



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN  
EDUCATIVA**

Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de la Unidad de  
Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2020

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

Maestro en Educación con mención en Docencia y  
Gestión Educativa

**AUTOR:**

Rosales Sánchez, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-3510-848X)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**TARAPOTO - PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A Dios a mi esposa e hijos, por ser la fuente de mi superación e inspiración.

Víctor

## Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a nuestro creador por concederme la dicha de vivir, a mi familia, por su paciencia y comprensión; y por último, a los maestros por sus enseñanzas que llevaron a la culminación de mis estudios.

El autor

## 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 .....	6
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización. ....	12
3.3 Población, muestra y muestreo .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS .....	51

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estrés en colaboradores.....	18
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral en colaboradores.....	19
Tabla 3 Correlación del nivel de estrés y satisfacción laboral en colaboradores	20
Tabla 4 Correlación en la relación con los jefes y la satisfacción laboral en colaboradores .....	22
Tabla 5 Correlación en la preparación inadecuada y la satisfacción laboral en colaboradores .....	23
Tabla 6 Correlación en la carencia de sosten y la satisfacción laboral en colaboradores .....	25
Tabla 7 Correlación en el conflicto con otros trabajadores y la satisfacción laboral en colaboradores.....	27
Tabla 8 Correlación en la sobrecarga de trabajo y la satisfacción laboral en colaboradores .....	30
Tabla 9 Correlación en la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción laboral en colaboradores .....	32
Tabla 10 Correlación en la vulnerabilidad y la satisfacción laboral en colaboradores .....	34
Tabla 11 Correlación en la satisfacción y la satisfacción laboral en colaboradores .....	36
Tabla 12 Correlación en la autoestima y la satisfacción laboral en colaboradores .....	38

## **Resumen**

El objetivo de la presente tesis es evaluar la relación del estrés en la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020. La cual está ceñida a una investigación básica de enfoque cuantitativo y diseño de análisis correlacional, teniendo como población a 61 colaboradores nombrados y contratados de la unidad ejecutora. Para los cuales se empleó la encuesta como técnica y los materiales de evaluación son las escalas de estresores laborales y multidimensional de satisfacción laboral. Cuyos resultados del nivel de estrés son: el 88.5% presentaron un nivel medio; 9.8%, nivel alto y solo el 1.6%, nivel bajo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 55.7% se encuentran en un nivel medio, el 37.7%, nivel alto y el 6.6% un nivel bajo. Por tanto existe una relación del estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tocache, obteniendo una correlación de ,0176 muy baja. Recomendando a la Dirección de la UGEL de Tocache, considerar dentro de su MOF a un profesional de Psicología para el desarrollo de talleres preventivos de estrés.

Palabras claves: Estrés, satisfacción laboral, colaboradores.

## **Abstract**

The objective of this thesis is to evaluate the relationship of stress in job satisfaction in UGEL Tocache - San Martín 2020 collaborators. Which is limited to basic research with a quantitative approach and correlational analysis design, with a population of 61 appointed and contracted collaborators of the executing unit. For which the survey was used as a technique and the evaluation materials are the job stressors and multidimensional job satisfaction scales. Whose stress level results are: 88.5% presented a medium level; 9.8%, high level and only 1.6%, low level. Regarding job satisfaction, 55.7% are at a medium level, 37.7% are high and 6.6% are low. Therefore, there is a relationship between stress and job satisfaction in the employees of the Tocache Local Educational Management Unit, obtaining a very low correlation of .0176. Recommending to the Directorate of the UGEL of Tocache, consider within its MOF a professional of Psychology for the development of preventive stress workshops.

Keywords: Stress, job satisfaction, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos días el Perú como todos los países del mundo se vieron afectados por la pandemia del COVID 19, enfermedad infecciosa producida por el coronavirus siendo esta actualmente, desconocida para la ciencia. Producto de este virus fallecieron muchos pobladores de todas las edades, condiciones socioeconómicas, etnias, etc.

La afección del COVID – 19 viene afectando nuestra salud mental aumentando la probabilidad de otras enfermedades, siendo la depresión quien ocupa la principal posición entre los trastornos mentales, seguido de males neurológicas que afectan a los adultos mayores como el Alzheimer y otras alteraciones afectivas y de ansiedad situándose en la media brecha de las enfermedades presentes.

La OPS (2020) refiere que el temor, miedo, la intranquilidad y el estrés son reacciones normales debido a la pandemia; por lo tanto, es responsabilidad del Ministerio de Salud brindar la atención inmediata a toda la población con el objetivo de evitar el contagio y las dificultades en nuestra salud mental.

El Perú tampoco es ajeno a todas estas anomalías que se presentan debido al nivel de estrés que vienen atravesando las personas, donde se observa preocupación por el riesgo de exposición al virus en el trabajo, la atención de necesidades personales y familiares, los cambios que se presentan en el trabajo siendo el resultado de todo esto el bajo rendimiento de sus funciones.

Zea (2018) menciona que el estrés en la actualidad es uno de las problemas más comunes y propio del mundo globalizado en el que nos enfrentamos en la vida y que viene afectando a la salud física y psíquica de los seres humanos, el cual no permite desempeñarse de manera eficiente en las tareas encomendadas, como consecuencias de ello existe la disminución de productividad en las empresas o instituciones. Según Rodríguez (2011), menciona: “De acuerdo a la situación laboral en la que nos desempeñamos, cien por ciento marcado por la globalización y la reducción en la estabilidad laboral, por ello se presenta un alto nivel de estrés”

Asimismo, Castillo (2019) indica el grado de bienestar de un trabajador en su centro laboral. Cuando se habla de satisfacción laboral, se puede decir de manera general que es aquella actitud que tiene uno mismo hacia su trabajo aquel que desempeña de manera recurrente en una organización. Los trabajadores desempeñan labores que van más allá de sus actividades realizadas, pues no trabajan de una manera aislada sino por el contrario, están en constante interacción con sus colegas y sus jefes, tienen además de su labor que cumplir con reglamentos establecidos por la institución a la que pertenecen, cumplir con expectativas y estándares de desempeño. Con esto se pretende explicar que cuando se pretende evaluar la satisfacción laboral de un empleado es un proceso complejo.

También se considera que la satisfacción laboral no depende solamente de los estándares salariales, sino además del significado que el trabajador da a sus tareas laborales; ya que el trabajo puede ser causa de alegría y bienestar de una persona o bien significar todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de diversos factores que van desde el éxito profesional hasta el nivel de tranquilidad y libertad que este le ofrezca pues cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional existirá mayor satisfacción. Por otro lado, existen factores que inciden o afectan la satisfacción laboral de los trabajadores que pueden generar malestar en los mismos (Robbins, 2013).

Los trabajadores de la UGEL Tocache, no son ajenos a todo esto ya que dan muestra de cambios en su comportamiento, falta de interés laboral y el bajo rendimiento que viene demostrando producto del estrés, por lo tanto nuestra investigación va dirigida a obtener el promedio de estrés lo cual nos permitirá desarrollar programas preventivos.

Habiendo descrito nuestra realidad problemática formulamos el **problema general**: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el estrés en los colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020?, teniendo como **problemas específicos**: ¿En qué nivel de estrés se encuentran los colaboradores de la UGEL de Tocache?, ¿Qué nivel de satisfacción manifiestan tener los trabajadores de la UGEL de Tocache?, ¿Qué relación existe entre el estrés con los jefes y la satisfacción de los colaboradores de la

UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Tocache 2020?, ¿Qué relación existe entre la carencia de sostén y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre el conflicto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Cuál es la relación entre la vulnerabilidad y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la satisfacción del estrés y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la autoestima y la satisfacción en los colaboradores de la UGEL Tocache?.

Justificando nuestra investigación tiene conveniencia, porque estuvo orientada a determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, relevancia social, con la información recogida y desarrollada, se consiguió ofrecer investigación a la institución que se está estudiando, de cómo observan los colaboradores el ambiente donde laboran, si se sienten identificados y trazar opciones de solución obteniendo resultados productivos y de menos estrés en los colaboradores, valor teórico, el estrés laboral hoy en día considerado como la enfermedad del siglo tiende a alterar el proceso de desarrollo normal de la persona mediante desajustes fisiológico y psicológico no permitiendo un normal desempeño laboral, implicancia práctica, donde los datos obtenidos durante la encuesta desarrollada del estrés y el desempeño laboral permitirán obtener un diagnóstico previo para poder plantear un programa de intervención y de esta forma disminuir los síntomas presentes en los trabajadores de la UGEL lo que contribuirá al mejoramiento de su desempeño laboral, utilidad metodológica, en la presente investigación se han aplicado instrumentos como cuestionarios y encuestas creadas por el autor y validadas por expertos; los cuales se aplicaron a la población objetivo de estudio,

asimismo; estos instrumentos validados servirán como modelo en nuevos casos de estudios de investigación.

Teniendo como objetivo general: Establecer la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020, teniendo como objetivos específicos: Analizar el nivel de estrés que tienen los colaboradores de la UGEL de Tocache. Evaluar el nivel de satisfacción laboral que manifiestan los colaboradores de la UGEL de Tocache. Determinar la relación entre el estrés con los jefes y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Establecer la relación entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache. Determinar la relación que existe entre la carencia de sostén y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Determinar la relación que existe entre el conflicto y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Establecer la relación que existe entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Analizar la relación que existe entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Tocache. Identificar la relación entre la vulnerabilidad y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Identificar la relación que existe entre la satisfacción del estrés y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Determinar la relación entre la autoestima y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache.

Como hipótesis general:  $H_i$ : Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020. Como hipótesis específicas:  $H_1$  Existe estrés en el nivel medio en los colaboradores de la UGEL Tocache.  $H_2$  Existe estrés en el nivel medio en la satisfacción en los colaboradores de la UGEL Tocache.  $H_3$ : Existe relación entre el estrés de los jefes y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache.  $H_4$ : Existe relación entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL – Tocache.  $H_5$ : Existe relación entre la carencia de sostén y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache.  $H_6$ : Existe relación entre el conflicto y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL

Tocache. H<sub>7</sub>: Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>8</sub>: Existe relación entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>9</sub>: Existe relación entre la vulnerabilidad y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>10</sub>: Existe relación entre la satisfacción del estrés y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>11</sub> Existe relación entre la autoestima y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a nuestras variables se plantearon los antecedentes internacionales, nacionales, locales.

Acosta y otros (2019), *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios desarrollado en Colombia*, quien tuvo como objetivo analizar el estrés ocupacional y el desempeño docente, con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, desarrollado con docentes universitarios, aplicándose las evaluaciones de desempeño docente, fichas sociodemográficas y la encuesta de estrés, donde las conclusiones mencionan la no existencia de agrupación significativa entre los indicadores estudiados.

Guerra, S., Rodríguez, P. (2017), *Satisfacción laboral y su relación con el estrés*, desarrollado en la Universidad Tecnológica Indoamérica – Quito, cuyo propósito fue identificar la relación de ambas variables en los trabajadores de la universidad, teniendo como muestra 128 personas, siendo el instrumento de escala de satisfacción laboral y el cuestionario de estrés (Prieto, Teresita), arrojando un nivel de correlación de 0.20.

Villaruel y otros (2018), *Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz; México*, cuya finalidad fue calificar el grado de agotamiento laboral en docentes del instituto superior tecnológico, aplicando para ello un test estandarizado denominado MBI con una muestra de 188 maestros, obteniendo el resultado de un nivel bajo, la que es aceptable.

Según los antecedentes de carácter nacional, Gonzales, D. (2020), *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*, con el objeto de establecer el vínculo de las variables, en maestros universitarios, estudio cuantitativo con una muestra de 300 maestros del nivel superior, obteniendo los datos mediante la encuesta del cuestionario. Siendo el resultado del ambiente del trabajo presenta

correspondencia directa y relevante con las variables del estudio en los maestros universitarios.

