



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la
satisfacción laboral de los Colaboradores de una Institución
Educativa de Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Ramirez Pozo, Ader Adonis (ORCID: 0000-0002-6617-2046)

ASESORA:

Dra. Salazar Llerena Silvia Liliana (ORCID: 0000-0002-1481-0368)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Débora y Manuel por su amor y apoyo incondicional.

A mis hermanos Guisela, Dennis y Marco por su apoyo y ánimo constante

Agradecimiento

A Dios, siempre presente en mi vida.

A la Universidad por organizar el doctorado y permitirme concluir esta fase de mi crecimiento profesional

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. PROPUESTA	46
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
X. ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias: Niveles de las condiciones de trabajo	21
Tabla 2. Distribución de frecuencias: Niveles de estrés	22
Tabla 3. Distribución de frecuencias: Niveles de satisfacción laboral	23
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov	24
Tabla 5. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	25
Tabla 6. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	25
Tabla 7. <i>Estimaciones de parámetros de la hipótesis general</i>	26
Tabla 8. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1	26
Tabla 9. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	27
Tabla 10. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2	28
Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	28
Tabla 12. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3	29
Tabla 13. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	29
Tabla 14. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4	30
Tabla 15. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	30
Tabla 16. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 5	31
Tabla 17. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	31
Tabla 18. Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 5	32

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de las condiciones de trabajo	21
Figura 2. Niveles del estrés	22
Figura 3. Niveles de satisfacción laboral	23

RESUMEN

El objetivo del trabajo fue determinar la influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima 2020. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, descriptivo- correlacional causal, de diseño no experimental, que contó con una muestra de 106 colaboradores de una institución educativa de lima. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos tres cuestionaros estandarizados para las condiciones de trabajo (Reyes, 2016), factores de estrés (Suarez, 2013) y para la satisfacción laboral (Pereyra, 2015) que tuvieron un confiabilidad mediante el alfa de cronbach de 0.842, 0.966 y 0.921 respectivamente.

Los resultados para condiciones de trabajo indican un predominio del nivel regular en 80.2%, los factores de estrés en un nivel intermedio de 86.8%, mientras que para la satisfacción laboral fue un nivel indiferente de 82.1%. En la hipótesis se utilizó la prueba de regresión logística ordinal. Lo cual permitió concluir que las condiciones de trabajo y factores de estrés influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa de Lima; obteniéndose una variabilidad de 84.4% y un wald mayor a 4, y asociado con valores de 0,000 menores a 0,05.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, factores de estrés, satisfacción laboral, colaboradores

ABSTRACT

The objective of the work was to determine the influence of work conditions and stress factors on the job satisfaction of employees of an educational institution in Lima 2020. in the experimental, which counted with a sample of 106 collaborators of an educational institution in Lima. The technique used was the survey and the instruments three standardized surveys for work conditions (Reyes, 2016), stress factors (Suarez, 2013) and for job satisfaction (Pereyra, 2015) that have been unreliable by means of the Cronbach alpha of 0.842, 0.966 and 0.921 respectively.

The results for work conditions indicate a predominance of regular level at 80.2%, stress factors at an intermediate level of 86.8%, while for labor satisfaction there was an indifferent level of 82.1%. In the hypothesis, the ordinal logistic regression approach was used. It allowed us to conclude that work conditions and stress factors significantly influence the job satisfaction of employees of the educational institution in Lima; obtaining a variability of 84.4% and a wald greater than 4, and associated with values of 0.000 less than 0.05.

Keywords: Working conditions, stress factors, job satisfaction, collaborators

RESUMO

O objetivo do trabalho deve determinar a influência das condições do trabalho e os fatores de estrés na satisfação laboral dos colaboradores de uma institución educacional de Lima 2020. O trabalho do fue do enfoque cuantitativo, do tipo básico, descriptivo- correlacional causal, de diseño não experimental, que contó com uma muestra de 106 colaboradores de uma institución educativa de lima. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos tres cuestionaros estandarizados para las condiciones de trabajo (Reyes, 2016), fatores de estrés (Suarez, 2013) y para la satisfacción laboral (Pereyra, 2015) que tuvieron un confiabilidad mediante el alfa de cronbach de 0,842, 0,966 e 0,921 respectivamente.

Os resultados para as condições do trabalho indiano em um nível predominante regular em 80,2%, os fatores de estrés em um nível intermediário de 86,8%, mientras que para a satisfação laboral fue em um nível indiferente de 82,1%. En la hipótesis se se utiliza la prueba de regresión logística ordinal. A permissão local conclui que as condições de trabalho e fatores de estrés influyen de manera significam en la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa de Lima; obteniéndose una variabilidad de 84,4% y un wald mayor a 4, y asociado con valores de 0,000 menores a 0,05.

