante un agente estresor actúa de manera permanente sobre un trabajador, entonces los síntomas

aparecen sujetas a la situación se presenta y el trabajador no la afronte de manera adecuada, no desaparecerá.

Los estresores mencionadas en:

- Ambiente físico, entre ellos, la iluminación es diferente trabajar de noche que de día. El ruido, trabajo continuo con alarmas, además de afectar al oído, también puede afectar el desempeño en el trabajo: productividad, satisfacción, etc.

Los ambientes contaminados, si una persona percibe riesgos en el trabajo, esto, genera ansiedad en la persona, lo que repercute en su rendimiento y en su bienestar psicológico.

La temperatura, desempeñarse en un ambiente de elevada sensación térmica, genera disconformidad en el trabajador.

Peso. Esto suele pasar cuando los trabajadores usan ropa o elementos adicionales para realizar su trabajo, debido a que el cansancio se puede duplicar.

Estresores referidos función, como la reproducción de estrés es diferente de una persona a otra, porque las particularidades de cada función y de la carga que concibe en los trabajadores están en situación de lo que les gusta o no. Si una función se adecúa a las perspectivas y a las capacidades del profesional, esto contribuye al bienestar tanto físico como psicológico, constituyéndose en una importante motivación para él. Dentro de estos estresores se pueden mencionar: La carga mental de trabajo. Está relacionado con el grado de desgaste de energía y la capacidad mental que el trabajador displaya para desempeñar una

determinada tarea. Por ejemplo tener que elaborar un balance anual dentro de tiempo insuficiente.

El control sobre la tarea. Esto se da cuando no se controla la actividad que se realiza; es decir, cuando estas no se adecúan a los conocimientos del trabajador. Como ejemplo, se tiene el siguiente caso: un docente que ha laborado por varios años en el área de comunicación y que luego se le encarga que desarrolle el área de Ciencias Naturales, definitivamente se sentirá agobiado por varias razones, una de ellas el tener que prepararse en la didáctica y los contenidos de esta área.

- Estresores de la organización, son aquellos que se presentan en el centro de trabajo. Los más importantes son los siguientes, como;

Conflicto y ambigüedad del rol, sucede cuando lo que exige la organización y lo que espera el trabajador son situaciones diferentes, hay diferencias entre lo que espera este y la realidad que le exige la organización. Cuando el trabajador no tiene claro lo que tiene que hacer, los objetivos de la organización y la responsabilidad que de ellos se desprende, puede llegar a estresar a la persona de manera sustancial. Influyen también los espacios de reposo, las relaciones con los demás, sentirse observado o criticado por los compañeros, las dificultades en la comunicación y las pocas posibilidades de promoción.

La jornada de trabajo excesiva. Tener una jornada de trabajo de muchas horas puede producir agotamiento físico y mental e imposibilita al profesional reaccionar a contextos estresantes.

Las relaciones con los demás. Pueden llegar a convertirse en una

importante fuente de estrés. Cuando no existen buenas relaciones interpersonales, el entorno se vuelve agobiante, la comunicación se vuelve aburrida y nada gratificante, constituyéndose en una fuente continua de estrés. Por el contrario, cuando existe buena comunicación entre los trabajadores y cuando se percibe apoyo social por parte de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre la persona.

La promoción y el desarrollo profesional. Cuando el trabajador no se siente valorado y los méritos no se tienen en cuenta, se puede generar una profunda frustración dando lugar que el estrés se manifieste.

Fuentes Del Estrés Laboral.

Silla (2001), indica que un suceso de estrés puede empezar a partir de una situación del medio ambiente o a nivel personal o social que influye en el ser humano y que le plantea demandas o exigencias que este no controla o no es capaz de atender, dando lugar a una amenaza.

Las condiciones donde se realiza el trabajo son determinantes en correlación al estrés laboral, por resaltar, en algunas oportunidades, estresantes; entre ellas, se menciona: hacer lo mismo siempre, labor en cadena, la vigilancia de monitores, trabajar después del horario de trabajo sin motivación adecuada, los horarios poco flexibles o la falta de habilidades y destrezas para ejecutar la tarea; sin embargo, de manera general, se pueden diferenciar seis principios de estrés laboral:

Las condiciones físicas de trabajo, que se consideran como los aspectos más resaltantes a la hora de evaluar las fuentes que causan el estrés laboral. Tanto las situaciones como las medidas de prevención así como las inspecciones tienen indicadores que dan a conocer el grado de salubridad del empleo, la peligrosidad de este que este puede encerrar y sus posibles repercusiones.

Así también, la repartición pasajero del trabajo y la rapidez en la que se realiza se consideran factores muy importantes. La permanente exigencia de completar tareas en un corto plazo o, insuficiente es fuente de estrés muy importante. Dependiendo de la tarea a realizar, el subordinado tiene flexibilidad para establecer en forma temporal las acciones o los procesos que pueden hacer y administrar las pautas, por lo que puede, naturalmente, aprovechar estas circunstancias y distribuir ordenando sus tareas de la manera que le sea más ventajosa o fácil de realizarlas. Pero, muchas personas desaprovechan esta congruencia cuando la tienen, y lo que hacen es sobrecarga del empleo y a diseñarse exigencias mayores de en forma continuada tanto así que no logran obtener. Las contextos de las tareas por turnos, podrían presumir un factor de estrés y, constantemente, son el comienzo trastornos en el ritmo circadiano.

La solicitud o carga de labores y, por supuesto, sobrecarga es la más frecuentes de estrés. En caso de una demanda enorme, se refiere al trabajo a realizar es muy difícil o de mucha responsabilidad. La carga referida a cantidad es comparable al estrés del día a día del que mencionan muchas personas y refiere estar cansado de trabajo.

La sobrecarga de trabajo no físico es difícil de evaluar y si no está regulada,

involucra emitir juicios de valor aproxima si está capacitado o no para adjudicarse. Este exceso está correlacionado con necesidades de escolaridad especializada y habilidades para su ejecución de una tarea determinada, su problema y grado de confusión. Las reclamaciones del trabajo van de la mano de la indagación de una mayor producción y eficacia, del ajuste a nuevas normas, adaptativas al uso de métodos que emergen rápidamente que casi siempre, sobrellevan cambios en las formas y la adopción ineludible de los mismos por el empleado. Estos contextos pueden desencadenar en críticas o requerimientos por no llevar a cabo las funciones de una manera competentemente rápida o efectiva.

Muchos científicos responsabilizan a conocimientos sociales de carácter general como las comprometidas desencadenantes del estrés laboral. Al aspirante a una plaza se le exigen mayores destrezas y habilidades. La excesiva competencia y la incertidumbre en el cargo de trabajo conllevan a exigir más al empleado y que abandone otras facetas de su vida más gratificantes, como el tiempo con el grupo familiar, o dedicado a los amigos, las simpatías o algún deporte. Todos los sujetos necesitan de un tiempo privado y ocio que se ve disminuido cuando las exigencias en el trabajo, aumentan. El problema de conciliar entre el ámbito familiar y laboral es uno de ellos en el mundo actual. El fastidio y el carácter monótono de las tareas en el trabajo constituyen también factores estresantes.

La correlación entre la ejecución de tareas repetitivas pequeñas y el estrés y los lamentos de salud, esta asociación no se da en los cargos que se caracterizan por su diversidad. La ausencia de trabajo, o infra carga, también constituyen factores estresantes. Otro origen de estrés procede del ámbito genérico

denominada nivel ocupacional y las tareas que ejecuta el empleado, relacionados con las peticiones o reclamaciones de la tarea a desarrollar, su papel en la organización, tienen o lo que no tienen que hacer, dónde finaliza su responsabilidad. Todos estos aspectos están correlacionados con la particularidades inherentes tanto a las relaciones interpersonales como a la imprecisión y el problema de roles.

En algunas instituciones, no existe una definición exacta de las tareas a realizar, lo que conlleva a la ambigüedad de roles, esto trae como consecuencia que el trabajador no conozca en forma precisa la tarea a realizar o qué es lo que se espera de él, porque no posee suficiente información del rol a desempeñar en la organización. Esto supone que el “conflicto de rol” brota cuando existen significativas diferencias entre la representación del trabajo; una aproximación es qué tareas lo componen y cómo lo perciben los demás o también, cuando no pertenecen las expectativas creadas por el aspirante y la situación del puesto de trabajo. Los empleados que están en la jerarquía más baja del organigrama funcional son los que suelen ser afectados por este tipo de conflicto, aunque este puede darse también en profesionales de la más alta jerarquía. Los expertos recomiendan una comunicación adecuada entre la institución y el empleado, una buena descripción del puesto, relacionándolo con las capacidades de desarrollo inherentes a la carrera profesional o de desarrollo laboral.

Cuando se tiene a cargo personas, es decir se es responsables de un grupo humano más que sobre máquinas o procesos, se constituye como un factor de estrés, como lo es también lo es la responsabilidad excesiva y cuando se toman

decisiones que pueden desencadenar consecuencias graves sobre otras personas o sobre la organización en general. Cuando la responsabilidad es excesiva, esta provoca reducción en la satisfacción laboral y, por lo tanto, una actitud negativa hacia el trabajo. Por otro lado, la falta de responsabilidad, la ausencia de control propio o sobre los procesos o procedimientos, la falta de autonomía y de participación directa en la toma de decisiones; son factores de estrés.

La forma como se gestionan las emociones y las correlaciones sociales en el trabajo, constituye un factor de estrés laboral. Las relaciones entre los trabajadores son importantes y destacan las relaciones interpersonales que traen como consecuencia los problemas personales predispuesto al estrés. Sin embargo, el soporte social y la correcta gestión de las emociones y las relaciones sociales suministran recursos necesarios para ajustar a los escenarios estresantes, generan fuertes lazos emocionales y fomentan habilidades para afrontar situaciones de estrés. Si existen buenas relaciones interpersonales y el grupo se cohesionan, entonces, se logrará contrarrestar las repercusiones negativas de la imprecisión y del problema de rol.

La falta de comunicación o el apoyo del jefe se constituyen en el factor social más importante para desarrollar el estrés. En ocasiones, este se muestra en la ausencia de reconocimiento y de la evaluación de las tareas hechas, sobre todo cuando estas requieren un esfuerzo especial por parte del trabajador. En otras ocasiones, el origen de estrés laboral, es una enorme injerencia o crítica al desempeño del empleado. El problema o ausencia de relaciones personales en el centro de labores, el retraimiento social y la ausencia de apoyo es un estresor significativo más que las destrezas sociales pueden mitigar: las destrezas

dependen de cada persona, hay personas que son más extrovertidos y otras habilidades logran aprenderse en la organización o fuera de ella. La alineación en habilidades sociales de comunicación, liderazgo, solución de conflictos y negociación, forman parte de las diligencias de progreso profesional y deben ser incluidas en los procedimientos de alineación de las organizaciones.