Quispe, E. (2019), *Mobbing y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de ASEP María, Madre y Maestra - CIRCA secundario - Arequipa, 2019*, determinó con su investigación cuantitativo, nivel relacional, con una muestra de 157 maestros entre 24 a 61 años aplicando la encuesta del desempeño laboral para docentes. La estadística utilizada fue el Chi cuadrado y el Tau\_c de Kendall. Los resultados nos permiten señalar la validez de relación inversa (Tau\_c = - .603 con p .001) entre el acoso laboral (Mobbing) y el rendimiento en profesores.

Falla, T. (2017), *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017*, planteó el deseo de establecer la correspondencia de las variables, el estudio tuvo una muestra de 46 maestros de primaria y secundaria, desarrollado mediante un diseño descriptivo correlacional aplicando instrumentos para la medición de sus variables, alcanzando resultados de nivel alto de estrés y rendimiento bajo de satisfacción.

Delgado, A, (2017), *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Amarilis – Huánuco 2015*, con el propósito de obtener la relación de dichas variables, investigación descriptiva, diseño correlacional, 117 personas como población y su muestra de 66 mediante la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, para la medición de las variables se aplicó la herramienta del cuestionario. Concluyendo la existencia de una relación alta y positiva de 0.823.

Visitación, M. (2017), *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de apoyo a la Gestión Educativa descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*, teniendo como finalidad precisar la conexión entre ambas variables, con diseño correlacional, tipo explicativo, 60 colaboradores conformaron la población de estudio aplicando los instrumentos mediante la

encuesta donde se encontró que existe una correlación negativa débil donde no hay significancia.

Según los antecedentes regionales desarrolladas en la región San Martín, Pilco, P. (2018), *Análisis de la Satisfacción Laboral para mejorar el Compromiso Organizacional en D y G Ingenieros Asociados S.R.L. Tarapoto*, su objeto fue definir el nexo entre las variables de estudio utilizando el método cuantitativo, correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Encuestando a 70 servidores y concluye indicando que la satisfacción en el trabajo se asocia de forma directa, con el Compromiso organizacional, Afectivo, Normativo y de Continuidad.

Las teorías que fundamentan nuestra investigación están determinadas de acuerdo a las variables donde el concepto de la satisfacción laboral desde una interpretación en el campo de la psicología tuvo una gran evolución. Hoy en día parece haber un consentimiento en que el gusto es la cualidad que tiene el sujeto frente a su actividad laboral y como sabemos la actitud es una respuesta favorable o desfavorable que se da a una persona, entorno u objetos. Y la actitud integra tres componentes como son el componente cognitivo que se nutre de la percepción y engloba las creencias, opiniones, información, el aspecto emocional o sentimental que corresponde a lo afectivo y por último está el componente conativo que denota la forma de actuar frente a algo o ante alguien (Gamero 2005).

El gusto a su actividad laboral es un argumento muy significativo hoy en día, quien se da con los trabajadores de las empresas u organizaciones, para poder tener un mejor salario o reconocimientos que se le puede brindar al trabajador por su esfuerzo, motivación, persistencia y mucho optimismo. Es el reflejo para los investigadores como para el público en general según Locke (1989) Es fundamental para el trabajador ya que va poder estar más alegre, trabajara con más seguridad ya que la empresa le da confianza y nuevos retos para que pueda cumplir.

El placer al trabajo es parte fundamental del individuo para su desempeño en la empresa y esto no solo va depender del compromiso que le pone si no de

las actitudes que presenta que son factores que influyen en la realización de su trabajo. El ambiente o razón en que el trabajador desarrolla sus actividades afecta intensamente el gozo propio. (Atalaya, 1998).

Los principales **elementos de la satisfacción laboral** destacan el intrínseco y el extrínseco. Entre los factores intrínsecos, se basa en las necesidades del trabajador y también en el reconocimiento que le brinda el jefe, por ejemplo, una felicitación hará que el trabajador se motive y desarrolle actividades creativas, logrando objetivos alcanzables (Atalaya, 1995). Los factores extrínsecos, mayormente se basa en el sueldo y ve las condiciones en que esta la empresa para brindar un trabajo laboral, también suelen supervisar. De hecho, que en ambos factores habrá satisfacción e insatisfacción laboral ya que depende de cómo la empresa se organiza para poder brindar un mejor clima laboral. La gente tiende a calificar sus hechos como triunfos, mientras ignoran sucesos fuera de su entorno que pueden causar frustraciones (Stoner y Freeman, 1994).

Para favorecer la satisfacción laboral a los empleados es necesario reclutar a las personas de acuerdo al perfil y a la necesidad del trabajo, creando vínculos entre los servidores, tener un buen sistema de bienestar social, motivando el trabajo corporativo y crear espacios de esparcimiento. De lo contrario existirán temibles consecuencias para la institución ya que el trabajador no se involucra con los propósitos de la empresa, baja calidad de trabajo, mala relación con los compañeros, etc.

Según, Stavroula, L (2004), en el texto la Organización del trabajo y el estrés es la respuesta que tiene la persona ante las diversas exigencias y presiones laborales, poniendo en prueba su capacidad de afrontamiento ante la situación. (p. 15)

Gutiérrez y Ritzel (2013), plantea que el estrés es una agrupación de signos y reacciones psíquicas, corporales y mutuas, siendo difícil para el sujeto desplegar sus capacidades como los diferentes intereses plasmados por ellos.

Las reacciones que se presentan debido al estrés influye en la vida diaria del trabajador, siendo una gran fuerza que se vio inducida por nuevos sustentos

asumidos, donde se reconoce como una enfermedad asociado a diferentes alteraciones del proceso normal del organismo (Bonet, 2003).

Barraza, (2007), indica que, muchas investigaciones desarrolladas en diferentes campos de la ciencia como la medicina, educación y las ciencias sociales no se logró un consenso en la definición del estrés, generando diferentes conceptos, teorías o metodologías desarrolladas en muchas investigaciones.

Entre algunas definiciones del estrés basadas en el estímulo vemos que se presentan cuando representa el enfoque de los sucesos vitales, donde cada sujeto presenta límites de tolerancia a las situaciones negativas, donde por encima de todo estas limitaciones el estrés comienza a ser insoportable como a provocar daños de carácter fisiológicos y psicológicos.

Las demandas psicosociales son los principales aspectos externos que ponen en camino la respuesta del estrés, estos ligados a aspectos interpersonales y psicosociales como perder un trabajo, romper un noviazgo como también pueden darse demandas físicas como el trabajo muy exigido, hacinamiento de igual forma los agentes naturales pueden producir estas reacciones estresantes como el ruido del tráfico, restricciones físicas, etc.

Dentro de las **causas** se refiere de forma extraña que una sola situación puede ocasionar estrés en la persona, presentándose cuando existe un conjunto de eventos que permanecieron latentes y sin haberse manifestado en el sujeto. (Lomas 2000)

Como **consecuencia** del estrés se manifiestan en el cansancio físico y cerebral, reacción nerviosa, intolerancia y reacciones, sudoración, bajo nivel laboral, disgusto profesional, baja productividad, pérdida de confianza en sí mismo (Cooper 1983).

Miller y Dell Smith (2012) clasifica al estrés en: agudo, agudo episódico y crónico. Poseyendo particulares propias de síntomas, duración y tratamiento.

El estrés agudo es un cambio disfuncional frecuente. Surge al requerimiento y presiones del pasado reciente, a las exigencias y presiones anticipadas del

futuro cercano. También se le considera como una alteración de ansiedad, a medio camino del trastorno del estrés postraumático, donde el individuo sufre por un tiempo limitado pero de forma sutil un cuadro de ansiedad fisiológica, como respuesta a la prueba de acontecimientos altamente estresantes, poniendo en riesgo la integridad de la persona.

El estrés agudo episódico está referido a individuos que sufren estrés agudo de forma consecutiva o repetitiva, en la que pareciese estar sumergido en un espiral de asunción excesiva de responsabilidades, conllevándolo a vivir de forma desordenada, ceñida por la presión autoimpuesta e inmersa en una crisis continua.

El estrés crónico viene a ser el estrés rutinario que desgata al individuo diariamente y por tiempo prolongado. Este flagelo castiga al cuerpo, la mente la vida de quienes lo padecen, causando lesiones de larga duración. Este mal aparece cuando el ser no ve la luz para salir de una situación difícil por lo que necesitará ayuda especializada.

Hace tiempo, las personas vienen presentando estrés en su centro laboral, más aún cuando tienen que responder un petitorio con suma urgencia, por lo general los trabajadores tendrán alteraciones socioemocionales y físicas, ya que el no cumplimiento a este requerimiento habrá una insatisfacción consigo mismo y el grupo respectivo, pero de cumplirlo será la otra cara de la moneda pero igual ya se estresó.

### III. METODOLOGÍA

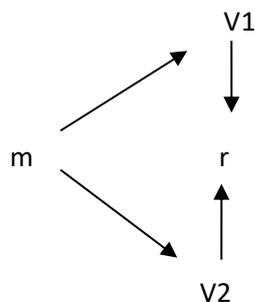
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Investigación básica con un enfoque cuantitativo, debido a que se plantearon objetivos para conocer la relación de ambas variables mediante la aplicación de un cuestionario lo que posteriormente con los datos obtenidos se procedió estadísticamente a obtener la relación entre los planteado y de esta forma comprobar la hipótesis planteada, (Hernández Sampieri p. 4, 2014).

##### Diseño de investigación

El estudio fue no experimental: de nivel correlacional donde se midió el estrés y la satisfacción laboral para luego ver la relación que existen entre ambas variables Carrasco (2006) plantea que el diseño admite a la persona a realizar el procesamiento y estudiar la relación de los objetos o situaciones que se viene estudiando, para identificar su nivel de dominio o alejamiento entre ellos, indagan el nivel de relación entre las variables que se estudia. (p.99). Representado por el siguiente gráfico:



Dónde:

M: Muestra de estudio

V 1: Estrés

V2: Satisfacción laboral

r: relación entre variables

#### 3.2 Variables y operacionalización.

##### Variables:

V1: Estrés

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformado por 61 trabajadores entre nombrados y contratados de la UGEL Tocache de la provincia de San Martín del 2020, mediante un muestreo intencionado o a criterio del investigador.

Personal	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivo	2	0	2
Jerárquico	5	4	9
Funcionario	1	4	5
Profesional	15	11	26
Técnico	5	11	16
Auxiliar	2	1	3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>61</b>

*Fuente.* Registro de asistencia de la UGEL - Tocache

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

#### Técnica

Se aplicó la encuesta, permitiendo obtener información basada al planteamiento del objetivo general de la investigación. García (1993) plantea que la encuesta es una técnica que hace uso de un número de proceso confiables, donde se obtiene y procesa los datos de un grupo, donde se explora, describe, predice y explica una serie de características. (p. 141)

#### Instrumentos

El instrumento aplicado fue el cuestionario.

- Primero se realizó el cuestionario de Escala Multidimensional De Satisfacción Laboral Docente, cuyo autor es Arturo Barraza Macías: Las áreas de medición fueron establecidas por el autor en mención la misma que constó de 34 interrogantes.

- Luego se empleó el cuestionario de Escala de Estresores Laborales, cuyos autores son Mithely – Troth & Jenna G. Andersen. EEUU, donde se evaluaron aspectos de coyuntura organizacional, ambiente y entorno de trabajo. Dicha escala fue diseñada por Gray – Toft y Col; para determinar aspectos que ocasionan el estrés en personas de instituciones de servicios, consta de 48 estresores.

### **Validez**

La calificación de los expertos de los instrumentos en Estrés y satisfacción Laboral fueron las siguientes:

<b>Variable</b>	<b>Nº</b>	<b>Experto</b>	<b>Promedio de validez</b>	<b>Opinión del experto</b>
Estrés	1	Dr. Docente Metodólogo de Investigación – EPG-UCV	4.7	Buena
	2	Mg. Docente Lengua y Literatura IIEE 0413	4.5	Buena
	3	Mg- Docente Metodólogo de Investigación - UDH	4.7	Buena
Satisfacción Laboral	1	Dr. Docente Metodólogo de Investigación – EPG-UCV	4.8	Buena
	2	Mg. Docente Lengua y Literatura IIEE 0413	4.7	Buena
	3	Dr. Docente Metodólogo de Investigación – EPG-UCV	4.8	Buena

Los instrumentos aplicados fueron validados por los expertos antes mencionados, obteniendo un resultado final de Buena.