Palavras-chave: Condições de trabalho, fatores de estresse, satisfação no trabalho, colaboradores

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización moderna conoce la importancia que tiene la gestión del talento humano para el éxito, es por eso que los colaboradores son el recurso más importante, ya que son ellos el pilar, en un gran porcentaje, para el buen funcionamiento de su organización.

El trabajo en la vida es vital en las personas porque desempeña un papel fundamental para experimentar un nivel óptimo de satisfacción la cual es el resultado de un efecto positivo no solo en la persona, sino también con aquellos que se relacionan con él, asimismo la satisfacción en el trabajo influye tanto en la vida de los colaboradores y se refleja el funcionamiento de las organizaciones.

La satisfacción laboral influye en el grado de bienestar que experimenta el colaborador en su trabajo la cual puede ser determinada por diferentes factores como el tipo de trabajo, el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, las condiciones de trabajo, etc., donde la satisfacción laboral puede ser afectada por una variedad de elementos que surgen de las distintas situaciones.

Paul (2015) afirma que un trabajador que no está satisfecho en su trabajo es un indicio de debilidad en la organización la cual se relaciona con una menor productividad, ausencia al centro de labores que hacen que no se cumplan las metas propuestas. La satisfacción laboral en los trabajadores tiene un impacto positivo en sus actividades laborales, incide directamente en su eficacia en su profesión y rendimiento (Ramos et al., 2019; Anaya y López, 2015; Spector, 1985).

Las condiciones del trabajo influyen en el colaborador tanto en su desarrollo, satisfacción, salud y desempeño (Sauter et al., 2001; Toro et al., 2010), donde engloba no solo el conjunto de condiciones económicas y sociales sino también aspectos jurídicos, tecnológicos, ecológicos en el ámbito donde desarrolla la actividad laboral las cuales repercute en la dinámica organizacional.

En el año 2016 la organización internacional del trabajo en su encuesta realizada en Centroamérica sobre salud y condiciones de trabajo informo que el 12% al 15 % de trabajadores se siente estresado por su trabajo. El estrés laboral no solo afecta a los colaboradores sino que actualmente está identificada a nivel

organizacional como una enfermedad muy peligrosa porque genera un gran perjuicio en la producción a todos los países con economías industrializadas o no (Rodríguez, 2020).

El trabajador que está estresado tiene predisposición a enfermarse más, tener una baja o nula motivación, disminuye su productividad y tiene menor seguridad en lo que realiza la cual influye en la organización generando una imagen negativa en el ámbito donde se desarrolla (Houtman et. al, 2008 ; Peiro ,2001).

Por otro lado se han realizado estudios para identificar que elementos actúan como factores causales de estrés en los colaboradores donde el mal clima organizacional, la fuerte presión que sufre el colaborador por lograr metas y el ritmo acelerado de organización son algunos de los factores y estos pueden variar por las condiciones y ambientes de trabajo los cuales desencadenan diferentes tipos de reacciones en el colaborador (Cirera et al., 2012).

Debido a los cambios impuestos por la nueva realidad de la pandemia covid 19, las organizaciones han tenido que migrar gran parte de su fuerza laboral de la modalidad presencial a la remota con el objetivo de cuidar a sus colaboradores y no detener sus operaciones siendo un claro ejemplo las instituciones educativas donde los colaboradores han debido adoptar dicha modalidad de trabajo.

El análisis de las condiciones de trabajo en la nueva modalidad remota en los colaboradores de las instituciones educativas cambia porque ahora el ambiente de trabajo se desarrolla en su hogar, en el cual se presentan características especiales al converger diversas dimensiones individuales, económicas y/o sociales. Estas condiciones de trabajo son influenciadas aún más por el contexto en que vivimos donde se han aumentado las exigencias de trabajo y al mismo tiempo se les ha exigido mayor rapidez en la adaptación de las clases planificadas de modalidad presencial a modalidad remota; además se ha evidenciado la existencia de la falta de homogeneidad en los colaboradores sobre la familiarización con las herramientas tecnológicas y no se han considerado las condiciones familiares que podrían afectar su trabajo.

El trabajo de los colaboradores en las instituciones educativas genera que este expuesto a múltiples y específicas condiciones que influye sobre su salud y

que se puede expresar en cualquier momento bajo la forma de estrés con sus múltiples manifestaciones tales como irritabilidad, cansancio, fatiga, depresión, ansiedad, etc.