Las interacciones que se dan entre la vida personal, familiar y laboral son complicadas. El ámbito familiar constituye un trascendental papel en la formación personal de todas las personas y un papel crucial en la satisfacción y el estrés laboral. Generalmente, la mayoría de personas no pueden diferenciar los problemas familiares y los laborales, tanto así que llevan el trabajo a casa o los problemas de la casa, al trabajo. El hogar puede ser un factor estresor determinante pero, es también la mayor fuente de apoyo social que existe. La vida en familia afecta decisivamente en el desarrollo profesional o laboral de varias formas.

La estructura de la organización tiene influencia en el clima laboral u organizacional, el psicológico que es un factor repetitivo subjetivo pero que interviene en el estrés laboral. Continuamente depende de cómo le va a cada trabajador en la Organización. Establece métodos internos de trabajo y de funcionamiento. La gestión de los directivos y los ámbitos de actuación de la empresa que puede influir, en la percepción del trabajador, previniendo y aliviando el nivel de estrés de los docentes.

Otros factores que tienen un impacto en el clima organizacional son: el

tamaño de la institución, tipo de actividad, habilidad general, cultura organizacional e historia y antecedentes de trato al empleado.

Causas y factores desencadenantes del estrés.

Los factores desencadenantes con los que día a día en una organización se encuentra y que son determinantes en la manifestación del estrés son colaboradores de esta que consagran la mayor parte de su tiempo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en tarea específica, llegando a descuidar aspectos significativos de su vida como la familia, los amigos, etc. Son estos contextos los que llevan a las personas a ser adictos al empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral. Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. (Doval, González y Pérez, 2002).

González (1998, citado en Doval et. al 2002) menciona que los factores estresantes en el trabajo pueden ser; relacionados al propio trabajo, a las relaciones interpersonales, con el desarrollo de la carrera profesional y la estructura, el clima organizacional.

Santos (2004), alude que el progreso tecnológico ha asociado como factor estresante la monotonía, generando énfasis que este fenómeno no es visible

fácilmente por las personas en su centro de labores. La rutina genera desánimo, apatía, entre otros, que los miembros de una institución y los son síntomas del trastorno que se ha nombrado estrés, por ello, los trabajadores sometidos a contextos no alcanzan su desarrollo potencial, limitado a ser direccionado u ordenado en el campo laboral.

Basados en Bresó (2008) y Dolan, Garcia y Diez (2005) identificaron tres factores que influyen en el estrés laboral: recursos personales que se refieren a las peculiaridades del empleado, como destrezas, anhelos, necesidades, valores, opiniones de eficacia personal, habilidad de control, recursos laborales, son las características del trabajo que disminuyen las solicitudes y sus costos asociados o estimulan el crecimiento de la persona, el aprendizaje y el logro de metas; peticiones laborales, entendidas como las peculiaridades del trabajo que solicitan un esfuerzo físico o psicológico (mental y emocional) y, por lo tanto, tiene costos físicos y/o psicológicos. El equilibrio de estos factores incurrirá en el tipo y grado de estrés que un sujeto manifieste (Duran, 2010).

Peligros relacionados con el estrés.

Relacionados con la características del puesto, como; acciones monótonas, ausencia de variedad, funciones desagradables, que generar aversión, muy parametrados, inflexibles, de larga jornadas o fuera del horario, imprevisibles y turnos mal elaborados.

De Participación y control, entre ellos, la ausencia de participación en el

proceso de toma de decisiones, o la ausencia de control en el puesto laboral como lo son los métodos, ritmos, horarios y entorno del trabajo.

Referido con el contexto laboral, desde la representaciones profesionales, estatus y remuneración entre ellos la incertidumbre laboral, ausencia de promoción profesional, en excesiva o insuficiente, la desvalorización, remuneraciones, sistemas de rendimiento, capacidades para el puesto, roles indefinidos o contradictorios, o atención de otras personas y ocupación de los problemas.

Las relaciones interpersonales como; control inadecuado, falta de apoyo, problemas con los colegas, amenazas e intimidación, trabajo aislado y ausencia de formas establecidos para la resolución de problemas. Y cultura institucional, en torno a la inadecuada comunicación, liderazgo autoritario o permisivo, poca clarificación en las metas y estructura de la organización, en relación entre el ámbito familiar y laboral, presiones y conflictos de intereses entre estas áreas, ausencia de la red de apoyo relacionado con dificultades en el trabajo.

Síntomas y consecuencias del estrés laboral.

El estrés presume una resistencia muy compleja a nivel psicológico, biológico y social. La mayoría de cambios se originan en el organismo cuando este se encuentra en una situación de estrés y no son perceptibles para las personas y determinan maneras diagnósticas que precisan el nivel de reacción. Por el contrario, a nivel psicológico, diversas manifestaciones pueden ser con identificadas con facilidad por personas que se encuentran bajo de estos cambios.

Cano (2002) menciona que la reacción que más incide es cuando las personas se hallan sometidas a la acción de una reacción de estrés, es la ansiedad. Los síntomas frecuentes son:

A nivel cognitivo-subjetivo: temor, inseguridad, preocupación, problema en la toma de decisiones, pensamientos irracionales y negativos sobre si mismos o los demás, temor a la desaprobación social, problemas de autocontrol, dificultades para pensar, concentrarse o estudiar.

A nivel físico notorio: evita contextos temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora, y problemas de lenguaje, comportamentales. Este estrés, produce ansiedad y problemas emocionales de irritabilidad, agotamiento físico, disminución intelectual y otros.

Por último, el estrés si es intenso y prolongado en el tiempo, la persona puede llegar a enfermarse físicamente y a tener desórdenes mentales y dificultades en la salud. Se puede generar costos altos por esta problemática, como el valor personal, empresarial e institucional. Se puede concluir que algunas posibilidades de manifestaciones serían las siguientes:

En el ámbito personal, como la salud física con problemas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, arritmia y presión sanguínea, sequedad de la boca, insomnio o hipersomnia, úlceras, alergias, entre otros. En cuanto a la salud mental, como angustia, frustración, ansiedad, irritabilidad, depresión, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, culpa, etc. Los aspectos conductuales, agresividad o irritabilidad y mal humor, adicciones, en la dimensión social: aversión problemas de pareja, compañeros de trabajo, y familia.

En cuanto al área organizativa, bajo rendimiento de la producción, en la calidad y cantidad, aumento de la rotación, problemas con los compañeros, mayor supervisión y conflictos, incrementos de costos y ausentismos, incidentes propios de la relaciones interpersonales, problemas con los usuarios de la institución, aumento de gastos en salud y materiales entre otros (Dolan et al., 2005).

Con respecto al aumento del acoso y la violencia en el ámbito laboral (mobbing), es reiterativo los casos presentados mediante el denominado síndrome de burnout, lo que genera fatiga fisiológica y patológica que desencadenan problemas de salud, accidentes de trabajo, problemas profesionales y adicciones. Condiciones que ha recopilado la Organización Mundial de la salud (2003, citado en Leka, Griffiths y Cox, 2004), menciona que el estrés laboral sea un tema primordial en la atención, debido a que se espera en el futuro haya un incremento por las mismas condiciones del trabajo.

Satisfacción Laboral.

Son sentimientos, vivencias y creencias que perciben de su medio y dirigen el actuar de los docentes (Newstron, 2011).

Palma (2005), la define como disposición hacia el trabajo desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, estado emocional adecuado que muestra predisposición efectiva a la labor agrupados en los siguientes factores:

- Condiciones físicas y/o materiales, relacionado con las cualidades de los materiales o de infraestructura y facilitación de las tareas laborales.
- Beneficios laborales y/o remunerativos, nivel de agrado con los incentivos económicos establecidos, incluyendo los beneficios adicionales, como forma de

paga por la tarea desempeñada.

- Políticas administrativas, nivel de satisfacción relacionado con los lineamientos o reglas institucionales encaminadas a controlar la relación laboral asociada con el trabajador.

- Relaciones sociales y tiempo libre, nivel de satisfacción de las relaciones personales con otros trabajadores del entorno laboral.

- Desarrollo personal, facilidades con las que cuenta el subordinado para la ejecución de tareas trascendentales a su autorrealización.

- Desempeño de tareas, apreciación que el subordinado relaciona con sus tareas en la institución que trabaja.

- Relación con la autoridad, percepción valorativa que el subordinado hace de la relación con su jefe directo y tareas que desempeña.

Rodríguez (2009), hace mención la medida en que son satisfechas las necesidades del trabajador y la realización de aspiraciones que su trabajo le puede brindar.

Sin embargo, una aproximación con el que se coincide y se utilizara en la presente investigación es la que brindan Davis y Newstrom (2003), donde refieren que grupo de emociones positivas 2no, que perciben los trabajadores relacionado a su centro de labores.

Satisfacción laboral docente.

Según Gonzales (2008), es el conjunto en el que el docente percibe y actúa hacia la tarea de la escuela, armonía entre lo que espera el educador dentro de su

entorno laboral, mediante apreciaciones cognitivas y emocionales. Asimismo, menciona que existen factores que contribuyen a la satisfacción laboral. En cuanto a las funciones, con el salario y desarrollo laboral, con el liderazgo y adaptación del docente al trabajo.

Dimensiones.

Se pueden encontrar dos acercamientos a lo que se llama satisfacción laboral: unidimensional y multidimensional. En donde la primera representa la actitud hacia el trabajo en toda su amplitud, el cual no se asemeja a la suma de sus facetas, sino a la dependencia de ellas, mientras la aproximación multidimensional, representa la satisfacción relacionada con otros elementos, esta expresa mediante condiciones distintas y que cada faceta puede ser medida de forma diferente. (Peiró y Prieto, 1996).

Son varios los autores que hacen referencia a este carácter multidimensional. En este sentido sobresalen las siguientes dimensiones como la satisfacción con el jefe, con la organización, con los colegas y condiciones de trabajo, con las progresiones en la carrera, perspectivas de promoción, recompensas de los sueldos, los subordinados, la estabilidad en el empleo, la cantidad de trabajo, el desempeño personal y satisfacción intrínseca en general (Peiró, 1992)

No obstante, otros autores proponen diferentes dimensiones relacionada con esta variable, en el cual, resalta la propuesta por Locke (1976) mencionando nueve dimensiones:

- Satisfacción con el trabajo, el cual menciona elementos tales como oportunidades, intereses personales, posibilidades de desarrollo y control de métodos.

- Satisfacción con el salario, el cual comprende desde el elemento cuantificable, es decir la cantidad de remuneración y forma de distribución de la misma en los trabajadores.