### **Confiabilidad:**

Según el alfa cronbach .95 y en la confiabilidad por mitades también de .95 considerado muy bueno según De Vellis (en García, 2006). Obteniendo resultados según la estructura interna a partir de los procedimientos identificados una correlación positiva con significación de .00 y .04).

## Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
<b>Casos</b>	Válido	61	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	61	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,967</b>	<b>34</b>

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
<b>Inter sujetos</b>		623,007	60	10,383		
<b>Intra sujetos</b>	Entre elementos	116,400	33	3,527	10,366	,000
	Residuo	673,747	1980	,340		
	Total	790,147	2013	,393		
<b>Total</b>		1413,154	2073	,682		
<b>Media global = 2,71</b>						

## Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
<b>Casos</b>	Válido	61	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	61	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	48

ANOVA						
		Suma de	gl	Media	F	Sig
		cuadrados		cuadrática		
<b>Inter sujetos</b>		184,034	60	3,067		
<b>Intra sujetos</b>	Entre elementos	168,344	47	3,582	9,270	,000
	Residuo	1089,572	2820	,386		
	Total	1257,917	2867	,439		
<b>Total</b>		1441,951	2927	,493		
<b>Media global = 1,50</b>						

### 3.5. Procedimientos

Los procedimientos para la recolección y obtención de datos fueron las siguientes:

- Coordinación con la dirección de la UGEL – Tocache, para el permiso para la aplicación de los instrumentos.
- Contacto y coordinación con los colaboradores de la UGEL – Tocache para la evaluación de las herramientas.
- Aplicación de los instrumentos de manera virtual.
- Procesamiento de los instrumentos evaluados.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se realizó los siguientes procedimientos estadísticos:

- Los procesos descriptivos conllevaron a realizar un estudio a los resultados evaluados, y representados mediante tablas y gráficos.
- Este procedimiento estadístico permitió el análisis de las variables mediante el proceso descriptivo relacional con la fórmula de Pearson con el objetivo de obtener la relación y comprobar la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

El informe que se presenta a continuación cumple los criterios de acuerdo al D.S. 017-2006 SA y D.S. 006-2007-SA, para lo cual se expresó el consentimiento para su publicación, siendo responsable de los resultados obtenidos, siendo original lo cual se cumple con las normativas de publicación.

Como también los resultados obtenidos son originales habiendo sido revisado mediante un software quien permitió detectar el índice de similitud lo cual fue aprobado.

La información planteada en la presente investigación fue desarrollada mediante los principios de respeto a la propiedad intelectual, permitiéndonos demostrar capacidad y autenticidad en la información, pero lo cual se hizo uso de las normas APA 7<sup>o</sup> edición con el objetivo de respetar los derechos de cada autor y los resultados obtenidos no sean considerados como plagio.

Por lo tanto todo ello está de acuerdo al Código de Ética en investigación planteada por la Universidad Cesar Vallejo 2020.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Resultados generales del nivel de estrés en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2020*

	<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Válido</b>	Alto	97 - 144	6	10
	Medio	49 - 96	54	88
	Bajo	0 - 48	1	2
	<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Aplicación del cuestionario.

#### **Interpretación**

Los resultados generales del nivel de estrés determinan los siguientes niveles: el 8% medio, el 10% alto y el 2% bajo de estrés.

**Tabla 2**

*Resultados generales del nivel de satisfacción laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2020*

	<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Válido</b>	Alto	103 - 136	23	38
	Medio	69 - 102	34	56
	Bajo	34 - 68	4	6
	<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Aplicación del cuestionario

#### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 2, sobre los resultados generales del nivel de satisfacción laboral, los niveles alcanzados son: el 56% medio, el 38% alto y el 6% bajo.

## Contrastación de Hipótesis General

Correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020, la misma que está representada en la tabla y figura 3.

SATISFACCIÓN LABORAL		Pruebas de normalidad <sup>a,b,d</sup>					
		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRES	54	,260	2	.			
	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,300	4	.	,838	4	,189
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	,385	3	.	,750	3	,000
	78	,385	3	.	,750	3	,000
	81	,330	3	.	,866	3	,286
	98	,143	14	,200*	,907	14	,143
	105	,260	2	.			
	106	,194	13	,192	,891	13	,101
	118	,137	8	,200*	,987	8	,989

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. ESTRES es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. ESTRES es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.

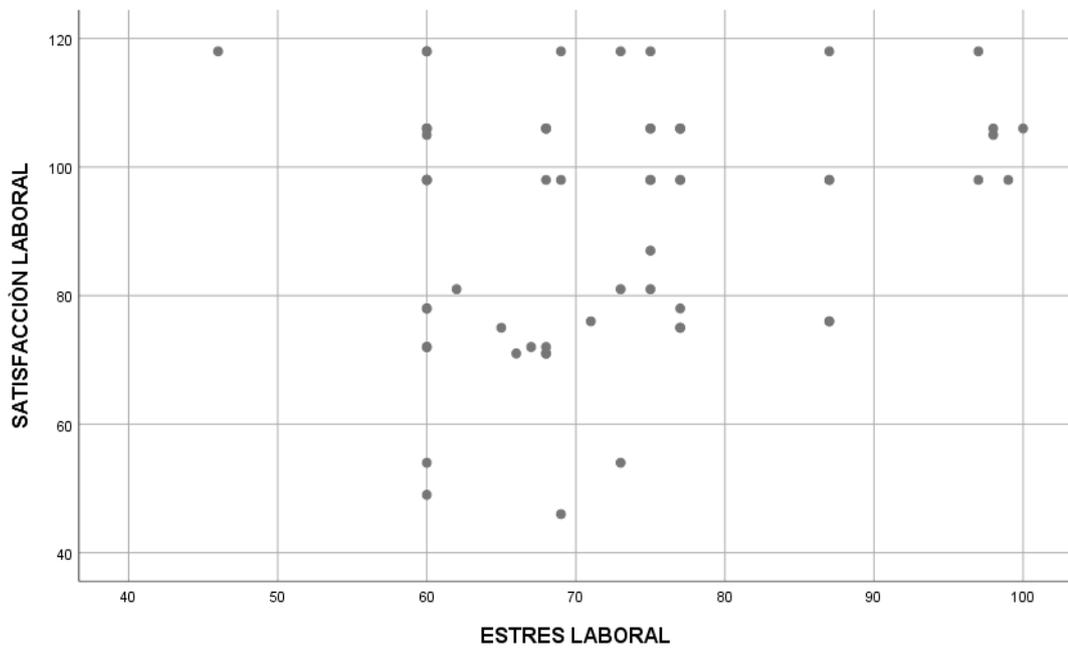
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. ESTRES es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

### Tabla 3

*Correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores.*

		Satisfacción Laboral	Estrés Laboral
<b>Satisfacción Laboral</b>	Correlación de Pearson	1	,176
	Sig. (bilateral)		,174
	N	61	61



**Figura 3.** *Correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores.*

### **Interpretación**

De los datos obtenidos, nos permitieron afirmar que existe relación de, 0,0176, correlación muy baja; entonces se acepta la hipótesis planteada.

$$r^2 = (0,0176)^2$$

$$r^2 = 3,09\%$$

El estrés se ve explicado en un 3,09% sobre la satisfacción laboral.

### Contrastación de Hipótesis Específica 3

Correlación entre el estrés con los jefes y la satisfacción de colaboradores de la UGEL Tocache, plasmados en la tabla y figura 4.

SATISFACCIÓN LABORAL		Pruebas de normalidad <sup>a,b,d</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RELACIÒN CON LOS JEFES	54	,260	2	.			
	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,441	4	.	,630	4	,001
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	,385	3	.	,750	3	,000
	78	,385	3	.	,750	3	,000
	81	,175	3	.	1,000	3	1,000
	98	,219	14	,068	,861	14	,032
	105	,260	2	.			
	106	,308	13	,001	,712	13	,001
	118	,139	8	,200*	,970	8	,895

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. RELACIÒN CON LOS JEFES es constante cuando SATISFACCIÒN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. RELACIÒN CON LOS JEFES es constante cuando SATISFACCIÒN LABORAL = 49. Se ha omitido.

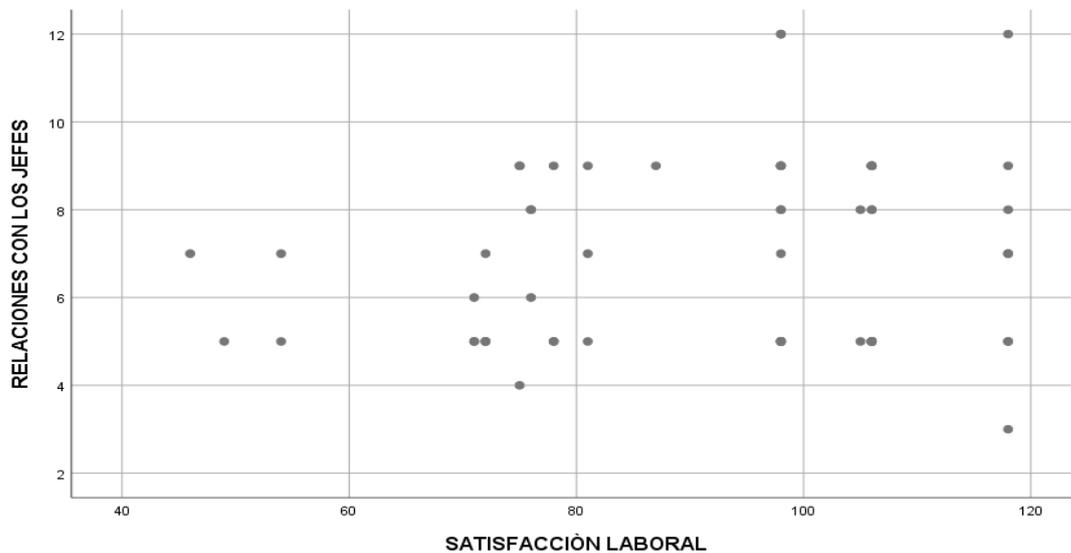
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. RELACIÒN CON LOS JEFES es constante cuando SATISFACCIÒN LABORAL = 87. Se ha omitido.

**Tabla 4**

*Correlación entre el estrés con los jefes y la satisfacción de colaboradores.*

		Relaciones Con Los Jefes	Satisfacción Laboral
Relaciones Con Los Jefes	Correlación de Pearson	1	,177
	Sig. (bilateral)		,172
	N	61	61
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,177	1
	Sig. (bilateral)	,172	
	N	61	61



**Figura 4.** *Correlación del nivel de estrés en la relación con los jefes y la satisfacción laboral en colaboradores*

**Interpretación**

De los resultados se deduce que existe relación de ,177 las cuales su correlación es muy baja por lo que la hipótesis es aceptable.

$$r^2 = (.177)^2$$

$$r^2 = 3,13\%$$

Las relaciones con los jefes se ven explicado en un 3,13% sobre la satisfacción laboral.

## Contrastación de Hipótesis Específica 4

Correlación entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral de colaboradores de la UGEL Tocache, demostrado en la tabla y gráfico 5.

SATISFACCIÓN LABORAL		Pruebas de normalidad <sup>a,b,d</sup>					
		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PREPARACIÓN	54	,260	2	.			
INADECUADA	71	.	3	.		3	.
	72	,441	4	.	,630	4	,001
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	.	3	.	.	3	.
	78	,385	3	.	,750	3	,000
	81	,385	3	.	,750	3	,000
	98	,253	14	,015	,821	14	,009
	105	.	2	.			
	106	,317	13	,001	,795	13	,006
	118	,300	8	,033	,798	8	,027

a. PREPARACIÓN INADECuada es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. PREPARACIÓN INADECuada es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.

