



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGÍA**

**La relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral
en docentes de instituciones educativas en el distrito de
Calleria- Pucallpa**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Ahumada Cano, Carmen Chabely (orcid.org/0000-0001-7786-6580)

ASESORA:

Mgtr. Vasquez Varas, Giuliana Violeta (orcid.org/0000-0003-3941-1707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria:

Me gustaría dedicar esta Tesis a mis padres Jonny Ahumada y Edith Cano, por su apoyo y comprensión, me enseñaron a enfrentar las adversidades y ser perseverante aun en situaciones difíciles, muchos de mis logros se los debo a ellos, me motivaron constantemente para alcanzar mis metas, sin pedir nunca nada a cambio. Jamás olvido la frase “Lo que inicias, Termínalo”.

Para mi hermana Karla Nicole, a ella especialmente le dedico esta tesis por su apoyo, por su compañerismo, por motivarme a seguir y esforzarme, porque se sienta orgullosa de la hermana que tiene, y por qué nunca le podré estar suficientemente agradecida por ser mi motivación más grande.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por la vida, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Jonny Ahumada y Edith Cano por ser los principales motivos de mis sueños, por confiar y creer en mis nuevas expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de calleria, por su valioso aporte para mi proyecto de investigación, y de manera especial, a la magíster Giuliana Violeta Vásquez Varas asesora de mi proyecto de investigación quien me ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, Muchas Gracias.

Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1: Características sociodemográficas de la muestra.....	16
Tabla 2: Juicio de jueces expertos de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.....	18
Tabla 3: Juicio de jueces expertos de Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale	20
Tabla 4: Niveles de Satisfacción Laboral de la muestra.....	22
Tabla 5: Niveles de estrés laborales de la muestra.....	23
Tabla 6: Resultados del Análisis de normalidad.....	24
Tabla 7: Resultados del Análisis de correlación de la variable estrés laboral y las dimensiones de la variable de satisfacción laboral.....	25

Resumen

El fin de esta investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas en el distrito de calleria – Pucallpa. La muestra fue de 153 docentes, a los cuales se aplicaron dos escalas uno de Estrés laboral, que fue la Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale y la de satisfacción laboral que fue la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG. Se realizó un diseño no experimental- transversal y descriptivo correlacional. Los resultados determinaron que la variable estrés laboral no presenta correlación directa estadísticamente significativa ($r = 0.18$ $p = 0.02$) con la variable satisfacción laboral, por otro lado se constataron las hipótesis de correlación, en donde la variable estrés laboral presenta una relación directa estadísticamente significativa ($r = 0.24$ $p = 0.00$) con dimensión condiciones de trabajo , al igual que con la dimensión remuneración y beneficios laboral ($r = 0.27$ $p = <0.01$), por el contrario con las dimensiones :supervisión ($r = 0.08$ $p = 0.30$), relaciones humanas ($r = 0.12$ $p = 0.32$), promoción y capacitación ($r = 0.08$ $p = 0.28$), comunicación ($r = 0.08$ $p = 0.28$), puesto de trabajo ($r = 0.13$ $p = 0.10$) no se encontraron relación estadísticamente significativa.

Palabras clave: Estrés laboral, satisfacción laboral, docentes.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between work stress and job satisfaction in teachers of educational institutions in the district of Calleria - Pucallpa. The sample consisted of 153 teachers, to whom two scales were applied: one for Work Stress, which was the Work Stress Scale: The Work Stress Scale, and the work satisfaction scale, which was the Work Satisfaction Scale SL-ARG. A non-experimental-cross-sectional and descriptive correlational design was carried out. The results determined that the work stress variable does not present a statistically significant direct correlation ($r = 0.18$ $p = 0.02$) with the job satisfaction variable. On the other hand, the correlation hypotheses were confirmed, where the work stress variable presents a statistically significant direct relationship. ($r = 0.24$ $p = 0.00$) with the working conditions dimension, as with the remuneration and labor benefits dimension ($r = 0.27$ $p = < 0.01$), on the contrary with the dimensions: supervision ($r = 0.08$ $p = 0.30$), human relations ($r = 0.12$ $p = 0.32$), promotion and training ($r = 0.08$ $p = 0.28$), communication ($r = 0.08$ $p = 0.28$), job ($r = 0.13$ $p = 0.10$) no statistical relationship was found significant.

Keywords: Work stress, job satisfaction, teach

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los continuos cambios en el ámbito laboral han traigo consigo factores que influye en la actitud y desempeño de los trabajadores frente a su ámbito laboral. El estrés laboral ha sido parte de diversas investigaciones y es considerado como el segundo problema más presentado dentro de las organizaciones. Bazualdo (2018). Asi mismo se observó que la satisfacción laboral se encontraría en estrecha relación con el estrés laboral. Debido a ello la importancia de investigar la existencia del estrés laboral en docentes de instituciones educativas. Con los grandes cambios que se presentaron, también se observaron un aumento en las exigencias en el desenvolvimiento pedagógico, por parte de los padres de familia, los estudiantes y las autoridades educativas. (Agustina ,2017)

Debido a la expansión del COVID19 el Perú se vio perjudicado como consecuencia se optó por determinar como medida de emergencia nacional, un aislamiento obligatorio. El peruano (2020). Esta medida conllevó a una paralización forzosa en los diferentes departamentos del país, el cual se prolongó hasta fines del año pasado. Este escenario fortuito trajo consigo que los centros de educación de entidades públicas y privadas se adaptaran a brindar clases virtual, generando de esta manera el trabajo remoto. (El Peruano,2020).

Debido a las nuevas metodologías en el ámbito educativo, los docentes tuvieron que adaptarse a los nuevos cambios. Martín-de-Vidales,et,al, (2021). Ante estas circunstancias se han observado posibles síntomas de estrés laboral. Ello debido a las extensas jornadas en donde desarrollan clases de manera virtual y/o remota, en algunos casos el mismo docente dicta diferentes grados y asignaturas. Sumado a ello se encuentra la desmotivación e insatisfacción en el contexto laboral en relación a las demandas educativas, en donde los docentes tuvieron que adaptarse al trabajo remoto desde sus hogares, sumado a las carencias tecnológicas y de conocimiento, sobre su uso repercutiendo en sus habilidades socioemocionales. (Ministerio de trabajo, 2020) Cabe resaltar que este impacto desfavorable no solo afecta a los docentes de instituciones educativas, quienes manifiestan cansancio emocional; malestar físico y

desgaste; sino también, a los estudiantes tanto a nivel tecnológico y académico, repercutiendo en su proceso de aprendizaje y motivación. (Guerrero et, al., 2013) Es importante promover entornos de dialogo y canalización de emociones con el propósito de aliviar el proceso de estrés en los docentes, a motivo del contexto de pandemia, contribuyendo de esta manera a su desarrollo y bienestar emocional. (Carlos [Minsa] ,2020).

Con el fin de implementar estrategias de mejora para el plantel docente e incrementar la satisfacción laboral en las instituciones educativas, logrando reducir el estrés laboral y con ello contribuir en el proceso de enseñanza en la interacción estudiante-docente. Así notaremos si realmente el nivel de satisfacción por parte del docente se refleja en la productividad. Con ello formule la siguiente pregunta problemática: ¿Cómo es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas en el distrito de Callería- Pucallpa?

Planteando como objetivo general, determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas en el distrito de Callería- Pucallpa. Y como objetivos específicos se planteó: Identificar la relación entre el estrés laboral y condiciones de trabajo en docentes. Identificar la relación entre el estrés laboral y remuneración y beneficios laborales en docentes. Identificar la relación entre el estrés laboral y la supervisión en docentes. Identificar la relación entre el estrés laboral y las relaciones humanas en docentes. Identificar la relación entre el estrés laboral y la promoción y capacitación en docentes. Identificar la relación entre el estrés laboral y la comunicación en docentes. Identificar la relación entre el estrés laboral y el puesto de trabajo en docentes .

Con ello se planteó como Hipótesis general :Existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas en el distrito de Callería- Pucallpa. Frente lo investigado propongo las siguientes hipótesis específicos: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las condiciones de trabajo, en docentes. Existe relación significativa entre el estrés laboral y remuneración y beneficios laborales, en docentes.Existe relación

significativa entre el estrés laboral y la supervisión, en docentes. Existe relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones humanas, en docentes. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la promoción y capacitación, en docentes. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la comunicación, en docentes. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el puesto de trabajo en docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales: podemos encontrar estudios como el de Magdalena (2017). Su propósito fue delimitar la correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa del Ministerio de Educación. Su método aplicativo de la indagación fue hipotético deductivo, aplicó el enfoque cuantitativo, para ello conto con una población de 60 trabajadores en edades de 25 a 58 años de ambos sexos, entre profesionales y técnicos, logro concluir: Que si existe un nivel medio en ambas variables, como también se observó que no se presenta relación ($r=1.24$ $p=60$) entre ambas variables dentro de los colaboradores, además descubrió que no se presentaba correlación entre el estrés laboral y grados académicos, edad o género.

En la provincia de Trujillo, Huamachuco (2016), realizo la tesis titulada “La correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los maestros de una institución educativa nacional de Trujillo”. Fue una investigación de tipo sustantiva, en donde la población estuvo formada por 80 profesores que trabajaban en el horario de la tarde. Entre los resultados se halló que existe una correlación inversa y significativa ($r=0.44$ $p=0.00$) entre las variables en estudio y los factores extrínsecos.