- Satisfacción con la promoción, contemplada con las congruencias de formación y criterios de desarrollo.

- Satisfacción con el reconocimiento, mediante aprobaciones por el desempeño e incentivos o críticas.

- Satisfacción con los beneficios, sujeto a sueldos, seguro social y vacaciones.

- Satisfacción con las condiciones de trabajo, entre ellos, horarios, suspensión, condiciones ambientales como el lugar ventilado y adecuado a la temperatura.

- Satisfacción con la supervisión, mediante la ejecución del estilo, habilidades técnicas, relaciones administrativas y humanas.

- Satisfacción con los compañeros de trabajo, regulada por la competencia, cohesión, relación y apoyo recibido por los colegas.

- Satisfacción con la compañía y la dirección, involucra las políticas de beneficios y monto de los salarios que rigen la organización.

Dichas dimensiones antes descritas, suelen ser las más estudiadas o tomadas en los instrumentos de evaluación. En conclusión, para determinar o dar una aproximación al concepto de satisfacción laboral, es necesario mencionar sobre dos puntos aspectos. En primer lugar, se debe determinar que procesos

psicológicos componen la experiencia del comportamiento, tales como cognitivos, afectivos y de comportamiento, mientras que el segundo, hace referencia a la identificación de las cualidades inherentes al trabajo que genera experiencias subjetivas de satisfacción.

Fuentes de la satisfacción laboral.

Se puede afirmar que depende de diferentes elementos y orígenes, tales como el tipo de dirección, comportamiento de los subgrupos en las instituciones, los microclimas, el entorno y tipo de tarea o responsabilidades desempeñadas

En este contexto, el área de recursos humanos, a través de una serie de políticas institucionales, determina la satisfacción en el trabajo, como intrínsecas, relacionada con las propias cualidades, experiencias y destrezas, con la finalidad de realizar lo que sabe y le gusta hacer al trabajador, con responsabilidad, autonomía e independencia.

Mediante un adecuado proceso de selección de personal, está presente una adaptación probable del puesto del trabajador, la cantidad horas de trabajo y distribución de la jornada.

La remuneración de incentivos económicos, entre ellos el sueldo u otros pagos, así como también otros incentivos no económicos, tales como el estatus, seguridad y desarrollo profesional, reconocimiento del desempeño del trabajo.

En cuanto a aspectos sociales, se conjugan con funciones de tipo contacto social, determinadas por las oportunidades en la dinámica de interacción de los

compañeros, con elementos más difíciles de identificar, como el reconocimiento que se recibe del jefe inmediato, popularidad en el área, y sentimiento de pertenencia y cohesión.

Generadas por la institución, entre el tipo de comunicación, oportunidades de participación activa que van desde la escucha hasta la influencia de la toma de decisiones.

A decir verdad, se puede afirmar que la determinación de la satisfacción laboral demanda de ciertas condiciones externas como de infraestructura para la ejecución satisfactoria del trabajo, bajo ruido, luminosidad, percibiendo el ambiente agradable. Involucrando la presencia de factores como la seguridad laboral incluye factores que van desde la seguridad laboral, evitación de accidentes, armonía del trabajo, disminución de la fatiga y aumento del bienestar y rendimiento, solo si estas condiciones descritas se ven mejoradas, se mejorara el rendimiento del docente. Además, estas mejoras físicas tienen una implicancia en el aspecto psicológico del trabajador, debido a la identificación con aspectos de personalidad, atribuyéndole un significado propio y único, con repercusión en su estado emocional.

La mayor parte de especialistas en la materia se centran en los elementos intrínsecos de satisfacción laboral, el cual son más complicados de satisfacer, debido a su subjetividad, apuntando a factores que se involucran en el proceso de mejora del rendimiento de las tareas como la expectativa, relacionada con la percepción, indicador del compromiso y autodeterminación de los trabajadores, la motivación relacionada con la autonomía y feedback y se reconoce el valor e

importancia.

Fomentar la autonomía incrementa el compromiso y la responsabilidad del trabajador, mientras la retroalimentación genera fuentes de información sobre cómo los resultados influyen a las metas de la institución, fomentando la motivación. Asimismo, el involucramiento de las actividades se relaciona con el compromiso institucional y la identificación, es decir, la motivación, correlación de metas y valores, e importancia del compromiso satisface tanto las necesidades del trabajo y la institución.

Lo mencionado anteriormente está sujeto a posibles fuentes de satisfacción en el ámbito laboral, y su ausencia está relacionada con otras posibles consecuencias, como es el caso del estrés. Por ello, es responsabilidad del área de recursos humanos o similares, identificar e intervenir en los aspectos que generen dicha fuente de satisfacción.

Herzberg (1989, citado Martínez 2004) hace énfasis en las situaciones de satisfacciones o no en el ámbito laboral, a distinto origen, como los aspectos intrínsecos relacionados al contenido de las tareas está asociado a la satisfacción.

Hablaríamos en este caso del logro o satisfacción que supone el completar una tarea o alcanzar objetivos, la responsabilidad que se ejerce, el crecimiento o avance que supone en la carrera personal o profesional del trabajador y el reconocimiento, ya sea formal o informal, directo o indirecto que recibe. Los factores de insatisfacción están relacionados más bien con el ámbito de trabajo o

clima laboral. Nos referimos a las condiciones materiales, a la seguridad en el empleo, a las políticas de la empresa, al tipo de supervisión al que se está sometido, al estatus que se goza y a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Consecuencias de la satisfacción laboral.

Teniendo una visión generalizada, los autores de esta variable concuerdan en determinar el impacto positivo y sus posibles beneficios en el área laboral. Su demostración incide en el aumento de actitudes positivas dirigidas a la institución como el incremento del compromiso y disminución del ausentismo o rotación, y dirigidas al mismo trabajador, resumiendo en la satisfacción de sus necesidades particulares o vida personal.

El incremento del compromiso institucional está relacionada con la aceptación y esclarecimiento de objetivos y valores organizacionales, asumiéndolos como propios y consecución de la misma, mediante el esfuerzo de su bienestar (Ferreira et al., 2006).

La reducción del ausentismo y de la rotación laboral tendrá una relación positiva si se satisface y se fomenta un sentimiento de permanencia con la institución, por lo cual, disminuirá la sintomatología de los posibles cuadros de estrés que se puedan desarrollar.

Sin embargo, se hace mención que el estrés y la percepción de insatisfacción laboral, pueden desencadenar en los trabajadores una actitud negativa, como el de agotamiento. Esto tiene un punto de vista subjetivo, ya que

hasta el momento no se ha podido establecer de manera clara y precisa si tienen una relación directa entre la satisfacción laboral y el relacionado con la vida particular del trabajador. Por ello, Martínez (2004), menciona que la felicidad con el trabajo tendría una injerencia positiva en la satisfacción de la vida en general, relacionándose ambos aspectos. Sin embargo, la teoría de compensación menciona que si el trabajador no está satisfecho con su ambiente laboral, lo compensara con otras áreas de su vida.

Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote—Perú, 2017?.

Justificación del estudio

La presente investigación, reviste importancia porque contribuirá a la solución de la problemática existente en las Instituciones Educativas de la provincia del Santa, donde las conclusiones y aportes mejorarán el desempeño laboral de los docentes. En esta dirección de pensamiento, después del estudio exhaustivo de las variables, se posibilitará el planteamiento de una serie de propuestas como alternativas de solución de los problemas que el estrés ocasiona en estos.

La importancia práctica de este estudio radica en que, al no contar las instituciones educativas con programas relacionadas con la salud física y mental dirigida a docentes, las autoridades educativas se verán en la necesidad invertir en presupuesto para la implementación de este tipo de programas.

Según Hernández, Fernández y Batista (2010, pp. 45-58), “la justificación práctica, es una aplicación que permite operativizar procedimientos”.

Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Hipótesis específicas.

He₁: Existe niveles de altos de estrés laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

He₂: Existe niveles bajo de satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.

He₃: Existe relación entre los factores del estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote – Perú, 2017.

Objetivos específicos.

Identificar los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Identificar los niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión clima laboral del estrés y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión estructura laboral del estrés y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los

docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión territorio laboral del estrés y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión tecnología del estrés y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión influencia del líder del estrés y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés y las

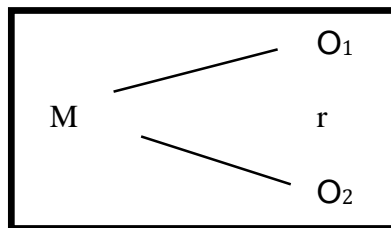
dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote– Perú, 2017.

Método

Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández et al. (2010), se utiliza el estudio descriptivo para medir datos sobre dimensiones del fenómeno de la variable a estudiar, con el fin de recolectar información para llegar al resultado de esta. Asimismo, mencionan que el tipo de investigación correlacional se encarga de identificar la relación entre dos o más variables, con valor explicativo, en donde no se manipulan las variables, buscando la correlación de ambas: Estrés y satisfacción laboral.



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1, Estrés

O₂ = Variable 2, Satisfacción laboral

r = Relación de las variables de estudio.

Por último, el estudio se caracteriza por su medición en un momento temporal determinado, donde el interés en el establecimiento causa y efecto es secundario, denominado transversal.

Variables, Operacionalizacion

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés	Resultado entre acontecimientos vividos percibidos como amenazas dirigidas al fracaso del sujeto (Medina, Preciado y Pando, 2007).	Fue medida a través de la escala de estrés laboral. <i>El test agrupa 7 dimensiones.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima laboral - Estructura laboral - Territorio laboral - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo 	<p>Empoderamiento institucional.</p> <p>Relaciones con el superior.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Uso de recursos tecnológicos.</p> <p>Cadena de mando.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Insatisfacción laboral</p>	<p>(1, 10, 11, 20)</p> <p>(2, 12, 16, 24)</p> <p>(3, 15, 22)</p> <p>(4, 14, 25)</p> <p>(5, 6, 13, 17)</p> <p>(7, 9, 18, 21)</p> <p>(8, 19, 23)</p>	Ordinal: Debido jerarquización de las variables, (Hernández R., Fernández C. y Baptista P. 2010, p.214).

Satisfacción laboral	Estado emocional positivo que refleja una respuesta efectiva al trabajo (Palma, 2005).	Fue medido a través de la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma (SL- SPC). La prueba comprende 7 factores.	- Factor I: - Factor II: - Factor III: - Factor IV: - Factor V - Factor VI: - Factor VII:	- Condiciones Físicas y/o Materiales - Beneficios Laborales y/o Remunerativos - Políticas Administrativas - Relaciones Sociales - Desarrollo Personal - Desempeño de Tareas - Relación con la Autoridad	- 1, 13, 21, 28, 32. - 2, 7, 14, 22. - 8, 15, 17, 23, 33. - 3, 9, 16, 24. - 4, 10, 18, 25, 29, 34. - 5, 11, 19, 26, 30, 35.	
-------------------------	--	---	---	--	---	--

					- 6, 12, 20, 27, 31, 36.	
--	--	--	--	--	--------------------------------	--

Población y muestra

La población estará conformada por 46 docentes de ambos sexos y de todos los niveles de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde, con el objetivo de que el presente estudio sea más significativo.