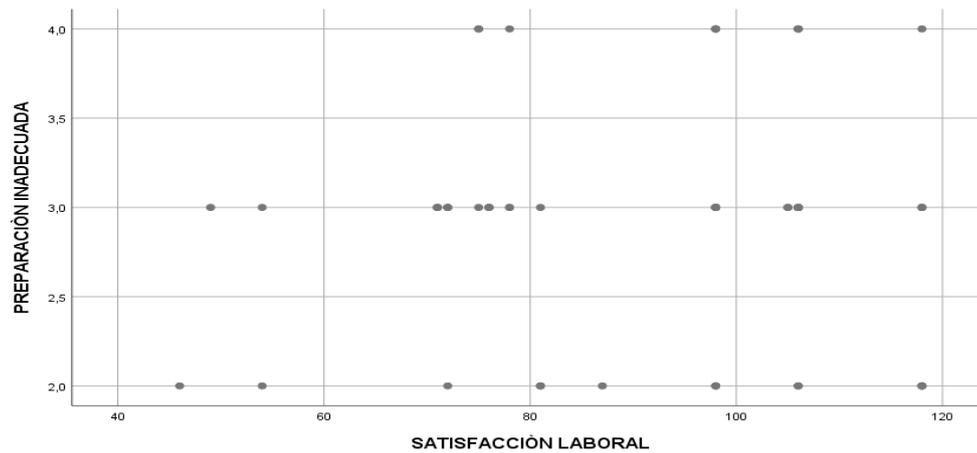
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. PREPARACIÓN INADECuada es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

**Tabla 5**

*Correlación entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral de colaboradores.*

		Preparación Inadecuada	Satisfacción Laboral
Preparación Inadecuada	Correlación de Pearson	1	,035
	Sig. (bilateral)		,789
	N	61	61
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,035	1
	Sig. (bilateral)	,789	
	N	61	61



**Figura 5.** *Correlación entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral de colaboradores.*

**Interpretación**

Los resultados nos muestran que existe correlación muy baja de ,035 en la preparación inadecuada y la satisfacción laboral en colaboradores aceptando la hipótesis planteada.

$$r^2 = (.035)^2$$

$$r^2 = 0.12\%$$

La preparación inadecuada se ven explicado en un 0.12% sobre la satisfacción laboral.

## Contrastación de Hipótesis Específica 5

Correlación entre la carencia de sostén y la satisfacción de colaboradores de la UGEL Tocache, según la tabla y figura 6.

SATISFACCIÓN LABORAL		Pruebas de normalidad <sup>a,b,d</sup>					
		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CARENCIA DE SOSTEN	54	,260	2	.			
	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,298	4	.	,849	4	,224
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	,385	3	.	,750	3	,000
	78	,385	3	.	,750	3	,000
	81	,385	3	.	,750	3	,000
	98	,240	14	,028	,815	14	,008
	105	,260	2	.			
	106	,300	13	,002	,809	13	,009
	118	,216	8	,200*	,847	8	,089

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. CARENCIA DE SOSTEN es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. CARENCIA DE SOSTEN es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.

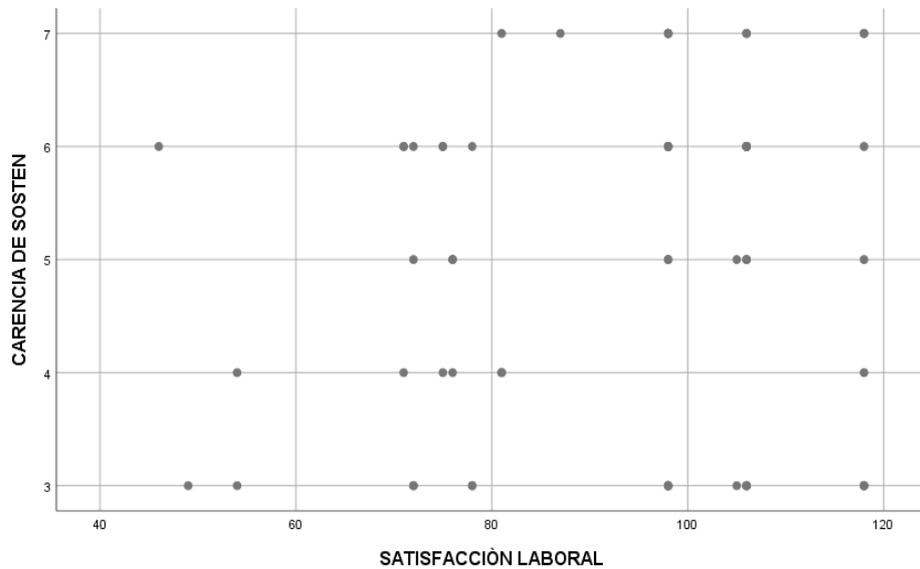
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. CARENCIA DE SOSTEN es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

**Tabla 6**

*Correlación entre la carencia de sostén y la satisfacción de colaboradores.*

		Carencia De Sostén	Satisfacción Laboral
Carencia De Sostén	Correlación de Pearson	1	,135
	Sig. (bilateral)		,299
	N	61	61
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,135	1
	Sig. (bilateral)	,299	
	N	61	61



**Figura 6.** *Correlación entre la carencia de sostén y la satisfacción de colaboradores.*

### Interpretación

Existe correlación muy baja de ,135 en la carencia de sostén y la satisfacción laboral en colaboradores, aceptando la hipótesis planteada.

$$r^2 = (.135)^2$$

$$r^2 = 1.82\%$$

La carencia de sostén se ven explicado en un 1.82% sobre la satisfacción laboral.

## Contrastación de Hipótesis Específica 6

Correlación entre el conflicto con otros y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache, representados en la tabla y figura 7.

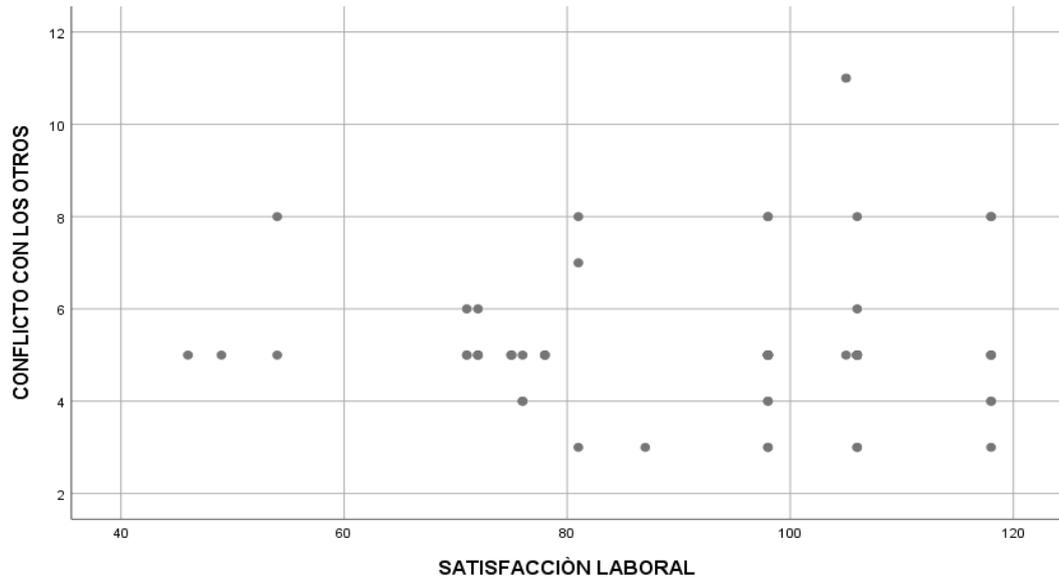
SATISFACCIÓN LABORAL		Pruebas de normalidad <sup>a,b,d</sup>					
		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CONFLICTO CON	54	,260	2	.			
LOS OTROS	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,441	4	.	,630	4	,001
	75	.	3	.	.	3	.
	76	,385	3	.	,750	3	,000
	78	.	3	.	.	3	.
	81	,314	3	.	,893	3	,363
	98	,357	14	,000	,793	14	,004
	105	,260	2	.			
	106	,346	13	,000	,751	13	,002
	118	,304	8	,028	,849	8	,092

- a. CONFLICTO CON LOS OTROS es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.  
 b. CONFLICTO CON LOS OTROS es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.  
 c. Corrección de significación de Lilliefors  
 d. CONFLICTO CON LOS OTROS es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

**Tabla 7**

*Correlación entre el conflicto con otros y la satisfacción de los colaboradores.*

		Conflicto Con Los Otros	Satisfacción Laboral
Conflicto Con Los Otros	Correlación de Pearson	1	-,011
	Sig. (bilateral)		,934
	N	61	61
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	-,011	1
	Sig. (bilateral)	,934	
	N	61	61



**Figura 7.** *Correlación entre el conflicto con otros y la satisfacción de los colaboradores.*

**Interpretación**

Existe relación negativa muy baja de -,011 entre los conflictos con los trabajadores y la satisfacción en los colaboradores.

$$r^2 = (-,011)^2$$

$$r^2 = 0.01\%$$

El conflicto con los otros se ven explicado en un 0.01% sobre la satisfacción laboral.

## Contrastación de Hipótesis Específica 7

Correlación entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache, según la tabla y figura 8.

**Pruebas de normalidad<sup>a,b,d</sup>**

SATISFACCIÓN LABORAL		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SOBRECARGA DE TRABAJO	54	.	2	.			
	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,329	4	.	,895	4	,406
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	.	3	.	.	3	.
	78	.	3	.	.	3	.
	81	,253	3	.	,964	3	,637
	98	,325	14	,000	,823	14	,010
	105	,260	2	.			
	106	,272	13	,009	,872	13	,056
	118	,312	8	,021	,840	8	,075

a. SOBRECARGA DE TRABAJO es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. SOBRECARGA DE TRABAJO es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.

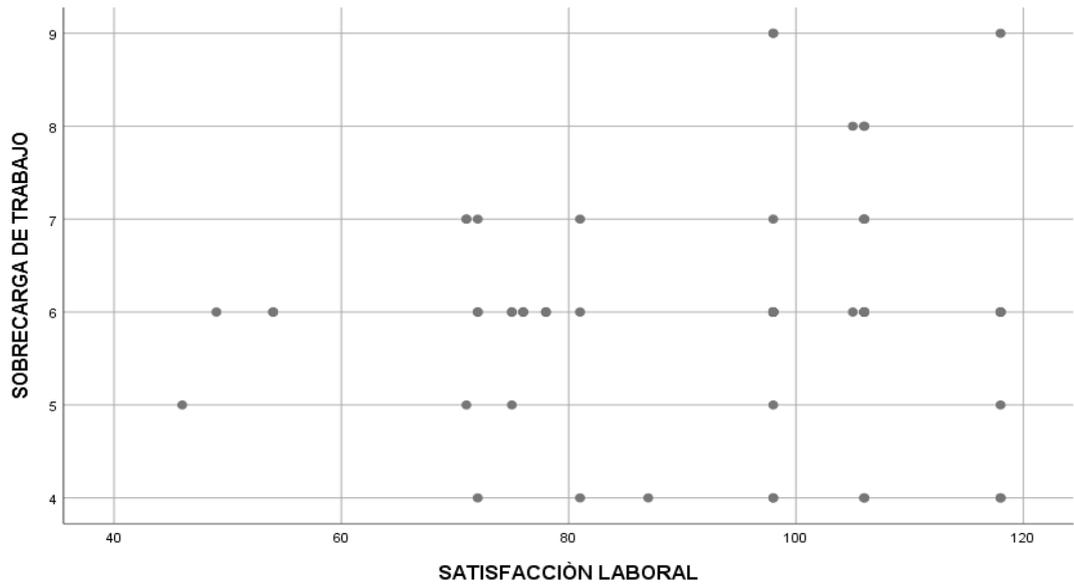
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. SOBRECARGA DE TRABAJO es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

### Tabla 8

*Correlación entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción de los colaboradores.*

		Sobrecarga De Trabajo	Satisfacción Laboral
Sobrecarga De Trabajo	Correlación de Pearson	1	,081
	Sig. (bilateral)		,533
	N	61	61
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,081	1
	Sig. (bilateral)	,533	
	N	61	61



**Figura 8.** *Correlación entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción de los colaboradores.*

**Interpretación.**

Existe relación muy baja de ,081 entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción laboral en colaboradores, aceptando la hipótesis planteada.

$$r^2 = (.081)^2$$

$$r^2 = 0.66\%$$

La sobrecarga de trabajo se ven explicado en un 0.66% sobre la satisfacción laboral.