En el departamento de Cajamarca, Ramón (2018) llevo a cabo una investigación con el propósito de determinar “La relación entre el estrés y la satisfacción en docentes de un centro educativo de Cajamarca”. El estudio fue descriptivo-correlacional. Los participantes fueron 420 educadores. Para la recolección de datos se utilizó la “Escala para el Estrés Docente” y la Escala de Satisfacción Laboral del Educador. Entre los resultados, se describe un nivel alto de estrés percibido y el 47% de docentes llegaron a percibir un nivel de satisfacción promedio, un 27% bajo y un 26% en alto. Asimismo, se encontró que ambas variables correlacionan de manera inversa y significativa, la correlación de Pearson es de ($p= 0.53$), en donde el autor concluye que, a mayores indicadores de estrés, menor la percepción de satisfacción.

En la ciudad de Mollepata, se encontró la investigación realizada por Gamarra (2019) quien investigo con el propósito de describir el nivel de estrés en una muestra de 42 docentes de Mollepata – Anta. El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional. En relación a los resultados obtenidos, se halló que el 33,10% de los docentes presentan un nivel promedio. Asimismo, se encontró una correlación directa y significativa ($r=0.00$ $p=0.00$) entre estrés y el desempeño. La conclusión que llega el autor es que, a mayor grado de estrés, esto llevaría a presentar un desempeño desvalorizado.

En la ciudad de Chimbote, González (2020), realizo la tesis titulada “la correlación entre clima, estrés y satisfacción laboral en maestros de las universidades privadas de Chimbote.” Se aplicó un estudio descriptiva-correlacional, al mismo tiempo es correlacional, por otro lado, es un diseño no experimental, así mismo es transversal, contaron con una muestra de 300 maestros de las universidades privadas de Chimbote. En donde concluyo que se aprecia que un 64% de los profesores estiman que el clima laboral es beneficioso, mientras que 23% se ubica en un rango contrario, reconociendo que un 72% de maestros estiman que el estrés laboral en el rango intermedio, mientras la satisfacción laboral un 60.2% de maestros consideran que es regular, un 27.6% se encuentra en un nivel parcial en insatisfacción laboral. Asimismo, se determinó que las variables estrés laboral y satisfacción laboral correlación de manera directa y significativa ($r=0.00$ $p=<0.01$).

Rodríguez (2018) determino la correlación que existe en el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral de profesores del grado secundario de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca. Por una investigación de tipo descriptivo, relacional transaccional. Contando con la colaboración de profesores pertenecientes a centros de educación básica regular y de gestión comunal. Los resultados encontraron que se presenta una correlaciones inversas y significativas en la mayoría de dimensiones de estrés y satisfacción laboral. ($p=0.53$) entre ambas variables en los profesores del nivel secundario, como también se obtuvo que el 47% de profesores se encuentran en un rango medio de satisfacción laboral, continuo un 27% en rango bajo y 26% un rango alto.

En el departamento de Lima, Eleonora (2015), realizó su tesis con el objetivo de reconocer el rango de satisfacción laboral de docentes de inglés de una institución educativa de la ciudad de Lima. En donde la población estaba constituida de 16 docentes. Entre los resultados se describe un rango de 24 % en satisfacción laboral alto de docentes en inglés, por ende, conforme avanza el tiempo de servicio, se va incrementando la incomodidad a ciertos aspectos referentes al espacio y el ambiente físico.

Entre los antecedentes internacionales se encontraron los realizados en:

En el País de Córdoba por Portero de la Cruz (2019) desarrolló una investigación con el propósito de determinar la relación entre estrés y satisfacción en 235 profesionales de una universidad de Córdoba. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional. Entre los instrumentos de recolección de datos se utilizó la “Escala de Percepción de Estrés” y la “Escala de Satisfacción Laboral”. Entre los resultados se reportó un nivel promedio de estrés, prevaleciendo la estrategia de afrontamiento centrado en el problema.

En el País de Cuba, Oramas (2013), tuvo como finalidad encontrar la existencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en profesores cubanos que enseñan en nivel primario, en donde concluyó que el grupo evaluado obtuvo una frecuencia alta de 88.2% de estrés laboral, mientras que en el síndrome de burnout presentó una continuidad elevada de 67.5%, en donde se encuentra la existencia de las variables.

Guerra, et, al. (2017) llevaron a cabo un trabajo de investigación con la finalidad de determinar la relación entre estrés y satisfacción en docentes de la ciudad de Quito. El enfoque es cuantitativo y con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 128 personas. Entre los resultados se halló que los docentes que perciben una mayor responsabilidad y carga laboral presentarían mayores niveles de estrés y una insatisfacción en las actividades que realizan. ($r=0.20$ $p=0.01$)

En el país de Chile, se encontró la investigación realizada por Páramo et al, (2016), quienes plantearon como objetivo determinar la satisfacción laboral

en docentes de nivel básico. Contaron con 27 docentes quienes fueron seleccionados al azar y se obtuvieron los resultados en donde se resaltó el nivel de satisfacción laboral moderado, logrando concluir que la población estudiada no presentó alta satisfacción en el ámbito laboral.

En el país de España, Trinidad et al, (2016), realizaron una investigación en donde se plantearon como objetivo evaluar la influencia de variables sociodemográficas que incidan en la satisfacción laboral. La muestra estuvo constituida por 163 profesores. Con ello llegaron a la conclusión de que los resultados generales de satisfacción laboral fueron medios-altos. Asimismo, aquellos profesores que contaban con un acuerdo parcial de brindar clases en asignaturas de motricidad, obtuvieron una valoración significativamente más alta en su satisfacción laboral.

Campiño (2020) desarrolló un estudio con la finalidad de determinar la relación entre satisfacción y estrés en una muestra de educadores colombianos. Para recolectar la información se utilizó la SL-ARG y la Escala de Evaluación de Estrés. El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional. Entre los resultados se halló que existe una correlación significativa, pero muy baja.

Teorías sobre el estrés: Hans Selye (1935), es considerado padre del estrés, determino que "el estrés es una variable que se presenta en el momento que la vida observa situaciones difíciles. En donde el individuo se siente ansioso, tenso y distingue mayor rapidez en su ritmo cardiaco". Cabe resaltar que, desde un aspecto evolutivo, la humanidad siempre ha convivido con el fenómeno del estrés, lo cual ha permitido la supervivencia del mismo. De esta manera, el estrés es concebido como una respuesta adaptativa ante los estresores del ambiente. Así mismo describe tres importantes etapas de adaptación al estrés:

- En primera instancia aparece lo que se denomina alarma de reacción; y se da cuando el sistema corporal interpreta y detecta un estresor.
- La segunda fase se denomina adaptación, en el cual el sistema del ser humano da alguna respuesta ante la presencia de algún estresor en el del contexto o ambiente.

- La última fase se denomina agotamiento, el cual hace referencia al tiempo, la duración, frecuencia e intensidad del estresor, en donde el cuerpo comienza a dar indicadores de cansancio y agotamiento de las defensas del cuerpo.

La Organización Mundial Salud (OMS) (2001) determino al estrés como “la agrupación de respuestas fisiológicas que proyecta al organismo frente a una acción”. En este sentido, se toma al estrés como un conjunto de reacciones que emite la persona a merced que los estresores del contexto (situaciones interpretadas como amenazantes). Esta reacción exige un impulso de adaptación. Cabe tomar en cuenta que el estrés representa una reacción natural y compleja. Barrio, J. et, al (2003)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2016) determinó que el estrés en el contexto laboral, es definido como una respuesta emocional y física frente a un evento que resulta en desequilibrio para el individuo y trae consigo un deterioro ante las exigencias del ambiente y los escasos recursos por parte del individuo para afrontar y dar respuesta a esas demandas.

Melgosa (1997), brinda una definición del estrés y lo conceptualiza como “la respuesta que tiene el individuo ante cualquier exigencia del entorno, caracterizado por una marcada tensión a nivel psicológico”. De la misma forma es tomado en cuenta como un mecanismo de adaptación de corte biológico, el cual actúa como factor protector y de preservación, frente a potenciales perjuicios. Así también, se hace referencia a que el estrés se distingue por dos componentes:

a) los agentes estresantes o estresores, los cuales hacen alusión a los contextos y entornos que dan como respuesta indicadores de estrés; y, por otra parte.

b) “la reacción, el cual hace referencia a la respuesta del individuo ante aquellos agentes de estrés”.

Lazarus y Folkman (1984) conceptualizan el estrés como la interacción específica entre el organismo y la situación, siendo este último interpretada o valorada como algo amenazante y excede a los propios recursos del individuo, poniendo en peligro el bienestar personal cuando el estrés es permanente por un tiempo prolongado. Bajo esta postura se enfatiza en las dimensiones cognitivas o psicológicas y el proceso de evaluación

Yolanda Salas Hernández (2003), define “el estrés en el contexto laboral, como un conjunto de conductas que tienen inmersas respuestas cognitivas, emocionales y fisiológicas que se activan cuando aparecen aspectos nocivos y amenazantes en relación a la actividad a realizar o desempeñar, la organización, la cultura de la empresa o el ambiente laboral. De esta manera, el estrés es tomado como respuesta ante niveles altos de preocupación y angustia, que se distingue por pensamientos de no poder hacer nada en relación a la actividad o situación que atraviesa.

Tomando en cuenta las causas que ocasiona el estrés en el entorno de trabajo recibe el nombre de factores en el trabajo, lo que común mente se denomina en la literatura como factores de riesgo psicosocial. (Fernanda B. 2013) Resulta pertinente señalar que en diferentes estudios se concluye que el estrés laboral, aparece como unidad en relación a la falta de apoyo y colaboración que recibe el individuo por parte de sus compañeros, cuando aparecen demandas y exigencias que cubrir y dar solución. En este sentido, las exigencias laborales que sobrepasan las habilidades y capacidades del individuo no serían los causantes para percibir estrés en el contexto laboral, sino más bien la falta de colaboración entre los colaboradores de la empresa.