Tabla 01: *Distribución de la Población*

Nivel	N	%
Primaria	20	40
Secundaria	26	60
Total	46	100

Fuente: Institución Educativa “Víctor Andrés Belaunde”.

Muestra.

Será la totalidad de la población a estudiar, debido a la cantidad menor de dicha población, y con la finalidad de tener mayor significancia, es decir, 46 docentes de ambos niveles de la Institución Víctor Andrés Belaunde.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2010), la técnica utilizada en esta investigación, se realizara por la escala de estrés laboral y escala de satisfacción laboral versión para orientadores (ESL-VO), pruebas estandarizadas, el cual medirá las variables y se obtendrá información de la población (p. 261)

Instrumentos.

Escala de estrés laboral.

Autores	Samuel Medina, María Preciado y Manuel Pando
Lugar	Guadalajara - México
Año	2007
Ámbito de aplicación	Personal de servicios
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	15 minutos
Material	Manual (formato físico) y cuadernillo de corrección.
Adaptación	Ángel Suarez Tunanñaña

Descripción de la escala.

El cuestionario de estrés laboral publicado por la organización internacional de los trabajadores (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS), consta de 25 ítems relacionados con; estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, cohesión y respaldo del grupo de trabajo.

Escala De Satisfacción Laboral SL-SPC.

Autora	Sonia Palma Carrillo
Lugar	Lima - Perú
Año	1999
Ámbito de aplicación	Elaboración de planes de Intervención a nivel organizacional.
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	20 minutos
Material	Manual (formato físico) y cuadernillo de corrección

Descripción de la escala.

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem (36); el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo", mediante escala Likert, cuenta con 7 factores: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad.

Validez.

Escala de estrés laboral, la validez del instrumento se halló a través de ítem test, en donde los coeficientes de correlación de Pearson (r) son muy significativas $p \leq 0.01$ para la mayoría de los ítems, exceptuando los ítems 16 y 25, ya que no

obtuvieron una correlación significativa, a pesar de ello, se observaron para mantener la estructura original de la escala. Los resultados de los análisis de los ítems ejecutados, que identificaron correlaciones significativas confirman la validez de la Escala de Estrés Laboral.

La escala de satisfacción laboral se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una sub muestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

Confiabilidad.

Confiabilidad de la escala de estrés laboral se halló a través del coeficiente de Alpha, en donde se presenta las estimaciones de confiabilidad como consistencia interna mediante los índices de Alpha de Cronbach, donde clima laboral obtiene (0,658) estructura laboral (0,443), territorio laboral (0,535), tecnología (0,446), influencia del líder (0,617), falta de cohesión (0,714) y respaldo del grupo (0,342). Por lo tanto la escala en su integridad muestra una buena consistencia interna dada que presenta un total de 0,875.

El grado de consistencia entre los niveles del modelo se estimó mediante el coeficiente alpha de Cronbach, que refleja el grado en el que ambos niveles miden la misma característica. El valor obtenido fue .95, indicativo de la excelente consistencia interna ofrecida por el modelo.

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.

Métodos de análisis de datos

Los resultados analizados se presentaron en tablas o figuras según correspondan a los análisis que se han realizado, asimismo se especifica los datos en frecuencia, porcentaje, medidas, según los objetivos correspondientes. Los datos obtenidos de esta investigación han sometidos a análisis estadísticos, se hizo uso de estadística inferencial lo cual sirvió para comprobar las hipótesis, la decisión de usar los estadísticos se tomó de acuerdo al análisis de la distribución normal de los datos analizados con la prueba no paramétrica de Kolmogorow – Smimov, (Hernández et al., 2010)

Los análisis de correlación se ha hecho de manera bilateral (a dos colas) a un nivel de significancia de 0.05. Se usa los estadísticos paramétricos cuando la distribución de los datos se presenta de forma no paramétricos. Por último, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman para determinar el nivel de significancia de la correlación de las variables estudiadas.

Aspectos éticos

De acuerdo en lo establecido en el código de ética profesional del Psicólogo peruano, se informó a los participantes sobre las características de la investigación para determinar su participación voluntaria, así como respetar la libertad del individuo para declinar su participación. (Art. 81° y 83), mediante el consentimiento informado.

Se ha protegido a los participantes mediante el llenado anónimo. De igual modo, se sostuvo un acuerdo con los participantes para que los datos obtenidos del estudio sean expuestos, explicando la importancia de su publicación para optar medidas de intervención.

Resultados

Tabla 1

Relación entre las variables estrés y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote – Perú, 2017.

		Satisfacción Laboral
Estrés	Rho de Spearman	- 0.763**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01

(bilateral)

Descripción.

En la tabla N° 1, se observa la relación entre las variables de estrés y satisfacción laboral, donde observa que existe una correlación negativa considerable(-0.763), es decir que a mayor estrés, menor es la satisfacción laboral

manifestados en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote. Además el valor Sig. (bilateral) es 0.000 menor que 0.01, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación, por lo que la correlación negativa considerable entre las variables es altamente significativa.

Tabla 2

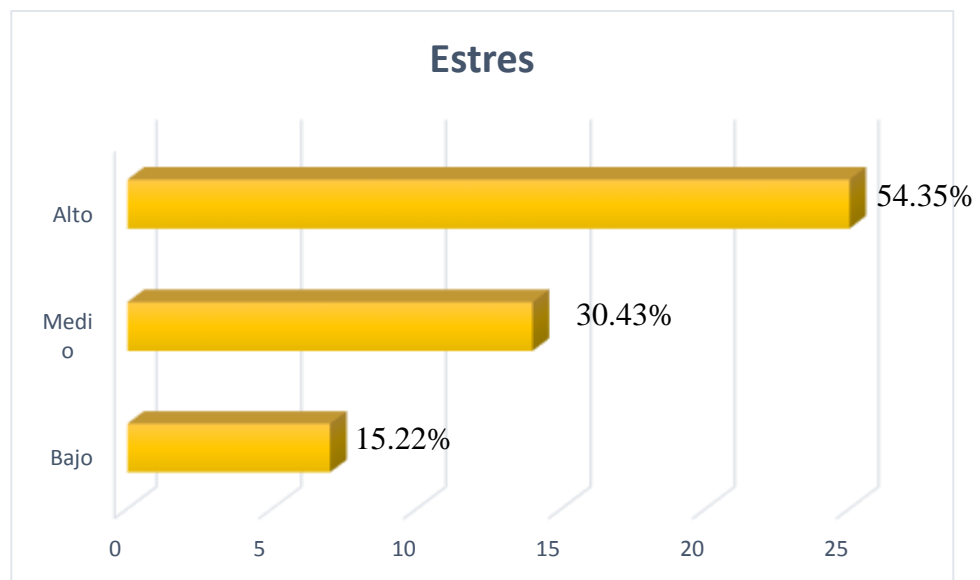
Niveles de estrés en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote – Perú, 2017.

Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	15.22
Medio	14	30.43
Alto	25	54.35
Total	46	100

Nota: Fuente Base de datos

Figura 1

Niveles de estrés en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote – Perú, 2017.



Descripción.

En la figura 1 se observa que el 54.35% de los docentes se encuentran en un nivel alto de estrés, seguido del 30.43% correspondiente a un nivel medio y el 15.22% obtienen un nivel bajo.

Tabla 3

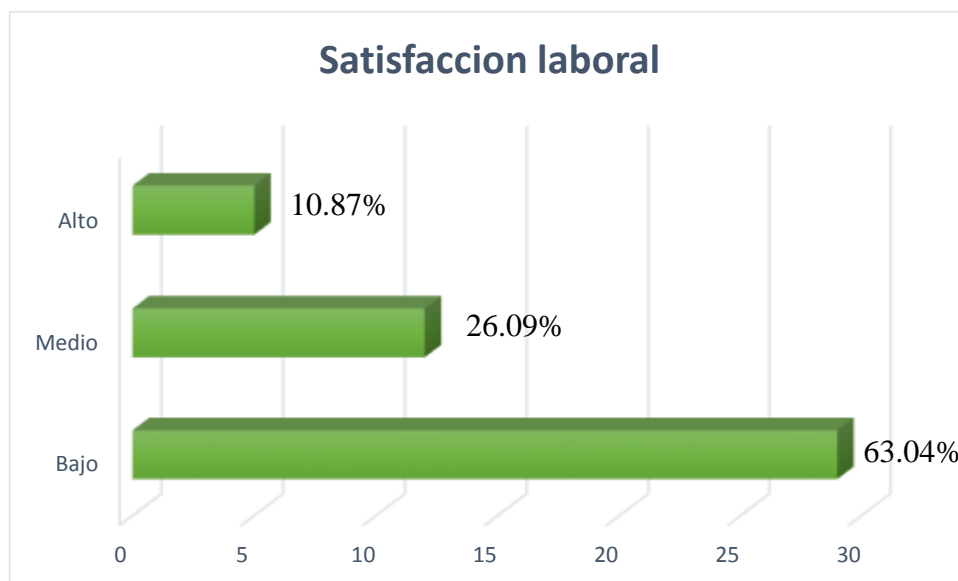
Niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote – Perú, 2017.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	63.04
Medio	12	26.09
Alto	5	10.87
Total	46	100

Fuente: Base de datos

Figura 2

Niveles satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote.



Descripción.

En la figura 2 se observa que el total de los 46 encuestados, el 63.04% de los docentes presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, seguido del 26.09% correspondiente al nivel medio, mientras que el 10.87% obtiene un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 4

Correlaciones entre la dimensión de clima laboral del estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote.

Estrés	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Clima laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	- 0.947**	0.000
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	- 0.980*	0.042
	Políticas Administrativas	- 0.733*	0.503
	Relaciones Sociales	0.901**	0.000
	Desarrollo Personal	- 0.782*	0.033
	Desempeño de Tareas	3. 0.911*	0.010
	Relación con la Autoridad	-0.921**	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* . La correlación es significativa en el nivel de 0.05 (bilateral)

Descripción.

En la tabla N° 4, se observa la relación negativa muy fuerte y altamente significativa entre la dimensión de clima laboral y la satisfacción laboral como condiciones físicas-materiales, relaciones sociales y relación con la autoridad. Es decir que a mayor estrés en el clima laboral, menor son las condiciones físicas-materiales, relaciones sociales y relación con la autoridad. De igual modo, se observa correlación negativa considerable y significativa con los beneficios laborales-remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal y desempeño de tareas.