## Contrastación de Hipótesis Específica 8

Correlación entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache, tal como se demuestra en la tabla y figura 9.

SATISFACCIÓN LABORAL		Pruebas de normalidad <sup>a,b,d</sup>					
		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INCERTIDUMBRE	54	,260	2	.			
	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,260	4	.	,827	4	,161
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	,385	3	.	,750	3	,000
	78	.	3	.	.	3	.
	81	,175	3	.	1,000	3	1,000
	98	,268	14	,007	,852	14	,023
	105	,260	2	.			
	106	,241	13	,037	,857	13	,035
	118	,193	8	,200*	,928	8	,494

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. INCERTIDUMBRE es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. INCERTIDUMBRE es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.

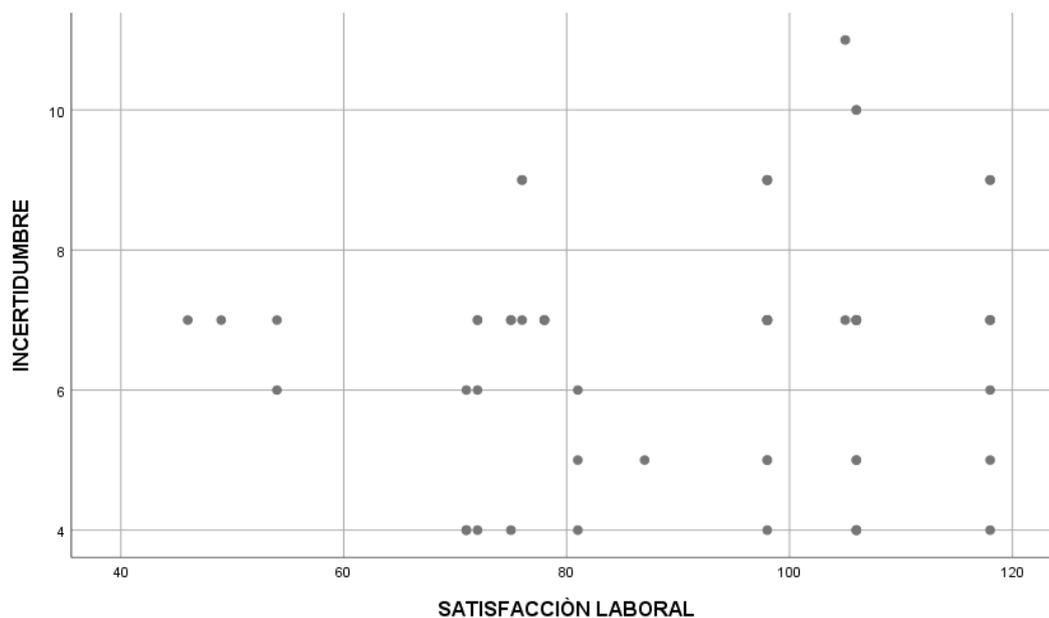
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. INCERTIDUMBRE es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

## Tabla 9

*Correlación entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción de los colaboradores.*

		Incertidumbre	Satisfacción Laboral
<b>Incertidumbre</b>	Correlación de Pearson	1	,123
	Sig. (bilateral)		,344
	N	61	61
<b>Satisfacción Laboral</b>	Correlación de Pearson	,123	1
	Sig. (bilateral)	,344	
	N	61	61



**Figura 9.** *Correlación entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción de los colaboradores.*

**Interpretación**

Existe relación muy baja de ,123 entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción laboral en colaboradores, aceptamos la hipótesis planteada.

**$r^2 = (.123)^2$**

**$r^2 = 1.51\%$**

La incertidumbre respecto al tratamiento se ven explicado en un 1.51% sobre la satisfacción laboral.

## Contrastación de Hipótesis Específica 9

Correlación entre la vulnerabilidad y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache, representado en la tabla y figura 10.

SATISFACCIÓN LABORAL		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VULNERABILIDAD	54	,260	2	.			
	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,367	4	.	,729	4	,024
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	,385	3	.	,750	3	,000
	78	,385	3	.	,750	3	,000
	81	,204	3	.	,993	3	,843
	98	,180	14	,200*	,914	14	,177
	105	,260	2	.			
	106	,226	13	,068	,939	13	,444
	118	,161	8	,200*	,979	8	,959

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. VULNERABILIDAD es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. VULNERABILIDAD es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.

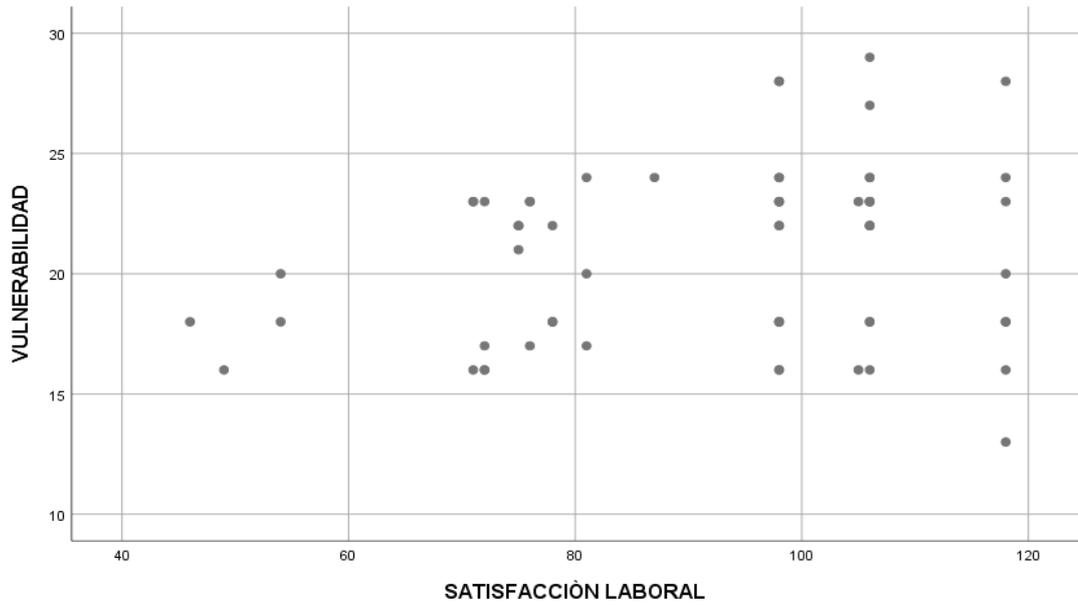
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. VULNERABILIDAD es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

**Tabla 10**

*Correlación del nivel de estrés en la vulnerabilidad y la satisfacción laboral en colaboradores*

		Vulnerabilidad	Satisfacción Laboral
<b>Vulnerabilidad</b>	Correlación de Pearson	1	,211
	Sig. (bilateral)		,103
	N	61	61
<b>Satisfacción Laboral</b>	Correlación de Pearson	,211	1
	Sig. (bilateral)	,103	
	N	61	61



**Figura 10.** *Correlación del nivel de estrés en la vulnerabilidad y la satisfacción laboral en colaboradores*

**Interpretación.**

Existe correlación baja de ,211 entre la vulnerabilidad y la satisfacción laboral en colaboradores, aceptando la hipótesis planteada.

**$r^2 = (.211)^2$**

**$r^2 = 4.45\%$**

La vulnerabilidad se ven explicado en un 4.45% sobre la satisfacción laboral.

## Contrastación de Hipótesis Específica 10

Correlación entre la satisfacción del estrés y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache, representado en la tabla y figura 11.

**Pruebas de normalidad<sup>a,b,d</sup>**

SATISFACCIÓN LABORAL		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN	54	,260	2	.			
	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,329	4	.	,895	4	,406
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	,385	3	.	,750	3	,000
	78	,385	3	.	,750	3	,000
	81	,314	3	.	,893	3	,363
	98	,281	14	,004	,815	14	,008
	105	,260	2	.			
	106	,328	13	,000	,789	13	,005
	118	,227	8	,200*	,892	8	,244

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. SATISFACCIÓN es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. SATISFACCIÓN es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.

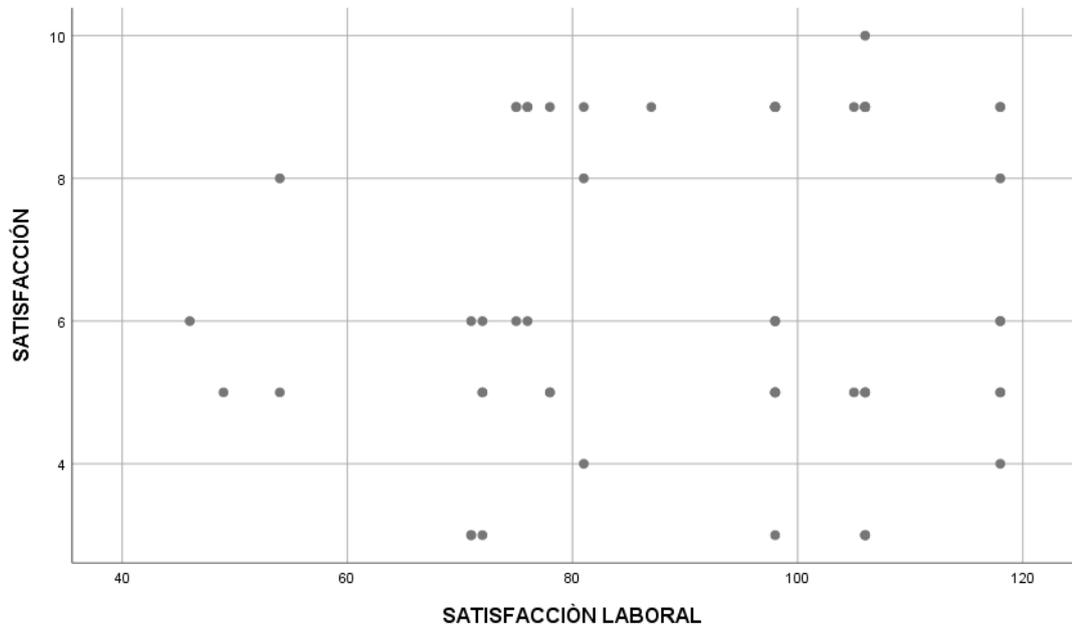
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. SATISFACCIÓN es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

**Tabla 11**

*Correlación entre la satisfacción del estrés y la satisfacción de los colaboradores.*

		Satisfacción	Satisfacción Laboral
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,120
	Sig. (bilateral)		,356
	N	61	61
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,120	1
	Sig. (bilateral)	,356	
	N	61	61



**Figura 11.** *Correlación entre la satisfacción del estrés y la satisfacción de los colaboradores.*

**Interpretación**

Existe correlación baja de ,120 entre la satisfacción y la satisfacción laboral en colaboradores, aceptando la hipótesis planteada.

**$r^2 = (.120)^2$**

**$r^2 = 1.44\%$**

La satisfacción se ve explicado en un 1.44% sobre la satisfacción laboral.

## Contrastación de Hipótesis Específica 11

Correlación entre la autoestima y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache, según la tabla y figura 12.

SATISFACCIÓN LABORAL		Pruebas de normalidad <sup>a,b,d</sup>			Shapiro-Wilk		
		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Estadístico	gl	Sig.
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AUTOESTIMA	54	,260	2	.			
	71	,385	3	.	,750	3	,000
	72	,283	4	.	,863	4	,272
	75	,385	3	.	,750	3	,000
	76	,385	3	.	,750	3	,000
	78	,385	3	.	,750	3	,000
	81	,385	3	.	,750	3	,000
	98	,179	14	,200*	,878	14	,054
	105	,260	2	.			
	106	,331	13	,000	,768	13	,003
	118	,195	8	,200*	,900	8	,289

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. AUTOESTIMA es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 46. Se ha omitido.

b. AUTOESTIMA es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 49. Se ha omitido.