Las condiciones de trabajo, tomados en cuenta como potenciales estresores se dividen en tres aspectos potenciales como el factor ambiente, el factor individual y el factor organizacional (Chiavenato, 2007). Se hace referencia a las condiciones físicas que giran entorno a las actividades que desempeña el trabajador dentro de la organización. De esta manera el ambiente laboral (condiciones de trabajo), tienden a influir en el diseño de estructura de una

organización. Respecto a ello, la incertidumbre tecnológica suele repercutir en los niveles de estrés en los empleados (Robbins, 2004).

Teorías sobre la satisfacción laboral: Diferentes investigadores definen la satisfacción como un fenómeno en el que inciden diferentes variables, los cuales se ha organizado en tres dimensiones operacionales, las cuales son: las características del individuo, características del desempeño laboral y el equilibrio entre lo que espera obtener en relación a sus esfuerzos laborales y las recompensas en relación a su esfuerzo mental y físico.

Hoppock (1935) llevo a cabo las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral, gracias a ello, se modificó y cambio de manera esencial la forma de distinguir la interacción entre la persona que labora y su actividad de trabajo. De esta manera, el estudio de la variable se transformó en un constructo frecuente en el campo organizacional, por motivo que implica el funcionamiento de las empresas y la calidad de vida de sus colaboradores. Así también, Locke (1976), conceptualizó la variable satisfacción laboral como “un estado subjetivo de corte placentero que interpreta el individuo a razón de experiencias laborales agradables”. Asimismo, Muchinsky (2017). Toma en consideración a la variable descrita desde una respuesta emocional del organismo en frente de circunstancias específicas en relación a sus actividades laborales. De esta manera, el individuo tiene como respuesta placentera el desempeño de su trabajo.

De acuerdo con Robbins (1998), refiere que la satisfacción laboral son un conjunto de actitudes por parte de persona en interacción con su ámbito laboral. En este sentido, las personas que se encuentran satisfechas con su desempeño, tienden a percibir de manera favorable su trabajo. Por lo contrario, los trabajadores con insatisfacción, presentarían actitudes negativas frente a su desenvolvimiento.

Herzberg (1959) consideró la existencia de dos dimensiones relacionados a los agentes laborales. Por una parte, se encuentran: los factores extrínsecos, los cuales hacen alusión a las condiciones ambientales de la organización (El aspecto salarial, la cultura organizacional, las políticas internas, los beneficios

institucionales y la seguridad ocupacional en el trabajo.) Y los factores intrínsecos, los cuales toman en cuenta las necesidades del trabajador y la misma actividad que realiza, en los cuales están tomados en cuenta el contenido de la actividad laboral, el grado de responsabilidad y los logros que obtiene el colaborador en función a su desempeño en la organización.

Por su parte, Hannoun (2011), hace referencia que la satisfacción laboral es entendida como una conducta que emplea el individuo en vínculo con su ámbito de trabajo. Mientras que Sánchez (2008), manifiesta que esta variable hace alusión a la percepción de bienestar, el cual está enmarcada en el cumplimiento de las exigencias y necesidades por parte del colaborador, así como en la energía y estímulo que actúa como un impulsor actitudinal. Asimismo, Palma (2004), manifiesta que la satisfacción del colaborador es la percepción del individuo en relación a su ambiente laboral, tomando en cuenta las oportunidades de autorrealización, la interacción con sus superiores, apoyo de sus compañeros cuando surge dificultades en el trabajo y las condiciones de infraestructura para llevar a cabo las responsabilidades de su labor dentro de la organización.

Por otro lado, Marvel, et; al.(2011), llegan la conclusión que la satisfacción en el trabajo es una autopercepción de índole emocional, como resultado de una satisfacción subjetiva del colaborador dentro de la organización. Siendo considerada como un conjunto de actitudes elaboradas de manera personal en función a las actividades que realiza en el trabajo. En el mismo sentido, Schermerhorn, et; al. (2005), lo define como la medida en como los trabajadores experimentan sentimientos negativos y positivos en relación a sus actividades laborales.

Así también, Davis y Newstrom (2003) consideran que la satisfacción laboral, hace referencia a un conjunto de actitudes, sentimientos y emociones positivas o negativas que experimentan los colaboradores de una organización. Lo que distingue la propuesta de concepto del presente autor, es que aumente un tercer componente los cuales son las emociones, siendo estos favorables o desfavorables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El Tipo de investigación: El presente trabajo de investigación fue de tipo básica (CONCYTEC, 2018), dado que se persigue tener un mayor conocimiento en relación a las variables en estudio, generando de esta forma un nuevo conocimiento en concreto. De esta manera, se sigue acumulando la información teórica que se tiene y renovando los supuestos teóricos de cada variable.

Diseño de investigación: El diseño utilizado fue el no experimental-transversal, por motivo que las informaciones recolectadas de la muestra se tomaron en un tiempo específico y no se manipularon las variables (Bernal, 2010). Asimismo, fue correlacional, por motivo que se tuvo como finalidad relacionar o vincular dos o más variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Estrés laboral

Definiciones conceptuales: De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es definido como agrupación de respuestas fisiológicas que proyecta al organismo frente a una acción. En este sentido, se toma al estrés como un conjunto de reacciones que emite la persona a merced que los estresores del contexto (situaciones interpretadas como amenazantes).

Definición operacional: Los niveles correspondientes a esta variable fueron medidos con la escala de estresores laborales (The Laboral Stress Scale (TLSS), en inglés). (**Anexo 1**)

Indicadores: Relación con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén, conflicto con otros trabajadores, sobrecarga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, vulnerabilidad, satisfacción, autoestima.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Robbins (1998) lo define como un conjunto de actitudes por parte de persona en interacción con su ámbito laboral. En este sentido, las personas que se encuentran satisfechas con su desempeño, tienden a percibir de manera favorable su trabajo. De manera viceversa, los trabajadores con insatisfacción, presentarían actitudes negativas frente a su

desenvolvimiento. Cabe resaltar, que cuando se utiliza el término actitudes, en la mayoría de veces hace referencia a la satisfacción laboral, utilizando ambas expresiones indistintamente.

Definición operacional: Los niveles correspondientes a esta variable fueron medidos con La Escala de Satisfacción laboral SL-ARG.

Indicadores: condiciones de trabajo, remuneración y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación, puesto de Trabajo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. La población, muestra y muestreo

La población se encuentra constituida por 250 docentes del distrito de Callería- Pucallpa, en instituciones educativas del ámbito público, teniendo en consideración docentes de los grados de primaria y secundaria. (Anexo 2)

Criterios de inclusión: Docentes que trabajen en instituciones públicas dentro del distrito de Callería- Pucallpa. Que cuenten con el consentimiento firmado que autorice su participación, que desempeñen en los grados de primaria y secundaria, participaran sin importar el género que se identifiquen.

Criterios de exclusión: Docentes de instituciones que se encuentren fuera del distrito de Calleria-Pucallpa, no contar con el consentimiento firmado para su participación y docentes de grados universitarios.

Muestra: La muestra estuvo conformada por 153 docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Calleria – Pucallpa. Las características sociodemográficas son las variables continuas: en la variable edad los participantes tuvieron un mínimo de 25 años y un máximo 64 años ($M = 46$, $DP = 8.86$), en la variable años de experiencia laboral de los participantes tuvieron un mínimo de 2 años y un máximo 43 años ($M = 20.34$, $DP = 9.79$). La Tabla 1 describe las características sociodemográficas de la muestra en todas las variables nominales.

Tabla 1*Características sociodemográficas de la muestra*

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Sexo	Femenino	100	65.789 %
	Masculino	49	32.237 %
	Prefiero no decirlo	3	1.974 %
Estado civil	Soltero	41	26.974 %
	Casado	64	42.105 %
	Divorciado	14	9.211 %
	Conviviente	33	21.711%
Sector laboral	Público	146	96.053 %
	Privado	1	0.658 %
	Ambos	5	3.289 %
Docente del grado	Primaria	74	48.684%
	Secundaria	78	51.316%

Muestreo: es tipo No probabilístico

Unidad de análisis: Un docente de una Institución Educativa pública del distrito de Calleria- Pucallpa.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario sociodemográfico: El cuestionario sociodemográfico fue creado por la investigadora de presente proyecto de investigación, y conlleva preguntas relacionada a el sexo, edad, experiencia laboral, docente del grado, nivel de escolaridad, ámbito laboral, estado civil de los participantes. (Anexo 6)

Cuestionario 1

Ficha Técnica

Nombre de la Prueba: Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.

Autor: Alex S. Ruíz y María Z. Flores

Año: 2013

Procedencia: Chimbote

Administración: Colectiva/ individual

Nº de Ítems: 43 ítems

Duración: aprox. 20 minutos

Calificación: Por cada ítem de 1 a 5 puntos.

Puntuación: Calificación Manual.

Presentación: La “Escala de Satisfacción laboral” (SL-ARG), es una medida que pretende evaluar la actitud del colaborador de una organización en relación a las actividades que realiza dentro de la empresa. (Anexo 8)

Esta escala esta implementada por 7 factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Promoción y capacitación, Comunicación y Puesto de Trabajo.

Como validez; En la investigación de Alex Sivori Ruiz y Maria Zavaleta Flores (2013), para poder contar con la validez del instrumento optaron por utilizar la validez por criterio de jueces y la validez de constructo: obtuvieron como resultados que los ítems guardaban correlación con las dimensiones propuestas teóricamente. Con este procedimiento se pudo obtener una versión final con 44 reactivos distribuidos en siete dimensiones. A si mismo realizaron la validez de constructo por medio del Análisis Factorial de Exploratorio (AFE), en el cual halló una estructura de siete dimensiones altamente significativas ($p < 0.001$). En relación al análisis de homogeneidad, se reporta valores mayores a 0.30. En donde se determinó que los reactivos median un mismo constructo.