Tabla 5

Correlaciones entre la dimensión de Estructura laboral del estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote.

Estrés	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Estructura laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	0.783*	0.043
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	0.022*	0.478
	Políticas Administrativas	0.812**	0.011
	Relaciones Sociales	0.101	0.755
	Desarrollo Personal	0.715*	0.035
	Desempeño de Tareas	0.872**	0.001
	Relación con la Autoridad	0.160	0.646

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* . La correlación es significativa en el nivel de 0.05 (bilateral)

Descripción.

En la tabla N° 5, se observa la relación negativa muy alta y altamente significativa entre la dimensión de estructura laboral y los factores de políticas administrativas y desempeño de tareas. Es decir a mayor estrés en la estructura laboral, menor son las políticas sociales y desempeño de tareas. Asimismo, existe correlación negativa considerable y significativa entre la estructura laboral y las

condiciones físicas-materiales, beneficios laborales-remunerativos y desarrollo personal.

Tabla 6

Correlaciones entre la dimensión de territorio laboral del estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote.

Estrés	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Territorio laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	- 0.763*	0.021
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	-0.060*	0.046
	Políticas Administrativas	0.591**	0.000
	Relaciones Sociales	0.101*	0.052
	Desarrollo Personal	0.475	0.059
	Desempeño de Tareas	-0.646*	0.024
	Relación con la Autoridad	-0.764*	0.031

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* . La correlación es significativa en el nivel de 0.05 (bilateral)

Descripción.

En la tabla N° 6, se observa la relación negativa considerable entre la dimensión de territorio laboral del estrés y los factores condiciones física-materiales, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Es decir, a mayor estrés en el territorio laboral, menor

será la satisfacción en esta área. Sin embargo, no existe correlación entre la dimensión territorio laboral y el factor beneficios laborales-remunerativas, relaciones sociales.

Tabla 7

Correlaciones entre la dimensión de tecnología del estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote.

Estrés	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Tecnología	Condiciones Físicas y/o Materiales	- 0.976**	0.000
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	0.002	0.033
	Políticas Administrativas	-0.010	0.874
	Relaciones Sociales	0.101	0.701
	Desarrollo Personal	0.027	0.059
	Desempeño de Tareas	-0.746*	0.046
	Relación con la Autoridad	-0.732	0.073

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* . La correlación es significativa en el nivel de 0.05 (bilateral)

Descripción.

En la tabla N° 7, se observa la relación negativa muy fuerte entre la dimensión de tecnología y los factores de condiciones físicas-materiales y desempeño de tareas, siendo estas correlaciones altamente significativas y

significativas. Es decir, a mayor estrés en tecnología, menor es la satisfacción en las condiciones físicas y materiales y desempeño de tareas. Sin embargo, no existe correlación entre la dimensión tecnología y los factores beneficios laborales-remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad.

Tabla 8

Correlaciones entre la dimensión influencia del líder y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote.

Estrés	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Influencia del líder	Condiciones Físicas y/o Materiales	- 0.012	0.080
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	0.002	0.107
	Políticas Administrativas	0.079*	0.292
	Relaciones Sociales	-0.901**	0.010
	Desarrollo Personal	-0.017	0.029
	Desempeño de Tareas	-0.702*	0.041
	Relación con la Autoridad	-0.946**	0.001

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* . La correlación es significativa en el nivel de 0.05 (bilateral)

Descripción.

En la tabla N° 8, se observa la relación negativa muy alta entre la dimensión de influencia del líder y los factores de relaciones sociales y relación con la

autoridad, siendo estas correlaciones altamente significativas. Es decir, a mayor estrés de la influencia del líder, menor será la satisfacción en las relaciones sociales y con la autoridad. De igual modo, se observa correlación negativa considerable con los la satisfacción de desempeño de tareas, siendo una correlación significativa. Es decir que a mayor estrés de la influencia del líder, menor será la satisfacción con el desempeño de tareas.

Tabla 9

Correlaciones entre la dimensión de falta de cohesión del estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote.

Estrés	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Falta de cohesión	Condiciones Físicas y/o Materiales	0.023	0.063
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	-0.071*	0.084
	Políticas Administrativas	-0.094*	0.081
	Relaciones Sociales	-0.967**	0.000
	Desarrollo Personal	-0.575*	0.052
	Desempeño de Tareas	0.023*	0.045
	Relación con la Autoridad	-0.850**	0.004

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* . La correlación es significativa en el nivel de 0.05 (bilateral)

Descripción.

En la tabla N° 9, se observa la relación negativa muy fuerte y altamente significativa entre la dimensión de falta de cohesión y el factor de relaciones

sociales, es decir, a mayor falta de cohesión, menor son las relaciones sociales. De igual modo, se observa correlación negativa considerable con el factor de relación con la autoridad, siendo una correlación altamente significativa. Es decir que a mayor falta de cohesión menor es la relación con la autoridad. Sin embargo, no existe correlación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y los valores interpersonales de conformidad, reconocimiento y benevolencia.

Tabla 10

Correlaciones entre la dimensión de respaldo del grupo de estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde De La Ciudad De Chimbote.

Estrés	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Respaldo del grupo	Condiciones Físicas y/o Materiales	- 0.783**	0.000
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	0.112	0.090
	Políticas Administrativas	0.013*	0.024
	Relaciones Sociales	-0.931**	0.003
	Desarrollo Personal	-0.301*	0.041
	Desempeño de Tareas	-0.845**	0.004
	Relación con la Autoridad	-0.867*	0.046

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* . La correlación es significativa en el nivel de 0.05 (bilateral)

Descripción.

En la tabla N° 10, se observa la relación negativa muy alta entre la dimensión de respaldo del grupo y el factor de relaciones sociales, siendo esta correlación altamente significativa. Es decir, a mayor estrés en el respaldo del grupo menor son las relaciones sociales. De igual modo, se observa correlación negativa considerable con el factor desempeño de tareas y relación con la autoridad. Es decir que a mayor estrés en el respaldo del grupo, menor es el desempeño de tareas y las relaciones con la autoridad. Asimismo, existe correlación negativa y significativa entre esta dimensión y el factor de desarrollo personal. Sin embargo, no existe correlación entre la dimensión respaldo del grupo con los factores de condiciones físicas-materiales, políticas administrativas y beneficios laborales-remunerativas.

Discusión

En esta investigación, después de procesar los datos obtenidos mediante los instrumentos adaptados en nuestro medio, los objetivos planteados y análisis respectivo, se considera que:

Existe una correlación negativa considerable (- 0.763**) y altamente significativa entre ambas variables, es decir que a mayor estrés menor será la satisfacción, el cual significa que el aumento de los niveles de estrés en el ámbito laboral tiene una relación directa con la insatisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

Este resultado es contrastado con la investigación realizada por Escalante (2015), en donde menciona que la relación que tiene las variables estudiadas influye mutuamente en el trabajo diario del docente, covariando en la medida en que se incrementa el estrés la satisfacción disminuirá. Estos resultados están apoyados en la premisa de El-Sahali (2010), el cual refiere que los estresores provenientes de presiones educativas y la administración escolar como la falta de protección laboral, falta de confianza entre compañeros, poca identidad de la labor o control y la saturación de la demandas en el colegio, generan una insatisfacción en sus puestos de trabajo y con ello, una predisposición negativa y bajo rendimiento.

Además, teniendo en cuenta la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, las altas expectativas de “calidad educativa” que promueve el Gobierno y en el capítulo de Derechos y Deberes de la mencionada; el profesor debe estar en constante preparación para ascender periódicamente de acuerdo a la “meriocracia”.

En cuanto a los niveles de estrés, se observó que el 54.35% de los docentes se encuentran en un nivel alto de estrés, seguido del 30.43% correspondiente a un nivel medio y solo el 15.22% obtienen un nivel bajo. Esto puede contrastar con Huamanchumo (2016), en su estudio estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo, concluyo que los docentes evaluados se ubican en mayor porcentaje con 59.3% en el nivel elevado de estrés laboral y solamente un 12.5% se ubicaron en el nivel ausencia de estrés debido a que los trabajadores se encuentran emocionalmente agotados por el trabajo, lo cual no permite tener la facilidad para crear una atmósfera relajada.

En lo que respecta a los niveles de satisfacción laboral, se observó que el 63.04% de los docentes presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral, seguido del 26.09% correspondiente al nivel medio, mientras que el 10.87% obtiene un nivel alto de satisfacción laboral. Este dato es corroborado con la instigación realizada por la Sociedad de Investigación Educativa Peruana (2012), donde publica que los docentes de nuestro país son los más insatisfechos con su trabajo en comparación de toda América Latina, y los elementos que influyen están ligados con a su salario, posibilidad de desarrollo profesional, la relación con sus colegas, estudiantes, padres de familia y la comunidad, poco apoyo recibido por la dirección de su centro laboral entre otros. Sin embargo, este postulado contradice los hallazgos de Salluca (2010), en su estudio de relación entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callo, donde encontró que el 43.0% de docentes casi siempre se encuentran satisfechos.

En cuanto a las correlaciones por dimensiones de estrés y factores de satisfacción laboral, se halló que existe una relación negativa muy fuerte y altamente significativa entre la dimensión de clima laboral y la satisfacción laboral

como condiciones físicas-materiales, relaciones sociales y relación con la autoridad. Es decir que a mayor estrés en el clima laboral, menor es la satisfacción con respecto a las condiciones físicas-materiales, relaciones sociales y relación con la autoridad. Este resultado es contrastado con el estudio de Pedraza (2007), el cual menciona que existe relación moderada significativa entre el clima institucional y las relaciones humanas con el personal de las instituciones educativas de educación inicial de la Red N° 5 del Callao. Asimismo, Luengo (2013) menciona que al no existir clima organizacional cooperativo los docentes de los Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia casi nunca se sienten útiles ni estimulados a organizarse bajo la gerencia del director para la realización de determinada labor, así como cumplir con sus actividades, permitiendo además, que cada uno realice contribuciones con el otro.

Respecto a la correlación de la dimensión estructura laboral, se evidenció relación negativa muy alta y significativa entre los factores de políticas administrativas, desempeño de tareas, condiciones físicas y beneficios laborales-remunerativos. Es decir a mayor estrés en la estructura laboral, menor son las políticas sociales y desempeño de tareas. Este hallazgo es similar a lo reportado por Moriana y Herruzo (2004), los cuales refieren que las tareas administrativas y el papeleo pueden generar estrés, debido al aumento de los trabajos administrativos. Es decir, si no hay un administración de la carga laboral en las funciones administrativas, el riesgo de sufrir estrés laboral en el colegio puede generarse a corto plazo. De igual modo, la ausencia de satisfacción con los medios económicos y recursos para desempeñar el trabajo docente, es fuente de presión para el profesorado, el cual no es un factor favorable, (Miño, 2012).