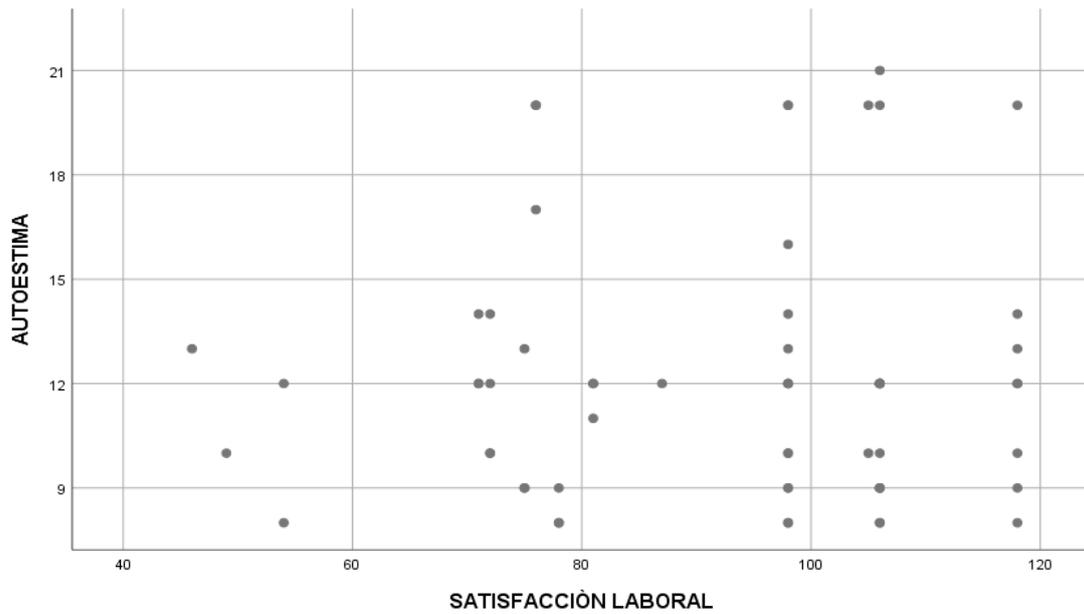
c. Corrección de significación de Lilliefors

d. AUTOESTIMA es constante cuando SATISFACCIÓN LABORAL = 87. Se ha omitido.

Tabla 12

*Correlación entre la autoestima y la satisfacción de los colaboradores.*

		Autoestima	Satisfacción Laboral
Autoestima	Correlación de Pearson	1	,056
	Sig. (bilateral)		,669
	N	61	61
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,056	1
	Sig. (bilateral)	,669	
	N	61	61



**Figura 12.** *Correlación entre la autoestima y la satisfacción de los colaboradores.*

**Interpretación**

Existe correlación baja de ,056 entre la autoestima y la satisfacción laboral en colaboradores, aceptando la hipótesis planteada.

**$r^2 = (.056)^2$**

**$r^2 = 0.31\%$**

La autoestima se ven explicado en un 0.31% sobre la satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

Habiendo realizado el procesamiento de los resultados y plasmado mediante las tablas y gráficos donde los niveles de estrés obtenidos presentaron que el 88.5% medio, el 9.8% alto y el 1.6% bajo (tabla 1) y según el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores el 55.7% un grado medio, el 37.7% grado alto y el 6.6% grado bajo (tabla 2).

Los datos obtenidos en la investigación sobre el vínculo nivel de estrés y satisfacción laboral en colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020, se obtuvo una relación de ,0176 demostrando que existe una correlación muy baja por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis planteada. Asimismo, se relaciona con la investigación de Guerra, S. y Rodríguez, P. (2017) ya que obtuvieron una correlación de 0.200.

El estudio de estrés en todas las esferas es muy importante debido que sus síntomas y consecuencias perjudican el normal desarrolla laboral de los trabajadores de las diferentes entidades estatales o particulares disminuyendo su potencial laboral lo que esto en algunos casos puede conllevar al despido, por lo tanto la relación del estrés y la placer al trabajo se sustenta con la afirmación que realiza (Moreno y Baez 2010, p 50) plantean que el estrés laboral es la respuesta de las diferentes situaciones o problemas psicosociales de riesgo, teniendo alta probabilidad de perjudicar de forma considerable la salud de los colaboradores y el desarrollo laboral a corto o largo plazo. Por consiguiente, Visitación, M. (2017) mediante la aplicación de una encuesta encontró que existe una correlación negativa débil donde no hay significancia.

Portero, Silvia y Vaquero, Manuel (2015) en la investigación referente al desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario desarrollado en España, concluye que el estrés y satisfacción laboral de los trabajadores obtuvieron niveles medios al igual que el de agotamiento, un nivel elevado de despersonalización y bajo nivel en su realización personal. Las características relacionadas al agotamiento profesional fueron representadas por un grupo de estrés global teniendo a cargo alumnos practicantes, la convivencia familiar y su medio de satisfacción

global. Considerando muy importante el desarrollo de técnicas de autocontrol y gestión del estrés fortaleciendo su autoestima y optimismo.

A nivel nacional en las diferentes investigaciones realizadas en la Universidad Cesar Vallejo, Falla, T. (2017) concluye que los profesores presentan un nivel alto de estrés laboral en un 54.35% y con un del 63.04% de grado de conformidad laboral de nivel bajo corroborando la existencia de una relación entre ambas. Asimismo Pilco, P. (2018) en su investigación concluye indicando que la satisfacción en el trabajo se asocia de forma directa, con el Compromiso organizacional, Afectivo, Normativo y de Continuidad.

Como existen indicios de múltiples investigaciones quienes corroboran la existencia de la relación entre las variables planteadas, se acepta los resultados obtenidos.

Los resultados específicos nos muestra que existe una relación muy baja entre los diferentes factores estresantes como con los jefes, la preparación inadecuada, la carencia de sostén, la sobre carga de trabajo entre otros lo cual conlleva a una insatisfacción laboral y por ende un bajo nivel en su capacidad laboral, por lo cual la UGEL Tocache debe adoptar todas las previsiones debido que el estrés viene dejando rezagos debido al confinamiento que venimos atravesando.

Aloca, T. (2020) en su trabajo de investigación titulado “Ansiedad en mujeres y varones en tiempos de covid-19 en la ciudad de Juliaca-Perú 2020”, siendo un estudio descriptivo donde recibieron 306 respuestas de adultos mayores de 18 años donde se evidencio un nivel alto de ansiedad en tiempos de pandemia en las mujeres más que en los varones.

Maguiña C. (2020), manifiesta que ahora que por mucho tiempo se ha disfrutado de la prosperidad económica que trae la globalización dejando de ver el impacto en la salud pública, donde se ha incrementado la incidencia de las enfermedades no transmisibles, así como el riesgo de adquirir enfermedades importadas, esto debido al desplazamiento intercontinental donde virus y bacterias viajan utilizando como huésped a los seres humanos capaces de disminuir la salud de toda una nación, situación que se vive

actualmente con la pandemia de la COVID-19, el estado de emergencia que se atraviesa ha cambiado de manera radical el estilo de vida de las personas.

Así pues, investigaciones realizadas en Estados Unidos muestran que para alcanzar el bienestar de los individuos es fundamental trabajar en promover conductas saludables, así mismo hacen referencia a la influencia que tienen los aspectos biopsicosociales y culturales en los hábitos de salud de las personas, concluyendo que una población que practica estilos de vida poco saludables tendrá mayor probabilidad de enfermar. Gardner A. (2005).

Sin embargo, en la práctica laboral ya sea asistencial u otro el personal de tiene que hacer frente a situaciones, muchas veces en condiciones desfavorables que no solo afecta su estilo de vida, sino que desencadena otras respuestas como el estrés laboral, según reportes estadístico de la Organización Internacional del trabajo (OIT) se ha encontrado que el estrés laboral en el mundo se presenta en el 30 % de la población que está en edad de trabajar, dicho porcentaje es mayor en los países subdesarrollados.

En este contexto, se define al estrés como una consecuencia de la relación con el entorno en el cual se desenvuelven las personas, al hacer frente a una situación que sobrepasa su capacidad de respuesta originando efectos negativos que pueden llegar a afectar su bienestar.

Cabe mencionar que existen situaciones que pueden incrementar el estrés laboral en los trabajadores; como es el caso de la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19 en la que se encuentra el mundo actualmente, si bien es cierto que el personal está acostumbrado a trabajar bajo presión, en esta situación se suman condiciones laborales inadecuadas, el miedo al contagio, el temor a ser discriminados, sentimientos de frustración, el alejamiento de la familia, el cansancio físico y mental, y muchos otros que pueden afectar su salud mental desencadenar cuadros graves de estrés que afectan no solo su rendimiento laboral sino también su calidad de vida.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Existe relación muy baja entre el estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,176. Asimismo, se reconoce que el estrés influye en la satisfacción laboral en un 3.09%.
- 6.2 El 88.5% de los colaboradores presentaron un nivel medio en el estrés, el 9.8% alto y solo el 1.6% nivel bajo, por lo tanto, aceptamos la hipótesis.
- 6.3 El 55.7% de los colaboradores presentaron un nivel medio en su satisfacción laboral, el 37.7% alto y el 6.6% bajo, por lo tanto, aceptamos la hipótesis.
- 6.4 Existe relación muy baja entre las relaciones con los jefes y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,177. Asimismo, se reconoce que la relación con los jefes influye en la satisfacción laboral en un 3.13%.
- 6.5 Existe relación muy baja entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,035. Asimismo, se reconoce que la preparación inadecuada influye en la satisfacción laboral en un 0,12%.
- 6.6 Existe relación muy baja entre la carencia de sostén y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,135. Asimismo, se reconoce que la carencia de sostén influye en la satisfacción laboral en un 1,82%.
- 6.7 Existe relación negativa muy baja entre el conflicto con los otros y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue -0,011. Asimismo, se reconoce que el conflicto con los otros influye en la satisfacción laboral en un 0.01%.
- 6.8 Existe relación muy baja entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de

significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,081. Asimismo, se reconoce que la sobrecarga de trabajo influye en la satisfacción laboral en un 0.66%.

6.9 Existe relación muy baja entre la incertidumbre y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,123. Asimismo, se reconoce que la incertidumbre influye en la satisfacción laboral en un 1.5%.

6.10 Existe relación muy baja entre la vulnerabilidad y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,211. Asimismo, se reconoce que la vulnerabilidad influye en la satisfacción laboral en un 4.4%.

6.11 Existe relación muy baja entre la satisfacción y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,120. Asimismo, se reconoce que la satisfacción influye en la satisfacción laboral en un 1.44%.

6.12 Existe relación muy baja entre la autoestima y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache, por cuanto el nivel de significancia fue 0,000 ( $< 0,05$ ) y el valor del coeficiente de correlación fue 0,056. Asimismo, se reconoce que la autoestima influye en la satisfacción laboral en un 0.31%.

## VII. RECOMENDACIONES

Los resultados nos permiten plantear las siguientes recomendaciones a la Dirección de la UGEL Tocache – San Martín.

- 7.1 El director de la Ugel Tocache, gestionará una plaza de Psicología en el CAP de la institución, para el desarrollo de talleres preventivos de estrés para los colaboradores.
- 7.2 La UGEL Tocache deberá realizar alianzas estratégicas con organismo de salud dentro del ámbito jurisdiccional para la contraprestación de servicios de Psicología para la atención de los trabajadores.
- 7.3 Los trabajadores que presentaron un nivel de estrés medio deben ser atendidos inmediatamente por el personal de psicología.
- 7.4 La dirección de la UGEL Tocache deberá promover actividades extra laborales de integración con el personal a través de programas educativos, recreativos, deportivos, etc.
- 7.5 La dirección de la UGEL Tocache debe realizar convenios para la actualización profesional de sus trabajadores, como también la prioridad para la ejecución del plan de desarrollo de las personas.
- 7.6 Los colaboradores de la UGEL Tocache con baja carencia de sostén, deberán identificar las posibles causas y tener una comunicación fluida con sus colegas y jefe inmediato para trabajar juntos y encontrar soluciones posibles.
- 7.7 La UGEL Tocache debe realizar actividades lúdicas entre el personal mediante la dirección del personal en Psicología.
- 7.8 Los colaboradores de la UGEL Tocache deberán de definir claramente cuáles son las prioridades laborales y limitar el tiempo que se dedica a las tareas consignadas para disminuir la sobrecarga laboral.
- 7.9 La oficina de recursos humanos de la UGEL Tocache deberá de fomentar una calidad de vida laboral armoniosa fortaleciendo el trabajo corporativo y una red comunicacional alta para evitar la incertidumbre.
- 7.10 La oficina de recursos humanos de la UGEL Tocache una vez identificado a los colaboradores con índices de vulnerabilidad deberá de

analizar las principales amenazas y sus efectos que puedan causar con la satisfacción laboral y tratarlo con el personal calificado.