Para evaluar la validez de contenido del instrumento en el presente estudio, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de

pertinencia, relevancia y claridad. La Tabla 2 presenta el juicio de jueces de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.

Tabla 2

Juicio de jueces expertos de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.

N°	Grado Académico	Nombres Y Apellidos	Dictamen
1	Magister	Juan Sandoval Vílchez	Suficiencia
2	Magister	Giuliana Violeta Vásquez Varas	suficiencia
3	Magister	Flor Vanessa Salazar Hito	suficiencia

(Anexo 9)

Confiabilidad: En la investigación de Alex Sivori Ruiz y Maria Zavaleta Flores (2013), obtuvieron una consistencia de fiabilidad del instrumento SL-ARG, por medio del análisis de consistencia interna, para lo cual se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo una consistencia general de 0.878. Este valor permitió afirmar que el instrumento de medición es fiable.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente Omega ω (McDonald, 1999) considerando que este coeficiente se basa en la proporción de la varianza común y se desempeñan mejor en comparación con otros índices como el alfa de Cronbach (Revelle y Zinbarg, 2009). Se consideraron valores aceptables de ω , valores entre 0,70 y 0,90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

La dimensión condiciones de trabajo presentó un índice Omega de 0.855, la dimensión remuneración y beneficios presentó un índice Omega de 0.742, la dimensión supervisión presentó un índice Omega de 0.841, la dimensión relación humanas presentó un índice Omega de 0.856, la dimensión promoción y

capacitación presentó un índice Omega de 0.768, la dimensión comunicación presento un índice Omega de 0.808, la dimensión puesto de trabajo presento un índice Omega 0.729. Los cuales son considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento.

Cuestionario 2

Ficha Técnica

Nombre de la prueba: Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale.

Autores. Mithely T. y Jenna G.

Año: 2001

duración: 10 minutos aproximadamente.

Aplicación: Individual o grupal.

Nº ítems: 48 ítems

Calificación: Por cada ítem de 0 a 3 puntos

Presentación: La escala fue creada para valorar los estresores laborales en trabajadores de ámbito laboral. Este instrumento esta implementado por nueve factores: relación con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén, conflicto con otros trabajadores, sobrecarga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, vulnerabilidad, satisfacción y autoestima. (Anexo 7)

Validez: Jalk Muñoz, et, al. (2021) en su investigación optaron por aplicar validez por juicio de expertos. Como criterios establecieron la claridad, relación y pertenencia de cada uno de los reactivos. Por último, se exporto los datos a una base en Excel, concluyendo que se presentó una validez de 0.98 contando con un nivel de excelencia, según Eiken.

Para evaluar la validez de contenido del instrumento en el presente estudio, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La tabla 3 presenta el juicio de jueces de la escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale

Tabla 3

Juicio de jueces expertos de Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale

N°	Grado Académico	Nombres Y Apellidos	Dictamen
1	Magister	Juan Sandoval Vílchez	Suficiencia
2	Magister	Giuliana Violeta Vásquez Varas	suficiencia
3	Magister	Flor Vanessa Salazar Hito	suficiencia

(Anexo 9)

Confiabilidad: en la investigación de Jalk Muñoz, María y Sánchez Fasanando, Luz (2021) para obtener la confiabilidad optaron por aplicar una prueba piloto (30 docentes) con criterios y características similares a la población. Mediante el análisis de consistencia interna se obtuvo una fiabilidad de 0.908, por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Este valor permitió afirmar que el instrumento de medición es fiable.

En la investigación de Adelys Choquehuanca Vargas y Claudia Mamani Zapana (2020) se analizó la fiabilidad y validez de la prueba por medio del juicio de 4 jueces expertos, permitiendo de esta manera evaluar el instrumento de medición adaptado para los fines de investigación.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente Omega ω (McDonald, 1999).

La dimensión relación con los jefes presentó un índice Omega de 0.830, la dimensión preparación inadecuada presentó un índice Omega de 0.659, la dimensión carencia de sostén presentó un índice Omega de 0.784, la dimensión conflicto con otros trabajadores presentó un índice Omega de 0.864, la dimensión sobrecarga de trabajo presentó un índice Omega de 0.899, la dimensión

incertidumbre respecto al tratamiento presentó un índice Omega de 0.852, la dimensión vulnerabilidad presentó un índice Omega de 0.201, la dimensión satisfacción presentó un índice Omega de 0.132, la dimensión autoestima presentó un índice Omega de 0.165. Los cuales son considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento.

3.5. Procedimientos: La recolección de datos fue realizada en diferentes Instituciones Educativas del distrito de Calleria, en donde contábamos con Instituciones como la “N°65003-Ex 1220”, “Nuestra Señora de Guadalupe” y la institución educativa “Pedro portillo”. Fue dirigido a los docentes, para ello se presentó una carta de solicitud a las instituciones mencionadas. (Anexo 3) mediante una reunión con las directoras. Me brindaron una fecha en donde podría recoger la decisión final, después de ello mediante una carta de aceptación (Anexo 4) me confirmaban que contaba con su permiso y colaboración. La colecta fue de manera presencial en un tiempo no mayor de 10 a 15 minutos, las fechas planteadas fueron partir de la segunda semana de marzo para poder contar con el plantel docente. Al finalizar las instituciones entregaron las cartas de constancia de Aplicación. (Anexo 5)

3.6. Método de análisis de datos: Se realizó el análisis estadístico descriptivo para cada una de las variables de forma individual utilizando media, desviación estándar, porcentajes y frecuencia, para conocer las características de esta variable. También se realizó un análisis de normalidad de distribución de los datos utilizando los test de KOMODORO.

El análisis inferencial aplicado fue un análisis correlacional de Spearman, en donde se obtuvo como resultado que se acepta un nivel de confianza estadística de 0.05 y los puntos de cortes para la interpretación es de 0 – 0.10 nula, 0.11-0.29 débil, 0.30-0.49 moderada, 0.50-0.99 fuerte, 1.00 perfecta. Cohen, J. (1988).

3.7. Aspectos éticos: Para llevar a cabo la aplicación del trabajo de investigación, se tuvo en consideración los Principios Éticos de la APA (2020). En este sentido, se ofreció información a los sujetos que colaboraron con el estudio sobre la finalidad y propósito de la investigación, se señaló las instrucciones, así como la oportunidad de retirar del estudio (norma 8.5). Por otra parte, se aplicó la importancia correspondiente al Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), respetando la normativa que sistematiza los trabajos de investigación y estudios en seres humanos (art. 22º).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos: En la Tabla 4 se pueden observar los niveles de satisfacción laboral de la muestra estudiada. En donde se observa que en la mayoría de los participantes se encuentran en la categoría Alta satisfacción laboral.

Tabla 4

Niveles de Satisfacción Laboral de la muestra:

Variable	Categorías		Número	Porcentaje
Satisfacción laboral	Alta	satisfacción	61	40.132
	laboral			
	Parcial	satisfacción	60	39.474
	laboral			
		Regular	31	20.395
	Parcial	insatisfacción	0	0
	laboral			
	Alta	insatisfacción	0	0
	laboral			

Por otro lado, en la Tabla 5 se puede evidenciar los niveles de estrés laboral de la muestra estudiada. De esta manera se evidencia que un porcentaje alto (29 %) de participantes presentaron un elevado nivel de estrés.

Tabla 5

Niveles de estrés laborales de la muestra:

Variable	Categorías		Número	Porcentaje
Estrés laboral	Ausencia de estrés		1	0.658
	Nivel de	mínimo de	39	25.658
	estrés			

Estrés manejable	39	25.658
Elevado nivel de estrés	45	29.605
Nivel Alto de estrés	12	7.895
Muy alto nivel de estrés	16	10.526

Análisis de normalidad: Los resultados de la prueba de la distribución de la variable estrés laboral y de las 7 dimensiones de la satisfacción laboral pueden visualizarse en la Tabla 6. La variable estrés laboral presenta una distribución normal y las 7 dimensiones de la satisfacción laboral presentaron una distribución normal.

Tabla 6

Resultados de Análisis de normalidad

Variable	kolmogorov	P
Estrés laboral	0.65	2.00
Satisfacción laboral		
Condición de trabajo	1.59	0.00
Remuneración y beneficios laborales	1.15	0.00
Supervisión	1.78	0.00
Relaciones humanas	2.19	0.00
Promoción y capacitación	1.46	0.00
Comunicación	1.65	0.00
Puesto de trabajo	2.00	0.00

P= Significancia estadística

Análisis Inferenciales: La Tabla 7 presenta los resultados del análisis de correlación, entre la variable estrés laboral y las dimensiones de la variable

satisfacción laboral. Como puede observarse, la variable estrés laboral y la dimensión condiciones de trabajo presentaron una correlación directa, débil y estadísticamente significativa , con ello se acepta la hipótesis específica planteada ($\rho = 0.24$, $= 0.00$); La variable estrés laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales presentaron una correlación inversa, débil y estadísticamente significativa , frente a ello se acepta la hipótesis específica planteada($\rho = 0.27$, $= < 0.01$); La variable estrés laboral y la dimensión supervisión presentaron una correlación directa, no estadísticamente significativa ,concluyendo que se rechaza la hipótesis específica ($\rho = 0.08 = 0.30$); La variable estrés laboral y la dimensión relaciones humanas presentaron una correlación nula y no estadísticamente significativa ,por ende se rechaza la hipótesis específica ($\rho = 0.12$, $=0.13$) ; la variable estrés laboral y la dimensión promoción y capacitación presentaron una correlación nula y no estadísticamente significativa , con ello se rechaza la hipótesis específica planteada.($\rho = 0.08 = 0.32$); la variable estrés laboral y la dimensión comunicación presentaron una correlación nula y no estadísticamente significativa, concluyendo que se rechaza la hipótesis específica planteada.($\rho = 0.08$, $\rho = 0.28$); La variable estrés laboral y la dimensión puesto de trabajo presentaron una correlación débil no estadísticamente significativa, concluyendo que se rechaza la hipótesis planteada.($\rho = 0.131$ $\rho = 0.10$).