Asimismo, en la correlación de territorio laboral se observó relación negativa considerable con los factores condiciones física-materiales, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Resultado respaldado por Arratia (2010), en donde menciona que lo fundamental es que el desarrollo de condiciones materiales y sociales de trabajo significativamente positivas para los docentes es una pre-condición para el desarrollo de desempeños altos, es decir que los docentes con condiciones materiales de trabajo y satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesionalismo y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente.

Se halló correlación entre la dimensión de tecnología y los factores de condiciones físicas-materiales y desempeño de tareas, siendo estas correlaciones altamente significativas. Es decir, a mayor estrés en cuanto a las metodologías de las herramientas o instrumentos tecnológicos, menor es la satisfacción en las condiciones físicas, materiales y desempeño de tareas. Rodríguez (2012) menciona que las condiciones de trabajo docente, desde la perspectiva de los profesores, las actividades que realizan los expone de manera cotidiana a forzar la voz (99%), estar de pie durante toda la jornada (96%), trabajar en ambientes ruidosos (72%), con temperatura inadecuada (79%), y en ocasiones también con iluminación deficiente (58%). Asimismo, la UNESCO (1998), recomendó que las instalaciones y material de trabajo educativo, tengan las garantías básicas necesarias de seguridad, agradables y funcionales, y con materiales duraderos.

En cuanto a la dimensión de la influencia del líder, se observa relación negativa muy alta con los factores de relaciones sociales desempeño de tareas y

relación con la autoridad, siendo estas correlaciones directas. Es decir, mayor estrés de la influencia del líder, menor será la satisfacción en las relaciones sociales y con la autoridad. Para Zarate (2011) en su investigación de liderazgo directivo y el desempeño docente, concluye que la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y el desempeño y satisfacción del docente es directa, es decir, que el despliega del líder director en su labor en la Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo tiene como consecuencia el desempeño y satisfacción del docente en sus dimensiones profesional, personal y social resultando óptimo de la misma forma alcanzando a ocurrir a la inversa.

En cuanto a la correlación de falta de cohesión, se observa la relación negativa muy fuerte con los factores de relaciones sociales y relación con la autoridad, es decir, a mayor falta de cohesión, menor son las relaciones sociales y conflicto en la relación con la autoridad. Dichos resultados están en relación con la teoría propuesta por Alderfer (1940, citado en Bass, 1985), quien sostuvo la necesidad de fomentar relaciones interpersonales positivas y constructivas para mejorar los niveles de satisfacción. Por otro lado, más recientemente Loitegui (1990) propuso que las relaciones de colaboración y trabajo en equipo son fundamentales a la hora de explicar la satisfacción y motivación de un trabajador. En el ámbito laboral educativo, la Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe (2005), menciona que:

Los establecimientos de educación secundaria han tenido enormes dificultades para lograr una cultura interna, así como una necesaria unidad y cohesión, ya que han sido visualizados y vividos tradicionalmente como lugares de tránsito de los profesores, y para los alumnos como una sucesión

de asignaturas con profesores distintos, cada uno de ellos con formaciones diversas, exigencias y modalidades también muy diferentes. (p. 103).

Por último, se observa correlación con la dimensión respaldo del grupo, y los factores de relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Es decir, a mayor vulnerabilidad debido a la falta de trabajo de equipo, menor es la satisfacción en las relaciones sociales, desempeño de tareas y las relaciones con la autoridad. Siguiendo con esta línea, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2005), menciona que los países de América Latina, la mayoría percibe que no se aplican con equidad las sanciones y estímulos y que la supervisión no tiene un sentido de asesoría y apoyo al trabajo. Sin embargo, se percibe adecuado trabajo en equipo, relaciones de saldo de colaboración recíproca, soporte en contextos dificultosos de parte del grupo y buen entendimiento a nivel del colectivo docente.

Conclusiones

General

En base a los objetivos planteados y los resultados encontrados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Existe correlación altamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde de la Ciudad De Chimbote, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es (-0.763**), el cual indica una correlación negativa considerable entre las variables.

Específicas

En cuanto a los niveles de estrés, los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote obtienen un nivel alto de 54.35%. Sin embargo, solo el 15.22% percibe bajo nivel de estrés.

En lo que respecta a los niveles de satisfacción laboral, se aprecia un nivel bajo correspondiente de 63.04%, mientras que solo el 10.87% de docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote, percibe un grado de satisfacción alto.

En cuanto a las correlaciones, existe correlación negativa muy fuerte y altamente significativa entre la dimensión de clima laboral y condiciones físicas-materiales, relaciones sociales y relación con la autoridad. Es decir que a mayor estrés en el clima laboral, menor es la satisfacción en las condiciones físicas-

materiales, relaciones sociales y relación con la autoridad en las que se desenvuelven los docentes.

Existe correlación negativa muy alta y altamente significativa entre la dimensión de estructura laboral y las políticas administrativas, desempeño de tareas. Es decir a mayor estrés en la estructura laboral, menor son las políticas sociales y desempeño de tareas. Asimismo, existe correlación negativa considerable y significativa entre la estructura laboral y las condiciones físicas-materiales, beneficios laborales-remunerativos y desarrollo personal.

Existe correlación negativa considerable entre la dimensión de territorio laboral y las condiciones física-materiales, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Es decir, a mayor estrés en el territorio laboral, menor será la satisfacción en estas áreas.

Existe correlación negativa muy fuerte entre la dimensión de tecnología y los factores de condiciones físicas-materiales y desempeño de tareas, siendo estas correlaciones significativas. Es decir, a mayor estrés en tecnología, menor es la satisfacción en las condiciones físicas y materiales y desempeño de tareas.

Existe correlación negativa muy alta entre la influencia del líder y las relaciones sociales y relación con la autoridad, siendo estas correlaciones altamente significativas. Es decir, a mayor estrés de la influencia del líder, menor será la satisfacción en las relaciones sociales y con la autoridad. De igual modo, se observa correlación negativa considerable con los la satisfacción de desempeño de tareas, siendo una correlación significativa. Es decir que a mayor estrés de la influencia del líder, menor será la satisfacción con el desempeño de tareas.

Existe correlación negativa muy fuerte y altamente significativa entre la dimensión de falta de cohesión y el factor de relaciones sociales, es decir, a mayor

falta de cohesión, menor son las relaciones sociales. De igual modo, se observa correlación negativa considerable con el factor de relación con la autoridad, siendo una correlación altamente significativa. Es decir que a mayor falta de cohesión menor es la relación con la autoridad.

Por último, existe correlación negativa muy alta entre la dimensión de respaldo del grupo y el factor de relaciones sociales, siendo esta correlación altamente significativa. Es decir, a mayor estrés en el respaldo del grupo menor son las relaciones sociales. De igual modo, se observa correlación negativa considerable con el factor desempeño de tareas y relación con la autoridad. Es decir que a mayor estrés en el respaldo del grupo, menor es el desempeño de tareas y las relaciones con la autoridad.

Recomendaciones

Se cree conveniente proponer las siguientes recomendaciones dirigidas a todo el personal educativo:

1. Al Ministerio de Educación:

- Dar flexibilidad en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944, para permitirle al Director de la institución crear y gestionar programas de apoyo emocional y económico al docente (La cooperativa docente institucional).
- Cumplir puntualmente con el pago de incentivos que la Ley establece.

2. Al personal directivo de la institución

- Desarrollar un plan de gestión educativa poniendo énfasis en el cambio organizacional y convivencia educativa que permita desarrollar un clima laboral favorable a la participación, identificación y cooperación, para alcanzar las metas interinstitucionales.
- Creación de redes de apoyo a los docentes que permitan diseñar estrategias organizacionales para el desarrollo de competencias tecnológicas que permitan incrementar la efectividad y productividad, evidenciando su mejora en el capital humano en el alumnado.

- Ejecución de talleres de coaching y liderazgo, el cual genere una participación activa y democrática en el personal docente, planteándose cambios actitudinales, el cual demuestre eficacia y excelencia frente a sus funciones.

- Formación de comisiones de asuntos sociales y atención al docente, con el objetivo atender y resolver conflictos tempranos y consensuar reformas, escuchar sus opiniones y establecer un enfoque social y humano en el plantel.

- Promover programas de manera multidisciplinaria de intervención con la finalidad de prevenir y promover estilos saludables a los docentes con cuadros de estrés.

- Fomentar actividades de socialización en la plana docente con el objetivo de establecer relaciones sociales significativas y sentido de pertenencia con la institución educativa.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M., y Burguillos, A. (2014) *Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección*. INFA Revista de Psicología, N°1-Vol. 4, pp:303-310.
- Anaya, D., y Suarez, J. (2010) *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. REOP. Vol. 21, N° 2,2 Cuatrimestre (pp.283-294)
- Arias, W., y Jiménez, N. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Educación, [S.l.], v. 22, n. 42, p. 53-76, apr. 2013. ISSN 2304-4322. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>>. Fecha de acceso: 15 Mayo 2017
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docentes en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados. Universidad de Chile: Chile.
- Balcázar, J., (2012). Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria. Vol. 2, Núm. 1, recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/350>
- Bass, B., (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. USA: The Free Press.
- Bresó, E. (2008). Taller: “*Del Burnout al Engagement*”. Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica.