- 7.11 La oficina de operaciones de la UGEL Tocache deberá generar estrategias que permitan a los colaboradores sentirse placentero con sus actividades, para lo cual, deberá de brindarles incentivos no monetarios, como reconocimientos, inscripción a cursos de especialización y actualización respectiva.
- 7.12 Los jefes inmediatos de la UGEL Tocache deberán de ser más comunicativos y brindarles la confianza debida a los colaboradores que presentan baja autoestima y a su vez tramitar para la atención respectiva con el profesional de Psicología.

## REFERENCIAS

- Acosta, Jiménez, Pulido. Redondo. (2019) Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17-01 de enero-junio. Doi: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Aloca, T. (2020) "Ansiedad en mujeres y varones en tiempos de covid-19 en la ciudad de Juliaca-Perú 2020".  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3673/Yoni\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3673/Yoni_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Atalaya. (1999). Consecuencias de la satisfacción laboral. Satisfacción laboral y productividad. Revista de psicología.  
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Barraza, A. (2007a). Estrés académico: un estado de la cuestión. [en red] Biblioteca Virtual de psicología científica.com:  
<http://www.psicologiacientifica.com/bv/imprimir-232-estres-academico-unestado-de-la-cuestion.html>. Consultado el 18 de enero 2008.  
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol14num2/Vol14No2Art1.pdf>
- Carrasco (2006). Metodología de la investigación científica. San Marcos. Lima.  
[https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1)
- Chiang, Martín. Núñez (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Univ. Pontificia Comillas. 302 páginas.  
[https://books.google.es/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&dq=libros+de+satisfaccion+laboral+&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=v_sFY1XRFaIC&dq=libros+de+satisfaccion+laboral+&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Delgado. A, (2017) "El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Amarilis – Huánuco 2015,  
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/604/T047\\_42492500M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/604/T047_42492500M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Falla, T. (2017) en la investigación “Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11958/falla\\_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11958/falla_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gamero, C. (2005). “Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral”, Consejo Económico y Social del Reino de España, Colección de Estudios, Madrid.[https://www.researchgate.net/profile/Carlos\\_Gamero\\_Buron/publication/2863541](https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Gamero_Buron/publication/2863541)
- García (1993). Métodos y técnicas de investigación de la realidad social. Alianza Universidad Textos. Madrid: [Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf](#)
- Gardner A. (2005). Estilos de vida saludables podrían ayudar a prevenir el Alzheimer; HealthDay. [consultado 12 mar 2020]. Disponible en: <https://consumer.healthday.com/espanol/cognitive-health-information26/alzheimer-s-news-20/estilos-de-vida-saludables-podr-iacute-an-ayudar-aprevenir-el-alzheimer-526416.html>
- Guerra. Santander, S. Rodríguez, P. (2017) “Satisfacción laboral y su relación con el estrés”. Quito – Ecuador.  
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>
- Gonzales, D. (2020) “Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez\\_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*.
- Huamán, E. Condori, M. Cauna, F. (2021). Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por covid-19, Juliaca.  
<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/728>
- Lozano A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev*

- Neuropsiquiatr; 2020. [consultado 12 Mar 2020]; 38(1):51-6. Disponible en:  
<https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Maguiña C. (2020). Reflexiones sobre el COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública. *Acta Med Peru*; 2020 [consultado 12 mar 2020], 37(1): 8- 10. Disponible en: <https://doi.org/10.35663/amp.2020.371.929>
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job (2001). Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001 [consultado 12 Mar 2020]; 52:397-422. Disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Miller, Lyle. y Dell Smith, A. (2012). "The Stress Solution".  
<https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Osorio. J. y Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral. Colombia.  
File://C:/Users/LENOVO/Downloads/3494-  
Texto%20del%20art%C3%ADculo-10314-2-10-20170329.pdf
- OIT. (2016). Estrés en el Trabajo: Un Reto Colectivo; 2016 [consultado 12 Mar 2020]: 2-18. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- OMS (2020). En tiempos de estrés haz lo que importa: Una guía ilustrada.  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336218/9789240009561-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2020). Salud mental y COVID - 19. América.  
<https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
- Portero, Silvia y Vaquero, Manuel (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario desarrollado en España.  
[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-1692015005042586&script=sci\\_arttext&tIng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-1692015005042586&script=sci_arttext&tIng=es)
- Quispe, E. (2019) "Mobbing y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de ASEP María, Madre y Maestra - Circa de nivel secundario de la ciudad de Arequipa", 2019.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10170/EDMquque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Stavroula, L (2004), Organización del trabajo y el estrés. Reino Unido.

[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Stora (1991) Profesor del Grupo HEC, Psicoanalista-Psicoterapeuta del Hospital del Instituto Psicosomático de Paris.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pF9L7HajHxkC&oi=fnd&pg=PA9&dq=estres+libros+&ots=mf8Rbszvxb&sig=IIJBNSoC01Efr49xjS9TKuut2PM#v=onepage&q=estres%20libros&f=false>

Visitación. M. (2017) “estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de apoyo a la Gestión Educativa descentralizada del Ministerio de Educación”, 2016,

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%B3n\\_FM.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%B3n_FM.pdf?sequence=1)

# **ANEXOS**

## Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estrés	Martínez y Díaz (2007): "el problema que subyace radica en los requerimientos de la Modernidad, concentrada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud física y mental de las personas afectadas" (p. 1).	El estrés estará determinado por las reacciones que tiene el sujeto debido a la relación con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén, conflicto con otros trabajadores, incertidumbre, vulnerabilidad y autoestima	Relación con los jefes.	2. Conflictos con los jefes inmediatos. 3. Temor de cometer errores en el tratamiento del usuario. 5. Tomar una decisión concerniente al usuario cuando el jefe no se encuentra. 7. Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los usuarios. 11 Conflictos con mis superiores. 20 Indicación del jefe que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del usuario. 33 Divertirme. 34 Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad. 40 Los problemas me afectan. 43 Soy una persona simpática.	Ordinal
			Preparación inadecuada.	1. Exceso de crítica por parte de los jefes inmediatos. 24 Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km. 26 Fumar. 27 Tomar bebidas alcohólicas. 47 Me doy por vencido (a) fácilmente.	
			Carencia de sostén.	12 Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra área. 13 Exceso de crítica de los supervisores. 18 Carencia de personal adecuado para cubrir el área. 25 Hacer ejercicios hasta sudar. 30 Confiar mis problemas personales a mis amigos. 38 Quisiera cambiar de institución en la que trabajo. 48 Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	
			Conflicto con otros trabajadores.	4. Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario. 8. Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas del área. 23 Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas. 46 Se tienen en cuenta mis sentimientos.	
			Sobrecarga del trabajo	9. Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros de área. 14 Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma área. 16 Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al usuario. 17 Carencia de tiempo para completar todas mis tareas. 22 Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado. 31 Enfermar. 36 Me siento feliz con mi trabajo. 37 Quisiera cambiar de actividad. 45 Soy popular entre las personas de mi edad.	
			Incertidumbre respecto al tratamiento.	6. Ser interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria. 10. Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de área mis sentimientos negativos hacia los clientes. 15 Grupo de compañeros y horarios impredecibles. 35 Organizar racionalmente mi tiempo.	
			Vulnerabilidad.	32 Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	
			Satisfacción.	21 Desconocimiento de lo que puede informarse a un usuario. 28 Tomar café. 41 Puedo tomar una decisión fácilmente. 44 Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	
			Autoestima.	19 Inadecuada información del jefe sobre el usuario. 39 Me siento feliz en mi hogar. 42 Me gustaría ser otra persona.	
Satisfacción Laboral	Hegney, Plank y Parker (2006), "la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente".	La satisfacción laboral está predispuesto a las relaciones interpersonales, el desempeño, condiciones, valoración laboral, participación, factores organizacionales, el ambiente físico y el equipo directivo.	Relaciones interpersonales	1 Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros. 11 Las relaciones interpersonales que tengo con los colaboradores de la institución. 23 Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución.	Ordinal
			Desempeño laboral	2 Las actividades que desempeño en este momento. 5 El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo. 7 La autonomía que tengo para realizar mi trabajo. 22 La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo. 26 Lo motivador que es mi trabajo	
			Condiciones laborales	3 La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales. 6 Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente. 18 La forma en que me puedo promover a un puesto directivo. 25 El nivel laboral que tengo. 28 La remuneración económica que percibo. 29 La cantidad de trabajo que se me asigna. 34 La forma en que puedo ascender de nivel salarial.	
			Valoración del trabajo desarrollado	4 La forma en que valoran mi trabajo los usuarios. 9 La opinión que tiene la comunidad referente al estado situacional de la institución. 27 La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución. 32 La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes.	
			Participación	10 Mi forma de participar en la toma de decisiones. 31 La forma en que toman en cuenta mis opiniones.	
			Factores organizacionales	13 La forma en que se respeta la normatividad institucional. 14 El ambiente de trabajo que existe en la institución. 19 El modo en que se respetan los estatutos sindicales. 20 La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo. 30 La forma en que está organizada la institución	
			Ambiente físico	16 La ventilación del espacio físico donde laboro. 24 La iluminación del espacio físico donde trabajo.	
			Equipo directivo	8 La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo. 12 La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo. 15 La forma en que me trata el equipo directivo. 17 El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución. 21 El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente. 33 El espacio físico donde realizo mi trabajo.	