Tabla 7

Resultados del análisis de correlación de la variable estrés laboral y entre las dimensiones de la variable de satisfacción laboral:

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p
Estrés laboral	Condición de trabajo	0.24	0.00
Estrés laboral	Remuneración y beneficios laborales	0.27	<0.01
Estrés laboral	Supervisión	0.08	0.30
Estrés laboral	Relaciones humanas	0.12	0.13

Estrés laboral	Promoción y capacitación	0.08	0.32
Estrés laboral	Comunicación	0.08	0.28
Estrés laboral	Puesto de trabajo	0.13	0.10

P=Significancia Estadística.

V. DISCUSIÓN

La importancia de investigar la existencia del estrés laboral en docentes afiliados a una institución educativa, sería debido a las demandas en el desenvolvimiento pedagógico. Debido a los grandes cambios que se presentaron se observa insatisfacción laboral frente al sistema educativo e incluso llegando a dar un impacto que podría afectar directamente a los estudiantes. Por ello, en la presente investigación he planteado como objetivo general: determina la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas en el distrito de Callería- Pucallpa. Para poder llegar a ello he sugerido como hipótesis de general: Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas. Con el fin de corroborar y llegar a una conclusión, he creado objetivos específicos con sus respectivas hipótesis específicas que serán posteriormente discutidas. De acuerdo a los resultados obtenidos se presenta, correlaciones inversas significativas entre la variable estrés laboral y dos dimensiones de la variable de satisfacción laboral, con respecto al objetivo general planteado , se obtuvo una correlación positiva, directa, no significativa, indicando que no se acepta la hipótesis general, debido a que se obtuvo como resultado que el estrés laboral no se relaciona con la satisfacción laboral.

Los hallazgos reportados en el presente estudio indican que el 40% del total de los encuestados, se encuentra en la categoría alta de satisfacción laboral, ello indicaría que los participantes se encuentran satisfactoriamente en su ámbito laboral. Los hallazgos de esta investigación guardan relación con la investigación planteada por Eleonora Días-Chiappe (2015) en donde concluye que existe un nivel alto y muy alto de satisfacción laboral. En la investigación realizada por César García et.al. (2013). Llegan a la conclusión que el género y la edad influyen en la percepción de satisfacción en el contexto laboral. En relación al género, las personas de sexo femenino, se perciben más satisfechas y en relación a la edad, las personas con mayor edad presentan una actitud más favorable en relación a su satisfacción en la organización. Al igual que la investigación planteada por Rojas Betancur, et, al. (2013). Encontraron que los varones tienden a presentar niveles altos de insatisfacción en el trabajo. Esto

responde a una actitud desfavorable en el proceso de selección, acceso a cargos, mayor responsabilidad en las actividades desarrolladas por el género masculino, entre otras. Otra investigación planteada por María Melo (2014) en donde concluye que observa una mayor satisfacción por parte de los casados, quienes han suplido las necesidades de construcción de relación de pareja y familia, además de una estabilidad laborales. Concluyendo así que los posibles motivos del resultado de esta investigación se deban a factores de género, edad o estado civil, ya que mi muestra está compuesta en su mayoría por mujeres, en edades de 30 a 60 años y siendo la categoría casados la más alta.

Los resultados obtenidos mediante el estudio permiten indicar que el 29% de los participantes, se encuentran en la categoría de nivel elevado de estrés laboral. Un resultado parecido se aprecia en la investigación planteada por Augusto Alario (2018) quien manifiesta que los estreses laborales en los docentes de su estudio se encuentran en la categoría de alto impacto. Los resultados obtenidos, pueden ser debido a diferentes factores, como los plantea en su investigación González Morales, et, al. (2007) quienes indican que las mujeres son quienes presentan más estrés laboral en comparación que los varones. Este resultado cobra relevancia en el sentido que las mujeres suelen presentar culpabilidad, sobrecarga de sus actividades y estrés a nivel emocional y físico. Todos estos factores predisponen a que las mujeres que laboran comiencen a disminuir en su desempeño en el trabajo debido a los múltiples roles que ejerce el género femenino.

Al igual que la conclusión de Aranda Beltrán (2006), en donde reportó que los niveles altos de agotamiento emocional, suelen volver vulnerables a las mujeres, acompañado de cansancio físico. A ello se suma lo planteado por Fernández y Martínez (2009), quienes plantean que las mujeres en su mayoría se encuentran sometidas a altas cargas y presiones a motivo de los horarios que suelen cumplir y la competitividad en el mercado laboral y los roles familiares que tiene que cumplir en una sociedad machista. No obstante, en la investigación de Norlund et al. (2010) se encontró dentro de su muestra otro factor que indican que los niveles altos de estrés crónico se presentan en su mayoría en las mujeres, principalmente en las mujeres con edades entre los 35 y 44 años.

Concluyendo así que los resultados obtenidos se pueden reflejar debido a los factores de edad y género debido a que la muestra está compuesta por un porcentaje mayor (65%) de mujeres, en edades de 30 a 60 años.

A continuación, la discusión de los resultados inferenciales para cada objetivo específico.

Como objetivo específico se planteó identificar la relación entre el estrés laboral y las condiciones de trabajo en docentes, y como hipótesis específica formule, existe relación entre ambas variables, en donde se concluye que se encuentre relación estadísticamente significativa, directa y fuerte. Estos resultados nos pueden indicar que ambas variables si encuentran relacionadas. Las condiciones de trabajo, se dividen en tres aspectos potenciales como el factor ambiente, el factor individual y los factores organizacionales (Chiavenato, 2007). Los hallazgos reportados, pueden presentarse debido a los cambios frente al reingreso de las clases presenciales en donde puede influir las condiciones de higiene, ventilación del aula, la preocupación por las condiciones en las que se desenvolverán laboralmente pueden relacionarse como el motivo de la presencia del estrés laboral.

Otro de los objetivos específicos planteado fue identificar la relación entre el estrés laboral y la remuneración y los beneficios laborales en docentes de instituciones educativas en el distrito de Callería- Pucallpa, en donde formule como hipótesis específica que existe relación entre ambas variables, trayendo como conclusión que se encuentra relación estadísticamente significativa, inversa y débil, entre ambas variables, ello significa que a menos remuneración mayor estrés. Ello se puede relacionar a la económica crítica que se presenta en el país, como también a los pocos beneficios brindados, y principalmente a la remuneración ya que no se ha presentado ningún aumento o cambio respecto al nuevo reingreso en enseñanza presencial. En ocasiones se presentan jornadas dobles y la falta de apoyo de la organización, acompañados de una remuneración baja (Costa, et; al).

Uno de los objetivos específicos fue identificar la relación entre el estrés laboral y la supervisión en docentes de instituciones educativas en el distrito de

Calleria- Pucallpa. Con ello formule la siguiente hipótesis específica que fue existe relación entre ambas variables. No obstante, los hallazgos del estudio sugieren que la supervisión de que puede existir no se relaciona con el estrés laboral de los docentes.

Como objetivo específico se planteó identificar la relación entre el estrés laboral y las relaciones humanas en docentes y como hipótesis específica se formulo, existe relación entre el estrés laboral y las relaciones humanas en docentes. Los resultados obtenidos indicaron que no se encontró relación estadísticamente significativa, por ende, se afirma la hipótesis específica, así mismo se obtuvo una relación inversa, entre mayor sean las relaciones humanas, menor es el estrés. Se considera que las interacciones entre los gerentes, supervisores, compañeros de trabajo, subordinados y clientes. Pueden ser tomados como fuentes de estrés (Peiró, 1999). Mediante los resultados podemos notar que dentro las instituciones educativas, las relaciones interpersonales no se relacionan con el nivel de estrés laboral obtenido, ello debido a la disposición del reingreso a clases y la adaptabilidad a un nuevo equipo laboral, en donde los superiores, buscan brindar seguridad a los docentes, para el reingreso al trabajo presenciales.

Dentro del objetivo específico se planteó identificar la relación entre el estrés laboral y la promoción y capacitación, en docentes. En donde formule como hipótesis específica que existe relación entre ambas variables, en los resultados obtenidos no se encontró relación estadísticamente significativa entre ambas variables, al igual que no se afirma la hipótesis específica, así mismo se obtuvo una relación inversa. Entré mayor capacitación, menos estrés laboral. Una organización con programas de capacitaciones limitados o la ausencia del mismo, trae consigo empleados no preparadas para las exigencias del trabajo. En el caso de esta investigación los resultados nos indican que la promoción y capacitación, no se encuentran relacionada con el estrés laboral, ello puede deberse al alto porcentaje de docentes que cuentan con varios años de experiencia, en su mayoría más de 30 años y con continuas capacitaciones e preparándose académicamente.

Uno de los objetivos específicos planteados fue identificar la relación entre el estrés laboral y la comunicación, en docentes. Y formule como hipótesis específica que existe relación entre ambas variables. Los resultados obtenidos indicaron que no se encontró relación estadísticamente significativa entre ambas variables, por ende, no se afirma la hipótesis específica, así mismo se obtuvo una relación inversa, a mayor comunicación, menor estrés laboral. Este resultado nos indica que la ausencia de la comunicación, ocasiona interacciones tensas innecesarias entre los trabajadores, falta de entusiasmo en el crecimiento profesional, provocando a corto plazo que los colaboradores busquen nuevas oportunidades laborales (Delboni, 1997). Dentro de las instituciones de esta investigación, no se encontró que la comunicación presente relación con el nivel de estrés obtenido, ello debido a las continuas reuniones y charlas de reingreso a la nueva metodología de los docentes y la comunicación que los directores, tienen con todo el plantel docente.