- Brief, A.P. y George, J.M. (1994). *El estrés psicológico en el workplace: Un breve comentario sobre perspectivas Lázaro*. En P. L. Perrewe y R. Crandall (Eds.) *El estrés laboral: Un manual* (pp 1.519.). Nueva York: Taylor y Francis.
- Calnan, M., Wainwright, D. & Almond, S. (2000). Job strain, effortreward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work and Stress*, 14(4), 297-311.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. (Tesis de maestría), Universidad de El Salvador. San Salvador.
- Cano, A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*. Documento recuperado el 07 de abril de 2017, de: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Castro, P., (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública* (tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Colegio de psicólogos del Perú Consejo directivo nacional (2013), *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. Lima (pág. 20 y 21).
- Del Hoyo, M. (2004), *Estrés laboral*. INSHT. España.
- Davis, K., & Newstrom J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11va ed.). DF, México: Mc Graw-Hill.
- Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. España: Mac Graw Hill.
- Doval, Y., González, R., y Pérez, O. (2002). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(01). Recuperado de <http://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13>
- Duran, M., (2010). Bienestar Psicológico, el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, Vol. 1, Nº. 1, 2010, págs. 71-84

- El Sahili, L.,(2010), *Psicología para el Docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guanajuato, México Primera Edicion, D.R. Universidad de Guanajuato.
- Escalante, L. (2015). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa (Tesis de pregrado)*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- Furnham, A., (2001). *Psicología organizacional, comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University Press Mexico.
- Gómez, V., (2005). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37() 207-209. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80537112>
- Gonzales, N. (2008) *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafal Beloso Chacin. Revista electrónica Redhecs, N° 4 – año 3 (pp. 68 – 89).
- González, M. y Hernández, R. (2006). Síntomas psicósomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y estrés*, 12(1).
- Hermosa, A. (2006) *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria*. *Revista Colombiana de psicología* N°15, pp.81-89. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>
- Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Craw Hill.
- Huamanchumo, L. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo, (Tesis de licenciatura)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

- Jiménez, A., Jara, M., y Miranda, E. (2007) *Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. Revista semestral de asociación Brasileira de Psicología escolar y educativa*, SP. Vol. 16, Num. 1 125 – 134.
- León, A. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao* (tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Leka, S; Griffiths, A; Cox, T (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Francia: Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 10-03-2017 de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Locke, E., (1976). "*The nature and causes of job satisfaction*", in *Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.
- López, D. (2001) *Estrés: Epidemia del siglo XXI: Cómo entenderlo, entenderse y vencerlo*. (2da. Ed.) Argentina: Editorial Distribuidora Lumen.
- Loitegui, J., (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra* (Tesis Doctoral), Complutense de Madrid, España.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial* (Tesis de Maestría). Universidad del Zulia, Venezuela.
- Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe (2005). *Formación docente para una secundaria de calidad para todos* (p.103). PRELAC, OREALC/UNESCO Santiago, Chile, recuperado de: www.oei.es/.../formacion_docente_para_secundaria_calidad_todos_katzkowitz

- Machado, L. (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Revista PRELAC N° 01.
- Macías, A., (2005). Características del estrés académico de los alumnos de educación media superior. *Revista Electrónica PsicologíaCientífica.com*. Artículo Publicado el, 29.
- Martínez, J., (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A
- Medina S., Preciado M. y Pando M. (2007). Revista de salud pública y nutrición. *Manual de la escala de estrés organizacional*. Gualadajara - Mexico.
- Miño, A. (2012). *Clima organizacional y estrés laboral asistencial (burnout) en profesores de Enseñanza Media: Un estudio correlacional*. Revista PsicologíaCientífica.com, 14(9).
- Mikkelsen, A., Ogaard, T. & Landsbergis, P. (2005). *The effects of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health*. *Work & Stress*, 19(2), 153-175.
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout entre profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (3), 597-621 pp. Recuperado el 23 de mayo de 2017: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell J., (1990) *Prevención del desorden psicológico relacionada con el trabajo: una estrategia nacional propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), psicología estadounidense*, 45: pp 1146-1158.

- Santos JA. (2004). *Manual: Motivación y adaptación ocupacional*. Motal. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.
- Siegrist, J. & Marmot, M. (2004). *Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges*. *Social Science & Medicine*, 58, 1463-1473
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Paris, L., (2011). *Estrés laboral en trabajadores de la salud*. UAI Editorial, Buenos Aires. CDD 158.9.
- Pedraza, M. (2006) *Las relaciones humanas y su influencia sobre el Clima Institucional en las Instituciones de Educación Inicial de la región callao* (Tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Peeters, M. & Rutte, C. (2005). *Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 64-75.
- Peiró, J., (1992). *Control del estrés laboral* (1a ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
- Peiró, J. y Prieto, F., (1996). *La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. Tratado de psicología del trabajo*, Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid.
- Ponce Díaz, C., Bulnes Bedón, M., Aliaga Tovar, J., Atalaya Pisco, M., y Huerta Rosales, R. (2014). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista De Investigación En Psicología*, 8(2), 87-112. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v8i2.4050>
- Sociedad de Investigación Educativa Peruana, (2012). *Revista peruana de investigación educativa*. N° 4.

- Rodríguez, L., Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. [online] *Diálogos educativos*, 24 (2012), p. 18-27.
- Rodríguez, P. (2009). *Índice de satisfacción laboral de los empleados contingentes en una cadena de restaurantes de comida rápida en el área suroeste de Puerto Rico*. Mayagüez, Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico.
- Salluca, L., (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Selye, H. (1975). *Stress Without Distress*. New York: Penguin Group (USA) Incorporated
- Silla, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*,(13), 18-38.
- Totterdell, P., Wood, S. & Wall, T. (2006). *An intra-individual test of the demands-control model: a weekly diary study of psychological strain in portfolio workers*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 63-84.
- UNESCO. (1998). *Informe mundial sobre la educación: Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación*. Madrid, Santillana.
- Zarate, D., (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

ANEXO

ANEXO 1: Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer indagar si usted percibe estrés o no en el trabajo, te presentamos una serie de enunciados, lee detenidamente y responde de manera espontánea. Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual del estrés con un aspa (X). Recuerda, no hay respuesta buena o mala.

- | |
|---|
| 1 si la condición NUNCA (N) es fuentes de estrés. |
| 2 si la condición RARAS VECES (RV) es fuentes de estrés. |
| 3 si la condición OCASIONALMENTE (O) es fuentes de estrés. |
| 4 si la condición ALGUNAS VECES (AV) es fuentes de estrés. |
| 5 si la condición FRECUENTEMENTE (F) es fuentes de estrés. |
| 6 si la condición GENERALMENTE (G) es fuentes de estrés. |
| 7 si la condición SIEMPRE (S) es fuentes de estrés. |

N°	Items	N	RV	O	AV	F	G	S
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo en el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mi ante mis jefes							
6	Mi supervisor no me respeta							

7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes							
20	La organización carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo me presiona demasiado							
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

ESCALA DE SATISFACCOIN LABORAL

Marque con un aspa (X) las siguientes características que se ajusten a su persona.

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

TOTAL ACUERDO: TA
ACUERDO: A
INDECISO: I
EN DESACUERDO: D
TOTAL DESACUERDO:
TD

ITEMS					
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10.Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11.Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.Siento que el sueldo que tengo es bastante					

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

FICHA TECNICA DE LOS INSTRUMENTOS

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

- a. Autores : Samuel Medina, María de Lourdes Preciado y Manuel Pando
- b. Lugar : Guadalajara - México
- c. Año : 2007
- d. Ámbito de aplicación : Personal de servicios
- e. Administración : Individual o colectiva
- f. Tiempo de aplicación : 15 minutos
- g. Material : Manual (formato físico) y cuadernillo de corrección.
- h. Dimensiones : Divididos en 7; Clima laboral, Estructura laboral,
Territorio laboral, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

- a. Nombre del Test : Escala de satisfacción Laboral
- b. Nombre del Autor : Sonia Palma Carrillo.
- c. Particularidad : Instrumento de exploración Psicológico.
- d. Objetivo : Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
- e. Estructuración : La prueba tiene 7 factores: Factor I: Condiciones, Físicas y/o Materiales, Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Factor III: Políticas Administrativas, Factor IV: Relaciones Sociales,

Factor V: Desarrollo Personal, Factor VI: Desempeño de Tareas, Factor VII: Relación con la Autoridad

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Escala de estrés laboral, la validez del instrumento se halló a través de ítem test, en donde los coeficientes de correlación de Pearson (r) son muy significativas $p \leq 0.01$ para la mayoría de los ítems, exceptuando los ítems 16 y 25, ya que no obtuvieron una correlación significativa, a pesar de ello, se observaron para mantener la estructura original de la escala. Los resultados de los análisis de los ítems ejecutados, que identificaron correlaciones significativas confirman la validez de la Escala de Estrés Laboral.

La escala de satisfacción laboral se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una sub muestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad de la escala de estrés laboral se halló a través del coeficiente de Alpha, en donde se presenta las estimaciones de confiabilidad como consistencia interna mediante los índices de Alpha de Cronbach, donde clima laboral obtiene (0,658) estructura laboral (0,443), territorio laboral (0,535), tecnología (0,446), influencia del líder (0,617), falta de cohesión (0,714) y respaldo del grupo (0,342). Por lo tanto la escala en su integridad muestra una buena consistencia interna dada que presenta un total de 0,875. El grado de consistencia entre los niveles del modelo se estimó mediante el coeficiente

alpha de Cronbach, que refleja el grado en el que ambos niveles miden la misma característica. El valor obtenido fue .95, indicativo de la excelente consistencia interna ofrecida por el modelo.

Se halló la confiabilidad de la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población												
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del estrés y las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.</p> <p>Identificar los niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.</p> <p>Encontrar la relación entre las dimensiones del estrés y las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.</p> <p>Específicas:</p> <p>He1: Existe niveles de altos de estrés laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.</p> <p>He2: Existe niveles bajo de satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.</p> <p>He3: Existe relación entre los factores del estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la Ciudad de Chimbote- Perú, 2017.</p>	<p>Tipo de estudio</p> <p>En este trabajo de investigación, se utilizara la investigación no experimental, debido a la no manipulación intencionada de variable, cual solo se limitara a observar los procesos en su ambiente natural para su posterior análisis</p> <p>Diseño</p> <p>Se utiliza el estudiodescriptivo para medir datos sobre dimensiones de la variable a estudiar, con el fin de recolectar información para llegar al resultado de esta. Asimismo, mencionan que la investigación correlacional se encarga de identificar la relación entre dos o más variables.</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra. O₁ = Variable 1, Estrés O₂ = Variable 2, Satisfacción r = Relación de las variables de estudio.</p>	<p>Población:</p> <p>Estará conformada por 46 docentes de ambos sexos y de todos los niveles de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde, con el objetivo de que el presente estudio sea más significativo.</p> <p>Muestra:</p> <p>Será la totalidad de la población a estudiar, debido a la cantidad menor de dicha población, y con la finalidad de tener mayor significancia, es decir, 46 docentes de ambos niveles de la Institución Víctor Andrés Belaunde.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>20</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>26</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>46</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel	N	%	Primaria	20	40	Secundaria	26	60	Total	46	100
Nivel	N	%														
Primaria	20	40														
Secundaria	26	60														
Total	46	100														

ANEXO 3: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE
ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

Prof. Sara Violeta

Herra Honores

Sub Directora de la Institucion Educativa Victor Andres Belaunde

*LA QUE SUSCRIBE, EN REPRESENTACION DE DICHA
INSTITUCION*

HACE CONSTAR:

*QUE, EL SR. TITO RICARDO FALLA ENRIQUEZ, CON DNI°
32766822, ALUMNO DE LA MAESTRIA DE POSTGRADO DE
GESTION PUBLICA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, HA
REALIZADO EL ESTUDIO DE INVESTIGACION DENOMINADO
“ESTRES Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA VÍCTOR ANDRÉS BELAÚNDE DE LA
CIUDAD DE CHIMBOTE – PERÚ, 2017.*

*EL ALUMNO HA REALIZADO SATISFACTORIAMENTE DICHO
ESTUDIO DE INVESTIGACION, RESPETANDO LA PRIVACIDAD Y
HORARIOS DE LOS PARTICIPANTES, CON EL FIN DE RETRIBUIR
LA INFORMACION HALLADA A NUESTRO PLANTEL Y LAS
RECOMENDACIONES DEL CASO.*

*SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA DEL INTERESADO
PARA LOS DINES QUE ESTIME POR CONVENIENTE.*

CHIMBOTE, 24 DE JULIO DEL 2017

Anexo 4: OTROS
CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN LA
INVESTIGACION

En el presente documento, acepto participar voluntariamente en la investigación, realizada por el Mg. Tito Ricardo Falla Enríquez, alumno de la maestría Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de ejecutar su tesis para obtener el grado académico.