### Matriz de consistencia

Título: Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos																				
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación presenta la satisfacción laboral y el estrés en los colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿En qué nivel de estrés se encuentran los colaboradores de la UGEL de Tocache?, ¿Qué nivel de satisfacción manifiestan tener los trabajadores de la UGEL de Tocache?, ¿Qué relación existe entre el estrés con los jefes y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la carencia de sostén y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre el conflicto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Cuál es la relación entre la vulnerabilidad y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache?, ¿Qué relación existe entre la autoestima y la satisfacción en los colaboradores de la UGEL Tocache?,</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar el nivel de estrés que tienen los colaboradores de la UGEL de Tocache. Evaluar el nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores de la UGEL de Tocache. Discriminar la relación entre el estrés con los jefes y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Establecer la relación entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache. Determinar la relación que existe entre la carencia de sostén y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Determinar la relación que existe entre el conflicto y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Establecer la relación que existe entre la sobrecarga del trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Analizar la relación que existe entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Tocache. Identificar la relación entre la vulnerabilidad y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Identificar la relación de la satisfacción del estrés y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. Determinar la relación entre la autoestima y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Tocache – San Martín 2020. H<sub>0</sub>: No existe relación del estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tocache – San Martín 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H<sub>3</sub>: Existe relación entre el estrés con los jefes y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>4</sub>: Existe relación entre la preparación inadecuada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL – Tocache. H<sub>5</sub>: Existe relación del estrés en la carencia de Existe relación entre la carencia de sostén y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>6</sub>: Existe relación entre el conflicto y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>7</sub>: Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>8</sub>: Existe relación del estrés en la incertidumbre Existe relación entre la incertidumbre respecto al tratamiento y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>9</sub>: Existe relación entre la vulnerabilidad y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>10</sub>: Existe relación entre la satisfacción del estrés y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache. H<sub>11</sub>: Existe relación entre la autoestima y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL Tocache.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionarios</p> <p>Multidimension al de Satisfacción Laboral Docente.</p> <p>Escala de Estrésorales Laborales</p>																				
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>																					
<p>El estudio de investigación es de tipo básica de diseño No Experimental, descriptivo – correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 --&gt; r     V2 --&gt; r     </pre> <p>Donde: M = 61 colaboradores. V<sub>1</sub> = Estrés. V<sub>2</sub> = Satisfacción laboral. r = Relación.</p>	<p><b>Población</b> En el trabajo de investigación, se tuvo como población a 61 colaboradores de la UGEL Tocache, sin exclusión de ningún colaborador</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estuvo constituida por 61 trabajadores de la UGEL Tocache 2020.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Variables</th> <th style="width: 80%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="7" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Estrés</td> <td>Relación con los jefes.</td> </tr> <tr> <td>Preparación inadecuada.</td> </tr> <tr> <td>Carencia de sostén.</td> </tr> <tr> <td>Conflicto con otros trabajadores.</td> </tr> <tr> <td>Sobrecarga del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Incertidumbre respecto al tratamiento.</td> </tr> <tr> <td>Vulnerabilidad.</td> </tr> <tr> <td rowspan="7" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Satisfacción laboral</td> <td>Satisfacción.</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td>Condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td>Valoración del trabajo desarrollado</td> </tr> <tr> <td>Participación</td> </tr> <tr> <td>Factores organizacionales</td> </tr> <tr> <td>Ambiente físico</td> </tr> <tr> <td>Equipo directivo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Estrés	Relación con los jefes.	Preparación inadecuada.	Carencia de sostén.	Conflicto con otros trabajadores.	Sobrecarga del trabajo	Incertidumbre respecto al tratamiento.	Vulnerabilidad.	Satisfacción laboral	Satisfacción.	Relaciones interpersonales	Desempeño laboral	Condiciones laborales	Valoración del trabajo desarrollado	Participación	Factores organizacionales	Ambiente físico	Equipo directivo
Variables	Dimensiones																						
Estrés	Relación con los jefes.																						
	Preparación inadecuada.																						
	Carencia de sostén.																						
	Conflicto con otros trabajadores.																						
	Sobrecarga del trabajo																						
	Incertidumbre respecto al tratamiento.																						
	Vulnerabilidad.																						
Satisfacción laboral	Satisfacción.																						
	Relaciones interpersonales																						
	Desempeño laboral																						
	Condiciones laborales																						
	Valoración del trabajo desarrollado																						
	Participación																						
	Factores organizacionales																						
Ambiente físico																							
Equipo directivo																							

**Fuente:** Elaboración propia.

## Instrumentos de recolección de datos

### TEST DE ESTRÉS LABORAL

Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Condición: \_\_\_\_\_

Usted encontrará una serie de situaciones valoradas del 0 al 3 (0 1 2 3), otorgue un valor a cada situación, considerando cómo le afecta, responda con honestidad, no existen puntajes buenos ni malos por ejemplo:

Nº. Suena el timbre de salida y no estoy listo (0 1 2 3) 2

Esta situación la valoré con 2. Pues considero que esta situación me preocupa Bastante pero NO ME desespero. Si hubiese escogido el valor 0, significaría que no me preocupa en lo absoluto. Si escojo el valor 1, la situación me fastidia un poco; y si escojo 3 significa que me desesperaría si se presenta esta situación.

Nº	SITUACIONES DE PREOCUPACION O DE INTERES	CRITERIOS
1	Exceso de crítica por parte de los jefes inmediatos.	0 1 2 3
2	Conflictos con los jefes inmediatos.	0 1 2 3
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del usuario.	0 1 2 3
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	0 1 2 3
5	Tomar una decisión concerniente al usuario cuando el jefe no se encuentra.	0 1 2 3
6	Ser interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	0 1 2 3
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los usuarios.	0 1 2 3
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas del área.	0 1 2 3
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros de área.	0 1 2 3
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de área mis sentimientos negativos hacia los clientes.	0 1 2 3
11	Conflictos con mis superiores.	0 1 2 3
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra área.	0 1 2 3
13	Exceso de crítica de los supervisores.	0 1 2 3
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma área.	0 1 2 3
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	0 1 2 3
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al usuario.	0 1 2 3
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	0 1 2 3
18	Carencia de personal adecuado para cubrir el área.	0 1 2 3
19	Inadecuada información del jefe sobre el usuario.	0 1 2 3
20	Indicación del jefe que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del usuario.	0 1 2 3
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un usuario.	0 1 2 3
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	0 1 2 3
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	0 1 2 3
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	0 1 2 3
25	Hacer ejercicios hasta sudar.	0 1 2 3
26	Fumar.	0 1 2 3
27	Tomar bebidas alcohólicas.	0 1 2 3
28	Tomar café.	0 1 2 3

29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	0 1 2 3	
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	0 1 2 3	
31	Enfermar.	0 1 2 3	
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	0 1 2 3	
33	Divertirme.	0 1 2 3	
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	0 1 2 3	
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	0 1 2 3	
36	Me siento feliz con mi trabajo.	0 1 2 3	
37	Quisiera cambiar de actividad	0 1 2 3	
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	0 1 2 3	
39	Me siento feliz en mi hogar.	0 1 2 3	
40	Los problemas me afectan.	0 1 2 3	
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	0 1 2 3	
42	Me gustaría ser otra persona.	0 1 2 3	
43	Soy una persona simpática.	0 1 2 3	
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	0 1 2 3	
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	0 1 2 3	
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	0 1 2 3	
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	0 1 2 3	
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	0 1 2 3	

**Si Termino, Revise Que Haya Valorado Todas Las Situaciones**

## Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente

### INSTRUCCIONES:

Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

TS (Totalmente satisfecho)

AS (Algo satisfecho)

AI (Algo insatisfecho)

TI (Totalmente insatisfecho)

### ¿Qué tan satisfecho estoy con...?

N°	INDICADORES	TS	AS	A	TI
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros.				
2	Las actividades que desempeño en este momento.				
3	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
4	La forma en que valoran mi trabajo los usuarios.				
5	El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.				
6	Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.				
7	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo.				
8	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.				
9	La opinión que tiene la comunidad referente al estado situacional de la institución.				
10	Mi forma de participar en la toma de decisiones.				
11	Las relaciones interpersonales que tengo con los colaboradores de la institución.				
12	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.				
13	La forma en que se respeta la normatividad institucional.				
14	El ambiente de trabajo que existe en la institución.				
15	La forma en que me trata el equipo directivo.				
16	La ventilación del espacio físico donde laboro.				
17	El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.				
18	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.				
19	El modo en que se respetan los estatutos sindicales.				
20	La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.				
21	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.				
22	La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.				
23	Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución.				
24	La iluminación del espacio físico donde trabajo.				
25	El nivel laboral que tengo.				
26	Lo motivador que es mi trabajo.				
27	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución.				
28	La remuneración económica que percibo.				
29	La cantidad de trabajo que se me asigna.				
30	La forma en que está organizada la institución.				
31	La forma en que toman en cuenta mis opiniones.				
32	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes.				
33	El espacio físico donde realizo mi trabajo.				
34	La forma en que puedo ascender de nivel salarial.				

## Validación de instrumentos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DR. Gustavo Ramírez García

Institución donde labora : EPG UCV

Especialidad : Docente Metodólogo de Investigación

Instrumento de evaluación : Escala Multidimensional de Satisfacción

Laboral Docente

Autor (s) del instrumento (s) : Arturo Barraza Macias

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 21 de diciembre de 2020

  
Dr. GUSTAVO RAMÍREZ GARCÍA  
CNI. 01100062

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DR. Gustavo Ramírez García

Institución donde labora : EPG UCV

Especialidad : Docente Metodólogo de Investigación

Instrumento de evaluación : Escala de Estresores Laborales

Autor (s) del instrumento (s) : Mithely - Troht & Jenna G. Andersen

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto 21 de diciembre de 2020

  
Dr. Gustavo Ramírez García  
C.I. 11.140.022

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. José Luis Salva Huamán  
Institución donde labora : IE 0413 - Tocache  
Especialidad : Lengua y literatura – Sub Director  
Instrumento de evaluación : Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente  
Autor (s) del instrumento (s) : Arturo Barraza Macias

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 21 de diciembre de 2020



Mg. José Luis Salva Huamán  
SUB DIRECTOR SECUNDARIA

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. José Luis Salva Huamán

Institución donde labora : IE 0413 - Tocache

Especialidad : Lengua y literatura – Sub Director

Instrumento de evaluación : Escala de Estresores Laborales

Autor (s) del instrumento (s) : Mithely - Troht & Jenna G. Andersen

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 21 de diciembre de 2020



Mg. José Luis Salva Huamán  
SUB-DIRECTOR, SECUNDARIA

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. José Luis Malpartida Repetto

Institución donde labora : Universidad de Huánuco - UDH

Especialidad : Docente Metodólogo De Investigación

Instrumento de evaluación : Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente

Autor (s) del instrumento (s) : Arturo Barraza Macias

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					48	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 21 de diciembre de 2020

  
Mg. José Luis Malpartida Repetto  
PSICOPEDAGOGO  
C.Psi.P. N° 4819

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. José Luis Malpartida Repetto

Institución donde labora : Universidad de Huánuco - UDH

Especialidad : Docente Metodólogo De Investigación

Instrumento de evaluación : Escala de Estresores Laborales

Autor (s) del instrumento (s) : Mithely - Troht & Jenna G. Andersen

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 21 de diciembre de 2020

  
Mg. José Luis Malpartida Repetto  
PSICOPEDAGOGO  
C.Psic.P. N° 4819

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TOCACHÉ**  
**OFICINA DE OPERACIONES**

*"Año de la Universalización de la Salud"*

### CONSTANCIA

LA OFICINA DE OPERACIONES DE LA UNIDAD EJECUTORA  
303 "ALTO HUALLAGA" – TOCACHE.

#### Hace constar:

Que, al **C.P.C. Víctor Hugo Rosales Sánchez**, se le autoriza la aplicación de la encuesta "Test de Estrés Laboral y Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral" en los colaboradores de la UGEL Tocache de acuerdo a su tesis titulado: Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2021, para la obtención del grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Se expide la presente constancia a petición del interesado, para los efectos y fines que estime conveniente.

Tocache, 30 de diciembre del 2020



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
Dirección Regional de Educación  
Unidad de Gestión Educativa  
Oficina de Operaciones UGEL 303  
*[Firma]*  
Dra. Diana E. Rodríguez Vásquez  
JEFE DE OPERACIONES

### Datos estadísticos

#### Resultados cuantitativos de Satisfacción Laboral

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	TOTAL	
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	118	
2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	98	
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
5	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	78	
6	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	72	
7	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	76	
8	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	75
9	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	71	
10	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	81	
11	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	72	
12	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	118	
13	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
14	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
15	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
16	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	105	
17	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
18	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
19	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
20	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	105	
21	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
22	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
23	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3	87	
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	118	
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
26	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	

27	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
28	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
29	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	118		
30	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98		
31	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98		
32	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
33	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	78	
34	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	72
35	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	76	
36	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	75	
37	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	71	
38	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	81	
39	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	54
40	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	118	
41	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
42	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
43	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
44	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	54	
45	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	118	
46	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
47	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
48	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
49	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	49
50	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	118	
51	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
52	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	98	
53	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106	
54	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	78	
55	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	72	

56	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	76			
57	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	75		
58	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	71			
59	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	81		
60	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	46
61	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	118	

## Resultados cuantitativos de Estrés Laboral

Nº	Relación con los jefes					Prep inade		Carencia de sostén			Conflicto con los otros				Sobrecarga de trabajo				Incertidumbre				Vulnera										Satisfacción				Autoestima															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48				
1	1	2	1	2	3	1	1	3	2	2	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	0	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	0	2	1	2	2	1	0		
2	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
6	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1		
7	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	
8	0	0	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1		
9	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1		
10	0	0	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1		
12	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
13	1	2	1	2	3	1	1	3	2	2	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	0	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	0	2	1	2	2	1	0		
14	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
15	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	