Frente al objetivo específico la relación entre el estrés laboral y el puesto de trabajo en docentes. En donde formule como hipótesis específica que existe relación entre ambas variables. Los resultados obtenidos indicaron que no se encontró relación estadísticamente significativa entre ambas variables, por ello no se afirma la hipótesis específica, así mismo se obtuvo una relación directa, entre mayor sea el puesto de trabajo (director, supervisor), mayor estrés laboral. El desempeño de roles, las características de las tareas, plantea desencadenantes potenciales del estrés laboral. (José María, Peiró Silla).

En las limitaciones presentadas se encontraron, que mediante el instrumento utilizado no se logró encontrar evidencias de validez y confiabilidad, por lo cual en nuestro estudio no pudo ser validado en el análisis de constructo, ello debido a mi pequeño tamaño de muestra, debido a las dificultades que se presentaron al momento de poder contar con más instituciones educativas, que permitieran al apoyo de su plantel docente, también se presentaron limitaciones al momento de la aplicación de instrumentos, debido a la falta de tiempo en algunas instituciones.

Entre las limitaciones del presente trabajo, se encuentra el tipo de muestreo que se ha utilizado. Al haberse empleado un muestreo no

probabilístico, no se ha contempla la realidad de diferentes contextos. De esta manera, al tener una muestra limeña, puede no ser totalmente equiparable a otros ámbitos nacionales. Asimismo, al haber utilizado instrumentos de medición relativamente largos, es esperable que los participantes lleguen a mostrar cansancio y repercuta en las respuestas proporcionadas.

V. CONCLUSIONES:

Primera: mediante la investigación se obtuvo como información importante que se presentaron correlaciones inversas significativas entre la variable estrés laboral y dos dimensiones de la variable de satisfacción laboral, con respecto al objetivo general planteado, se obtuvo una correlación positiva, directa, no significativa, debido a que se obtuvo como resultado que el estrés laboral no se relaciona con la satisfacción laboral, en los docentes de las instituciones educativas de Calleria – Pucallpa.

Segundo: Se encontró que la variable estrés laboral presenta correlación directa estadísticamente significativa $P = 0.24 = 0.00$ con las condiciones de trabajo dimensión de la variable satisfacción laboral, mediante lo obtenido se acepta la hipótesis planteada.

Tercero: Se encontró que la variable estrés laboral presenta correlación directa, débil, estadísticamente significativa $P = 0.27 = < 0.01$ con la remuneración y beneficios laborales dimensión de la variable satisfacción laboral, mediante lo obtenido se acepta la hipótesis planteada.

Cuarto: Se encontró que la variable estrés laboral presenta correlación directa, no estadísticamente significativa $P = 0.08 = 0.30$ con la supervisión, dimensión de la variable satisfacción laboral, mediante lo obtenido se acepta la hipótesis planteada.

Quinto : Se encontró que la variable estrés laboral presenta correlación directa, no estadísticamente significativa $P = 0.12 = 0.13$ con las relaciones humanas, dimensión de la variable satisfacción laboral, mediante lo obtenido se acepta la hipótesis planteada.

Sexto : Se encontró que la variable estrés laboral presenta correlación directa, no estadísticamente significativa $P = 0.08 = 0.32$ con la promoción y capacitación, dimensión de la variable satisfacción laboral, mediante lo obtenido se acepta la hipótesis planteada.

Septimo: Se encontró que la variable estrés laboral presenta correlación directa, no estadísticamente significativa $P = 0.08 = 0.28$ con la comunicación,

dimensión de la variable satisfacción laboral, mediante lo obtenido se rechaza la hipótesis planteada.

Octavo: Se encontró que la variable estrés laboral presenta correlación inversa, no estadísticamente significativa $P = 0.13 > 0.10$ con el puesto de trabajo, dimensión de la variable satisfacción laboral, mediante lo obtenido se rechaza la hipótesis planteada.

VII RECOMENDACIONES:

De acuerdo a los resultados obtenidos se sugiere a las instituciones educativas, realizar talleres o charlas en donde se permita la interacción de los docentes, y de todo el plantel con el fin de tener una buena comunicación y relación interpersonal.

Se recomienda a las autoridades de las instituciones educativas, implementar un organizador visual en donde se encuentren funciones y actividades, que se complementen con incentivos y reconocimientos, al momento de que el docente culmine sus jornadas ello con el fin de disminuir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral.

A futuros investigadores se le sugiere contar con un tamaño de muestra más amplio, que les permita implementar una investigación experimental con el fin de obtener resultados diferentes y aplicar programas de intervención en las instituciones.

Se sugiere a los docentes de las instituciones educativas estudiadas, participar de las actividades en donde se tiene como propósito mejorar las relaciones humanas, así podrá tener mejor comunicación y disminuir o eliminar algún problema de comunicación que cause insatisfacción en el ámbito laboral.

Se sugiere a los directores que implementen un área en el cual los docentes puedan brindar, aportes e opiniones para una mejor comunicación con los supervisores, y así mantener un ambiente libre de conflictos.

Se recomienda implementar charlas o conferencias en donde se busque incentivar a los docentes a recibir conocimiento del manejo y control de estrés laboral, para así reducir el nivel de estrés y mejorar el nivel de satisfacción.

Finalmente se recomienda a los docentes, que tomen en consideración como el estrés laboral puede afectar en su salud, para lo cual se deben tener en cuenta herramientas que les permita ayudar a disminuir o controlar algunos factores de estrés y logren sentirse satisfechos con diferentes logros obtenidos, Algunas herramientas son realizar ejercicio, dormir mínimo 8 horas diarias, comer sano, utilizar una agenda para tener una forma de organizarse.

REFERENCIAS

- Adelys CH.,Claudia M.(2020).*Estrés Laboral en tiempos de Pandemia en los Trabajadores De Las IES. Moho – 2020*. Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma de Ica, Ica-Perú.
- Brown, T. A. (2019). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Cohen,J.(1988).*Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd edition)*. Lawrence erlbaum associates, Publishers.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública, 10* (5), pp. 831-839.
- César C. , María del carmen S., María M.,Carmen G.(2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista latino-am. enfermagem*.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/85ygsqbhsgmbgrsrmf6kvbt/?lang=es&format=pdf#:~:text=la%20edad%2c%20presenta%20niveles%20m%c3%a1s,entre%2041%20y%2050%20a%c3%b1os>
- Dayanne D., Alvarado S., (2020), *Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la institución educativa de la cruz canonesas*. Tesis de Maestría. Universidad De Piura. Piura-Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4725/mae_educ_tyge-I_022.pdf?sequence=2&isallowed=y
- Eleonora D. (2015) *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa margarita de surco, Lima – Perú*, Universidad De Piura , Tesis De Maestría , Piura- Perú
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/mae_educ_146.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Fachin P., Sonia I., (2022). *El estrés y el desempeño docente en tiempos de covid – 19 en instituciones educativas de Pucallpa 2021*, Tesis De Maestria . Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81535/fachin_psi-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y

Gamarra R., Harol W. (2019) *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-anta- Cusco* Universidad Cesar Vallejo, Tesis De Doctorado, Perú .
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra_rh.pdf?sequence=1&isallowed=y

García V, Satisfacción laboral. Una aproximación teórica, en contribuciones a las ciencias sociales, julio 2010.*Revista Eumednet*

www.eumed.net/rev/cccoss/09/dgv.htm

Huamanchumo , A. Luciana , C. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo*. Tesis De Licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1975/1/re_psico_luciana.huamanchumo_estres.laboral.docentes_datos.pdf

Hannoun,G. (2011). *Satisfacción laboral*. Universidad Nacional de Cuyo.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

José P.(2017). *Libro trata el estrés con PNL* (editorial universitaria ramón areces) pag 1-4 .

<https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>

José P.(2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Universidad de Valencia.

<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacionadministrativa/docs/revistas/88/art3.pdf>

Jalk M; María T; Sánchez F., Luz A. (2021). *Estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la institución educativa n° 0032, morales 2021*, Tesis de Licenciatura , Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto-Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75735/jalk_mmtsanchez_fla-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y

Lourdes V. (2018). *Motivación de logro y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial en lima*. Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Perú- Lima.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/695/vilcamiche%20osalazar%2c%20lourdes%20elena.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Magdalena, V.(2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del ministerio de educación, 2016*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/visitaci%
c3%b3n_fm.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/visitaci%c3%b3n_fm.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Martín P., (2017), *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa vicús y kilómetro 50, distrito de chulucanas - morropón – Piura*. Tesis De Maestría, Universidad De Piura.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/mae_educ_343.pdf?sequenc
e=1&isallowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/mae_educ_343.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Mcdonald, R. (1999). *test theory: a unified treatment*. hillsdale: erlbaum.

Nestor , G. (2020) *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*. Tesis de Doctorado.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/gonz%c3%a1lez_
rnd-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/gonz%c3%a1lez_rnd-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Daniel P., Corina F. Luz V. (2016). *Evaluation of work satisfaction in primary school teachers*. Universidad de la Salle Bajío. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-
24492016000300173](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-24492016000300173) (<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-24492016000300173>

Paulina G., Sofía S., Patricio R.(2017). *Satisfacción laboral y su relación con el estrés*. Universidad Tecnológica Indoamérica. Quito- Ecuador. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>

Ramón, R.(2018). *Estrés ocupacional y satisfaccion laboral en docentes de educacion secundaria en cajamarca – 2018*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Tesis Para Maestria .