He sido informado(a) de los objetivos de este estudio, el cual busca medir el nivel de estrés y satisfacción laboral de los docentes de nuestra institución educativa, Víctor Andrés Belaunde, así como las propuestas que elaborara a través de las recomendaciones. De igual forma, he sido informado(a) que responderé a los cuestionarios que tienen un tiempo de llenado aproximadamente de 15 a 20 minutos cada uno.

Soy consciente que la información brindada, es confidencial y de manera anónima, el cual no será usado para ningún otro fin fuera de este estudio sin mi consentimiento.

Nombre del participante
participante

Firma del

El investigador, desde ya le agradece su participación.

Chimbote, Mayo de 2017

BASE DE DATOS

N	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	C
1	4	5	7	7	6	5	7	6	7	7	7	6	6	5	3	6	6	5	5	5	5	7	7	7	6	
2	5	5	6	7	7	7	6	6	5	3	4	4	4	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	5	6	
3	7	4	7	6	6	6	6	5	5	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	5	7	7	
4	3	4	3	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	
5	5	3	4	7	1	1	2	4	7	7	7	3	6	5	1	4	3	2	7	3	2	7	4	1	3	
6	4	1	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
7	1	2	2	1	1	1	5	5	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	5	6	7	1	4	5	2	
8	4	5	6	7	6	5	7	7	7	7	7	6	6	5	3	5	6	5	5	5	5	6	7	7	6	
9	5	5	6	6	7	7	6	6	5	3	4	4	4	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	
10	5	7	6	7	6	7	6	7	5	3	4	7	4	7	5	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	
11	7	4	7	5	6	7	6	5	5	6	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	6	6	5	7	7	
12	3	4	4	2	4	1	3	7	2	7	1	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	7	2	2	
13	7	6	7	7	6	5	7	6	7	7	7	6	6	5	3	6	6	5	5	5	5	7	7	7	6	
14	5	5	6	7	7	7	6	6	5	3	4	4	4	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	5	6	
15	7	6	7	6	6	6	6	7	5	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	5	5	7	7	
16	3	4	3	2	2	2	3	3	2	1	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	
17	5	3	4	5	1	1	2	4	7	5	7	3	6	5	1	4	3	2	5	3	2	7	4	1	3	
18	7	7	7	7	5	5	7	6	7	7	6	6	6	6	3	6	6	5	5	5	5	7	7	7	6	
19	5	5	6	7	7	7	6	6	5	7	4	7	6	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	5	6	
20	7	4	6	6	6	6	6	5	5	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	5	7	7	
21	3	4	3	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	
22	5	3	5	7	5	4	2	4	7	7	7	3	6	5	1	4	3	2	7	3	2	7	4	1	3	
23	4	1	4	4	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
24	1	2	2	1	1	1	5	5	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	5	6	7	1	4	5	2	
25	4	5	6	6	6	5	7	7	6	7	7	6	6	5	3	5	6	5	5	5	5	6	7	7	6	
26	5	5	6	6	7	6	6	6	5	3	4	4	4	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	

27	5	7	6	5	6	7	5	7	5	5	4	7	4	7	5	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6
28	7	6	7	5	6	7	6	5	5	6	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	6	6	5	7	7
29	6	4	4	2	4	1	3	7	2	7	1	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	7	2	2
30	5	5	7	7	6	5	7	6	7	7	7	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	7	7	7	7
31	4	5	6	7	7	7	6	6	5	3	4	4	4	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	5	6
32	4	6	7	6	6	6	6	7	5	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	5	5	7	7
33	5	4	3	2	2	2	3	3	2	1	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2
34	6	3	4	7	1	2	2	4	7	5	7	3	6	5	2	4	3	2	5	2	2	7	4	1	3
35	5	1	4	4	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4
36	2	2	2	1	1	1	5	5	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	5	6	7	1	6	5	2
37	4	5	6	6	6	5	7	7	6	7	7	6	6	5	3	5	6	5	5	5	5	6	7	7	6
38	5	7	6	6	7	6	6	6	5	3	4	4	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6
39	1	1	6	5	6	7	5	7	5	5	4	7	4	7	5	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6
40	4	1	7	5	6	7	6	5	5	6	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	6	6	5	7	7
41	6	4	4	2	4	1	3	7	2	7	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	7	2	2
42	1	5	7	7	6	5	7	6	7	7	7	1	6	5	5	6	6	5	5	5	5	7	7	7	7
43	4	5	6	7	7	6	6	6	5	3	4	4	4	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6
44	1	1	7	2	6	6	2	7	5	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	5	5	7	7
45	5	4	3	2	2	2	3	3	2	1	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2
46	6	3	4	7	1	2	2	4	7	5	7	3	6	5	2	4	3	2	5	2	2	7	4	1	3

N	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31
1	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2
2	5	5	4	5		5	1	1	4	5	5	5	2	2	4	4	2	5	1	5	2	2	2	2	5	1	5	2	5	5	1
3	4	1	3	4	1	4	1	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	1	5	1	2	1	4	4	1	4	1	4	5	1
4	1	1	2	5	4	1	2	4	5	5	5	1	1	2	5	4	4	4	5	5	2	1	4	4	4	1	1	2	5	5	1
5	5	4	4	4	5	5	1	1	5	4	4	5	4	2	2	1	1	5	1	1	2	1	1	5	5	1	5	4	5	5	1
6	4	1	5	4	4	4	2		5	4	4	4	3	2	4	1	1	5	4	4	4	2	2	5	4	1		4	5	4	3
7	1	5	4	4	5	4	1	5	4	5	5	4	2	1	2	2	2	5	1	5	2	2	2	3	4	1	4	4	4	5	3
8	4	1	5	4	4	4	2		5	4	4	4	3	2	4	1	1	5	4	4	4	2	2	5	4	1	4	4	5	4	3
9	4	5	4	4	5	4	2	2	4	5	4	4	2	1	2	2	2	4	2	5	2	1	2	3	4	2	4	2	4	4	2
10	5	1	4	4	5	4	1	1	5	4	5	4	4	4	1	1	1	5	2	3	3	1	1	2	4	1	5	4	4	4	1
11	2	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	4	1	1	5	1	1	4	1	5	1	2	1	5	5	1	5	2	5	5	2
12	3	4	4	5	5	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2
13	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
14	4	2	4	4	4	4	1	2	4	5	5	4	3	2	1	2	1	4	2	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4	5	2
15	4	5	4	4	5	4	1	1	4	5	5	5	2	1	2	1	2	4	1	5	1	1	1	4	4	1	5	2	4	5	2
16	5	5	4	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	4	1	4	1	5	1	2	4	4	1	5	5	1	5	5	5	1
17	2	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	4	2	5	4	2	5	5	5	5	2
18	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	5	2	2	2		2	4	4	2	4	4	4	4	2
19	1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	1	4	5	5	4	2	2	5	5	5	5	2	5	5	4
20	4	4	4	4	5	4	1	2	4	4	5	4	4	1	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	4	1	4	4	3	4	2
21	4	2	2	4	5	5	2	2	4	4	4	5	2	1	1	1	1	5	1	2	2	2	1	5	5	1	5	2	2	5	1
22	4	1	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	2	1	1	1	1	5	2	5	1	1	4	5	4	1	4	2	4	4	1
23	1	2	4	4	5	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	3	2	4	4	1	2	1	2	2	2
24	4	4	2	5	5	4	1	1	3	4	5	5	4	2	1	2	1	5	1	5	2	3	1	3	4	1	5	4	5	5	1
25	3	5	3	3	5	4	2		4	5	5	4	2	2	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	1	5	2	4	5	1
26	2	2	3	2	5	4	3	3	3	1	4	4	1	1	3	4	4	3	1	2	3	1	2	2	4	2	4	3	2	2	2
27	5	4	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	4	1	1	1	5	1	5	4	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1
28	4	5	4	4	5	5	1	1	4	5	5	5	4	1	1	1	2	5	1	5	2	1	2	4	5	1	5	5	2	5	1
29	2	5	2	5	5	4	1	5	3	1	5	3	1	1	5	4	1	5	1	1	3	1	1	1	3	1	5	2	5	1	2
30	2	5	2	5	5	4	1	5	3	1	5	3	1	1	5	3	1	5	1	1	3	1	1	1	3	1	5	2	5	5	1
31	4	3	2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	3	2	4	2	3	5	2	4	2	3	1	3	5	1	5	3	4	5	5
32	4	3	2	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	2	4	4	2	5	1	5	5		2	5	5	1	5	2	5	5	1
33	5	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	3	2	2	2	3	4	1	5	3	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2

34	1	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	4
35	4	4	2	4	5	3	1	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4
36	1	5	3	5	5	4	1	2	4	5	5	5	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	4	4	1	4	2	5	5	2	
37	4	1	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	4	5	2	2	2	5	5	5	2	4	2	5	5	1	5	5	5	5	1
38	2	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	4	2	5	4	2	5	5	5	2
39	1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	1	4	5	5	4	2	2	5	5	5	5	2	5	5	4
40	4	4	4	4	5	4	1	2	4	4	5	4	4	1	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	4	1	4	4	3	4	2
41	1	2	4	4	5	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	3	2	4	4	1	2	1	2	2	2
42	4	4	2	5	5	4	1	1	3	4	5	5	4	2	1	2	1	5	1	5	2	3	1	3	4	1	5	4	5	5	1
43	3	5	3	3	5	4	2		4	5	5	4	2	2	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	1	5	2	4	5	1
44	2	2	3	2	5	4	3	3	3	1	4	4	1	1	3	4	4	3	1	2	3	1	2	2	4	2	4	3	2	2	2
45	5	4	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	4	1	1	1	5	1	5	4	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1
46	4	5	4	4	5	5	1	1	4	5	5	5	4	1	1	1	2	5	1	5	2	1	2	4	5	1	5	5	2	5	1