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/773/tesis%20carmen%20Oram%c3%93n.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Roth, E. y Pinto.B. (2010). Síndrome de burnout, personalidad y satisfacción laboral en enfermeras de la ciudad de la paz. Universidad católica Boliviana San pablo la paz, Bolivia. <https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545466004.pdf>

royer f., (2019). *Estrés y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de medicina humana de la UNSM-Tarapoto 2019*. Tesis De Licenciatura. Universidad Nacional De San Martin-Tarapoto.

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3709/med.%20hum.%20%20royer%20fern%c3%a1ndez%20d%c3%adaz.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Revelle, W., Y Zinbarg, R. E. (2009). coefficients alpha, beta, omega, and the glb: comments on sijtsma. *psychometrika*, 74(1), 145. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>

Rojas B., Méndez V., Montero T., (2013) *Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad católica del norte* , Universidad Católica Del Norte. <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194229200015.pdf>

Silvia P. (2019) . *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias*. Universidad De Córdoba, Tesis Doctoral.

<https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Trinidad ,M., Alberto, G., Bernardino J., (2017) Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Rev. Gestión de la educación*, vol. 7, n° 1.

<http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>

ANEXOS

Anexos 1: Matrices de consistencia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala	Niveles O Rangos
Estrés laboral	De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.	Los niveles correspondientes a esta variables fueron medidos con Escala de Estresores Laborales : The Laboral Stress Scale fue diseñada por . Mithely-Troht & Jenna G. Andersen . EEUU. para valorar los estresores laborales (factores causales de estrés) en personal de instituciones de servicios. La escala ha sido diseñada para ser utilizada de forma autoadministrada, requiriendo su cumplimentación menos de 10 minutos. Esta escala presenta una estructura factorial, integrada por siete factores (subescalas) que pueden ser útiles para identificar determinados grupos de estresores específicos que pueden variar según el colectivo de trabajadores estudiado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación con los jefes 2. Preparación inadecuada 3. Carencia de sostén 4. Conflicto con otros trabajadores 5. Sobrecarga de trabajo 6. Incertidumbre respecto al tratamiento 7. Vulnerabilidad 8. Satisfacción 9. Autoestima 	<p>1,2,3,4,5</p> <p>6,7</p> <p>8,9,10</p> <p>11,12,13,14</p> <p>15,16,17,18</p> <p>19,20,21,22</p> <p>23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35</p> <p>36,37,38,39</p> <p>40,41,42,43,44,45,46,47,48.</p>	<p>Nunca (0)</p> <p>Alguna vez (1)</p> <p>Frecuentemente (2)</p> <p>Muy Frecuentemente (3)</p>	<p>1 a 25 ausencia de estrés</p> <p>26 a 43 nivel mínimo de estrés</p> <p>44 a 57 estrés manejable</p> <p>58 a 74 elevado nivel de estrés</p> <p>75 a 85 nivel alto de estrés</p> <p>86 a 100 muy alto nivel estrés</p>

ANEXOS

Anexos 2 : operalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala	Niveles O Rangos
Satisfacción laboral	Koontz y O'Donell (1995, en Morillo, 2006:48) plantean que la satisfacción laboral se refiere al "bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo".	Los niveles correspondientes a esta variables fueron medidos con La Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, que fue diseñada por los autores : Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores, es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones de trabajo 2. Remuneración y beneficios laborales 3. Supervisión 4. Relaciones humanas 5. Promoción y capacitación 6. Comunicación 7. Puesto de Trabajo. 	<p>1,8,15,22,29,36,41</p> <p>2,9,16,23,30,42</p> <p>3,10,17,24,31,37</p> <p>4,11,18,25,32,38</p> <p>5,12,19,26,33,39,43</p> <p>6,13,20,27,34,40</p> <p>7,14,21,28,35</p>	<p>Totalmente De Acuerdo(Ta)</p> <p>De Acuerdo (Da)</p> <p>Indiferente (I)</p> <p>En Desacuerdo (Ed)</p> <p>Totalmente En Desacuerdo (Td)</p>	<p>90 -99 alta satisfacción laboral</p> <p>75-89 parcial satisfacción laboral</p> <p>26-74 regular</p> <p>11-25 parcial insatisfacción laboral</p> <p>1-10 alta insatisfacción laboral</p>

Anexo 3

La fórmula empleada para el cálculo de la muestra es:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times \sigma^2}{(N - 1)E^2 + (Z^2 \times \sigma^2)}$$

La muestra estuvo conformada por 153 docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Calleria – Pucallpa. Las características sociodemográficas son las variables continuas: en la variable edad los participantes tuvieron un mínimo de 25 años y un máximo 64 años (M = 46, DP = 8.86), en la variable años de experiencia laboral de los participantes tuvieron un mínimo de 2 años y un máximo 43 años (M = 20.34, DP = 9.79).

Anexo 4:

Carta de solicitud a las Instituciones

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE SOLICITUD

Soy, AHUMADA CANO, CARMEN CHABELY identificada con DNI N° 71039619, con el debido respeto me presento ante usted y expongo:

Soy bachiller en calidad de alumna del curso "ELABORACION DE TESIS" en la Universidad César Vallejo – Lima, en la actualidad me encuentro realizando mi proyecto de investigación para obtener el Título de Licenciada en Psicología la cual consiste en "LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE CALLERIA- PUCALLPA".

Y para ello quisiera su valiosa colaboración y permiso, para contar con su plantel de docencia, el proceso consiste en la aplicación de dos escalas psicológicas:

Escala de Satisfacción Laboral SL/ARG y la Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale .

Ambas serian evaluadas virtualmente, desde la comodidad de una computadora o de su celular, con el fin de poner como prioridad la salud de las docentes, frente a nuestra realidad actual, para ello solicitaría contar con su base de datos (correo electrónicos o números de celulares) , planteando la evaluación para la primera o segunda semana del mes de marzo del año 2022.

Con ello me despido, en caso tenga alguna duda, no dude en realizármela de antemano las gracias por su tiempo y espero su pronta respuesta.

Pucallpa, 24 de enero de 2022

Algunos medios ante cualquier duda:

Correo: ahumadacano20@gmail.com

Celular : 947876112

Anexo 5:

Cartas de Aceptación de las instituciones :



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL "PEDRO PORTILLO"
CREACIÓN CON R.S. N° 1158-21-05-1947-E.P.M. N° 1230
FUSIONADA CON R.D.Z. N° 0444- 21-05-80
EMBLEMÁTICA CON R.M. N° 318-2010-ED- 26-10-2010



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Carta de aceptación Autorización para ejecución de proyecto de investigación

Yo CARMEN ROSA RAMÍREZ VALERIO, con DNI: 20723020 que asumo el cargo de DIRECTORA en la Institución Educativa Emblemática "Coronel Pedro Portillo", en respuesta a la solicitud enviada por la Bachiller: AHUMADA CANO , CARMEN CHABELY , en calidad de alumna del curso "ELABORACION DE TESIS" , de la universidad cesar vallejo, con respecto a la autorización solicitada para la ejecución del proyecto de investigación para obtener el título académico de licenciada , se indica lo siguiente, luego de evaluar lo solicitado para la realización del proyecto de investigación , titulado :

"LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE CALLERIA-PUCALLPA"

Se evidencia que cumple los criterios de confiabilidad, ética y confidencialidad que busca nuestra institución con nuestra entidad de docentes, por lo que "SE AUTORIZA LA EJECUCION DEL PROYECTO", en nuestro plan de docencia, brindándole lo que nos solicite para la completa ejecución.

Pucallpa 24 de enero del 2022



Carmen Rosa Ramírez Valerio
Prof. Carmen Rosa Ramírez Valerio
C.A.N. N° 10207230206
DIRECTORA



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO
I. E. "NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE"
"Estudiar para Producir"
R. D. R. N° 1660-90
CODIGO: 0806653



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA"

CARTA DE ACEPTACION AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Yo **LUCY EDITH ARANDA MENDOZA** con D.N.I. **20043825** que asumo el cargo de **Directora** en la Institución Educativa "**Nuestra Señora de Guadalupe**" en respuesta a la solicitud enviada por la Bachiller **AHUMADA CANO, CARMEN CHABELY**, en calidad de alumna del curso "**ELABORACION DE TESIS**", de la Universidad Cesar Vallejo, con respecto a la autorización solicitada para la ejecución del Proyecto de Investigación para obtener el título académico de licenciada, se indica lo siguiente, luego de evaluar lo solicitado para la realización del proyecto de investigación titulado:

"LA RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE CALLERIA-PUCALLPA".

Se evidencia que cumple los criterios de confiabilidad, ética y confidencialidad que busca nuestra institución con nuestra entidad de docentes por lo que **"SE AUTORIZA LA EJECUCION DEL PROYECTO"**, en nuestro plan de docencia, brindándole lo que nos solicite para la completa ejecución.

Pucallpa, 24 de enero del 2022.



Dra. Educ. Lucy Edith Aranda Mendoza
C.M. N° 1020043825
DIRECTORA

Jirón Inmaculada N° 896-Pucallpa-Ucayali-Teléfono:(061)574346



INSTITUCION EDUCATIVA N° 65003- 1220

CÓDIGO MODULAR N° 0272948 - CELULAR 976115180

Jr. Huáscar N° 315- Pucallpa – Ucayali

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Carta de aceptación Autorización para ejecución de proyecto de investigación

Yo **MARILYN DEL AGUILA BARBARAN**, con DNI 00112449 que asumo el cargo de DIRECTORA en la Institución Educativa N° 65003 -EX 1220, en respuesta a la solicitud enviada por la Bachiller: **AHUMADA CANO, CARMEN CHABELY**, en calidad de alumna del curso "ELABORACION DE TESIS", de la universidad cesar vallejo, con respecto a la autorización solicitada para la ejecución del proyecto de investigación para obtener el título académico de licenciada, se indica lo siguiente, luego de evaluar lo solicitado para la realización del proyecto de investigación, titulado:

"LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE CALLERIA- PUCALLPA"

Se evidencia que cumple los criterios de confiabilidad, ética y confidencialidad que busca nuestra institución con nuestra entidad de docentes, por lo que **"SE AUTORIZA LA EJECUCION DEL PROYECTO"**, en nuestro plan de docencia, brindándole lo que nos solicite para la completa ejecución.

Pucallpa 24 de enero del 2022



MG. MARILYN DEL AGUILA BARBARAN

DNI: 00112449

Anexo 6:

Cartas de constancia de Aplicación de las Instituciones

Constancia de Aplicación de encuestas en un proyecto de Investigación

Yo CARMEN ROSA RAMIREZ VALERIO con DNI 20723020 que asumo el cargo de Directora en la Institución Educativa "Coronel Pedro Portillo" hago constancia de la aplicación de encuestas en los docentes de la institución, para el proyecto de investigación titulado "LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE CALLERIA-PUCALLPA, presentada por la Bachiller: AHUMADA CANO, CARMEN CHABELY, en calidad de alumna del curso "ELABORACION DE TESIS", de la Universidad Cesar Vallejo.

Pucallpa 15 de marzo del 2022




Prof. Carmen Rosa Ramirez Valerio
C.M. N° 10207230206
DIRECTORA

Constancia de Aplicación de encuestas en un proyecto de Investigación

Yo LUCY EDITH ARANDA MENDOZA con DNI 20043825 que asumo el cargo de Directora en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Guadalupe" hago constancia de la aplicación de encuestas en los docentes de la institución, para el proyecto de investigación titulado "LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE CALLERIA-PUCALLPA, presentada por la Bachiller: AHUMADA CANO , CARMEN CHABELY , en calidad de alumna del curso "ELABORACION DE TESIS" , de la Universidad Cesar Vallejo.



Lucy Edith Aranda Mendoza
Dra. Lucy Edith Aranda Mendoza
C.M. N° 1020043825
DIRECTORA

Pucallpa 15 de marzo del 2022



INSTITUCION EDUCATIVA N° 65003 – EX 1220
CÓDIGO MODULAR N° 0272948 - CELULAR 976115180
Jr. Huáscar N° 315- Pucallpa – Ucayali

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65003 – EX 1220 ,
CÓDIGO MODULAR N° 0272948 DE LA CIUDAD DE PUCALLPA, QUE
SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. Bachiller **AHUMADA CANO CARMEN CHABELY**, alumna de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado la encuesta a los docentes, en el curso "ELABORACIÓN DE TESIS" para el proyecto de investigación titulado: "LA RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE CALLERIA – PUCALLPA"

Se expide la presente solicitud de la parte interesada para los fines que estime pertinente.

Pucallpa 15 de Marzo de 2022.



Anexo 7:

Cuestionario sociodemográfico

Marca con una X la respuesta

¿Cuál es tu sexo?

Mujer Hombre Prefiero no decirlo

¿Estado civil?

Soltero Casado Divorciado Conviviente

¿Cuál es tu edad? ESCRIBIR SOLO EN NUMEROS _____

¿Años de experiencia Laboral? ESCRIBIR SOLO NUMEROS _____

¿Es Docente del Grado? Primaria Secundaria

¿En qué sector laboral trabajas? publico privado ambos

Anexo 8

Instrumentos De Investigación

Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). (MARQUE CON UNA X SU RESPUESTA)

TOTALMENTE DE ACUERDO(TA)
 DE ACUERDO (DA) INDIFERENTE (I)
 EN DESACUERDO (ED)
 TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)

	A	A		D	D
Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
Aquí tengo oportunidades para ascender.					
Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					

	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					

TOTALMENTE DE ACUERDO(TA)- DE ACUERDO (DA) - INDIFERENTE (I) - EN DESACUERDO (ED) - TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)

5	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
6	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
7	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
8	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
9	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
		A	A		D	D
0	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
1	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
2	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
3	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
4	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
5	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
6	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					

7	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizandiferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.					
8	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdocon las funciones establecidas en mi contrato.					
9	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mislabores.					
0	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones,vacaciones, etc.					
1	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar algunaactividad en el trabajo.					
2	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
3	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mitrabajo					
4	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambiosy logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
5	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas,por tanto sé lo que se espera de mí.					
6	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizarun buen trabajo.					
7	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo paratomar decisiones.					
8	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					

9	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
0	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
1	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
2	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					

3	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	
---	--	--

Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale

A continuación, encontrará una serie de situaciones valoradas del 0 al 3 (0 1 2 3), otorgue un valor a cada situación, considerando como le afectaría en su ámbito laboral, siendo que 0 significa que no le afectaría en nada y 3 que le afectaría. (MARQUE CON UNA X SU RESPUESTA)

No existe puntaje bueno ni malo, Por Favor No deje ninguna pregunta sin contesta

Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores	0 1 2 3
Conflictos con los jefes o supervisores	0 1 2 3
Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente	0 1 2 3
Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	0 1 2 3
Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	0 1 2 3
Ser interrogado(a) por el cliente sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	0 1 2 3
Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes .	0 1 2 3
Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	0 1 2 3
Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	0 1 2 3
Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes .	0 1 2 3
Conflictos con mis superiores.	0 1 2 3
Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	0 1 2 3
Exceso de crítica de los supervisores.	0 1 2 3
Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	0 1 2 3
Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	0 1 2 3
Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	0 1 2 3
Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	0 1 2 3

Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	0 1 2 3
Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	0 1 2 3
Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	0 1 2 3
Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.	0 1 2 3
Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	0 1 2 3
Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	0 1 2 3
Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	0 1 2 3
Hacer ejercicios hasta sudar.	0 1 2 3
Fumar.	0 1 2 3
Tomar bebidas alcohólicas.	0 1 2 3
Tomar café.	0 1 2 3
Asistir a actividades sociales o recreativas.	0 1 2 3
Confiar mis problemas personales a mis amigos.	0 1 2 3
Enfermar.	0 1 2 3
Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	0 1 2 3
Divertirme.	0 1 2 3
Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	0 1 2 3
Organizar racionalmente mi tiempo.	0 1 2 3
Me siento feliz con mi trabajo.	0 1 2 3
Quisiera cambiar de actividad	0 1 2 3
Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	0 1 2 3
Me siento feliz en mi hogar.	0 1 2 3
Los problemas me afectan.	0 1 2 3
Puedo tomar una decisión fácilmente.	0 1 2 3

Me gustaría ser otra persona.	0 1 2 3
Soy una persona simpática.	0 1 2 3
Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	0 1 2 3
Soy popular entre las personas de mi edad.	0 1 2 3
Se tienen en cuenta mis sentimientos.	0 1 2 3
Me doy por vencido (a) fácilmente.	0 1 2 3
Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	0 1 2 3

Anexo 9:

Permiso de una de las autoras de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.



chabely ahumada cano <ahumadacano20@gmail.com>

lun, 14 feb, 14:44



para mzavaletaf ▾

Buenas tardes soy Ahumada Cano , alumna de la UCV y me encuentro realizando mi tesis para obtener mi titulo, me comunico con usted para solicitar su autorización, en la aplicacion de su escala llamada Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG en mi proyecto de investigacion, con ello me despido, de antemano las gracias por su tiempo y espero su pronta respuesta.



MARIA ZAVALETA FLORES <mzavaletaf@ucv.edu.pe>

mar, 15 feb, 16:36



para mí ▾

Buen día,
Se autoriza el uso del test.

Afectuosamente,



María Zavaleta Flores | Jefa
Gestión del Talento Humano | Campus Chimbote
T. +51(43)483030 Anx. 4436



Anexo 10:

Certificados de Validez de juicio de expertos.



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mgtr, Giuliana Violeta Vásquez Varas quien ha tenido a bien de revisar el instrumento de Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG para medir Satisfacción Laboral elaborado por el (la) Sr(a)(ta): Alex Sivori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

23 de mayo del 2022



Magister Giuliana Violeta Vásquez Varas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



INVESTIGA
UCV

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento, Escala de estresores Laborales, The Laboral Stress Scale para medir Estrés Laboral, elaborado por el (la) Sr(a)(ta): Mithely-Troht & Jenna G. Andersen, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

23 de mayo del 2022

Magister Giuliana Violeta Vásquez Varas

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mgtr. Juan Sandoval Vilchez, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento, Escala de estresores Laborales, The Laboral Stress Scale para medir Estrés Laboral, elaborado por el (la) Sr(a)(ta): Mithely-Troht & Jenna G. Andersen, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

16, de mayo del 2022


Dr. Juan Sandoval Vilchez
Psicólogo
C. N.º. 1549

.....
Firma

Nombre: Juan Sandoval Vilchez



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mgtr Juan Sandoval Vilchez, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento de Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG para medir Satisfacción Laboral elaborado por el (la) Sr(a)(ta): Alex Sívori Ruiz Gómez y María Zavaleta Flores, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

16, de mayo del 2022



Dr. Juan Sandoval Vilchez
Psicólogo
E. P. N. 1848

Firma

Nombre : Juan Sandoval Vilchez



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mgtr. Flor Vanessa Salazar Hito, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento, Escala de estresores Laborales, The Laboral Stress Scale para medir Estrés Laboral, elaborado por el (la) Sr(a)(ta): Mithely-Troht & Jenna G. Andersen, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

31, de mayo del 2022

Firma

Nombre: Flor Vanessa Salazar Hito



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GIULIANA VIOLETA VASQUEZ VARAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE CALLERIA-PUCALLPA

", cuyo autor es AHUMADA CANO CARMEN CHABELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GIULIANA VIOLETA VASQUEZ VARAS DNI: 42796999 ORCID: 0000-0003-3941-1707	Firmado electrónicamente por: GVASQUEZV el 06- 07-2022 09:00:25

Código documento Trilce: TRI - 0322789