Adicionalmente en el panorama actual por el covid 19 , las personas han sido afectadas por las medidas dictadas por el gobierno (como el autoaislamiento, la cuarentena); las consecuencias de la enfermedad (inclusión en personal vulnerable, pérdida de seres queridos, haber padecido la enfermedad, el temor de contraerla); las consecuencias económicas (pérdida del empleo, suspensión perfecta, modificación en el salario etc.), lo cual es muy complejo debido a diferentes factores estresantes que pueden provocar patologías definidas como estrés crónico , estrés postraumático o trastorno de adaptación por citar algunas (Lotzin et al., 2020)

Por lo antes mencionado se formula el siguiente problema ¿Cuál es la influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020? y se han establecido como objetivo general: Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Educativa de Lima 2020.

Teniendo como objetivos específicos: Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con las prestaciones de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción intrínseca de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con la participación de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.

En referencia a la hipótesis se buscó demostrar que las condiciones de trabajo y factores de estrés tienen influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020, además la investigación tiene cuatro tipos de justificación: justificación teórica donde se basa en estudios que señalan que la satisfacción laboral incide en el trabajador y en la organización donde existen factores que se relacionan e impactan sobre ella. En cuanto la justificación práctica los resultados servirán a la institución educativa en la toma de decisiones para generar planes y estrategias que permita enfatizar en la importancia de la satisfacción laboral de sus colaboradores en función a las condiciones de trabajo y factores de estrés.

La justificación metodológica se empleó el método cuantitativo donde el cuestionario fue el instrumento de investigación mediante la cual se obtuvo información de las variables para luego utilizar SPSS que permitió el cálculo de los coeficientes de correlación entre las variables independientes y la dependiente.

Para la justificación epistemológica se basa que es un estudio crítico donde emplea conocimientos científicos considerando la validez de la normativa de la lógica y que determina si un discurso científico es coherente o no, lo que permitió en la investigación un mejor abordaje en el estudio multivariable.

II. MARCO TEÓRICO

De las variables que se estudiaron, existen tesis de investigación internacional como la tesis doctoral de Ramírez (2016) que propuso como objetivo conocer como el colaborador académico universitario afronta los cambios en que suceden en su contexto actual sobre las condiciones de trabajo basándose en la evidencia y caracterización de los sentimientos, percepciones y comportamientos utilizando una metodología mixta la cual combinaba una doble aproximación (cualitativa y cuantitativa), obteniendo como resultado que en el colaborador académico universitario existe un alto índice de inseguridad e incertidumbre sobre su actual presente y próximo futuro determinado por el grado de bienestar laboral percibido.

Rodríguez (2016) en su tesis doctoral, propuso como objetivos determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales sanitarios y educativos, asimismo establecer si existían diferencias en la satisfacción entre colaboradores de ambos sectores y en qué medida esas diferencias dependen de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida laboral, para ello realizó un estudio observacional transversal en el que se analizan las respuestas de estos grupos profesionales donde tuvo como resultado que los profesionales sanitarios se encuentran molestos o preocupados por sus condiciones de trabajo ligadas a los riesgos laborales a diferencia de los profesionales educativos donde está ligada a las condiciones físicas, asimismo no se encontró diferencias en la satisfacción laboral entre los colaboradores de ambos sectores salvo en lo relacionado con la presión laboral.

Portero (2019) en su tesis doctoral, propuso determinar la relación entre satisfacción laboral, estrategias de afrontamiento, estrés percibido, burnout y características laborales y sociodemográficas de los colaboradores sanitarios sobre el estado de salud general utilizando un tipo de estudio observacional, transversal y multicéntrico donde tuvo como resultado que el nivel de estrés percibido es medio en los colaboradores sanitarios siendo el afrontamiento la estrategia más usada, asimismo las dimensiones agotamiento emocional resulto baja. En referencia a las otras dos dimensiones realización personal y despersonalización el resultado fue moderado además el nivel de satisfacción laboral también resulto moderada y las manifestaciones clínicas más frecuentes eran la sintomatología somática y la ansiedad.

Asimismo artículos científicos como el publicado por Thamilvanan y Thavasumani (2019) que propusieron estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral de los médicos representantes en los distritos de Trichy y Tanjore de Tamilnadu donde concluyeron que existía dependencia entre ambas variables.

Toropova et al. (2020) en su artículo, investigaron las relaciones entre la satisfacción laboral de los docentes en función de las condiciones de trabajo de la escuela y las características de los docentes de matemáticas de octavo grado, utilizando el modelo de ecuaciones estructurales y realizando el análisis mediante el factorial confirmado, obteniendo como resultado que existe una relación importante entre las condiciones laborales de la escuela y la satisfacción laboral de los docentes siendo la carga de trabajo ,la cooperación y la percepción , los factores más relacionados con la satisfacción laboral docente.

Siti et al. (2019) en su artículo de enfoque cuantitativo tuvieron como objetivo desarrollar y probar un marco que examinara las consecuencias del estrés laboral y su impacto en la satisfacción laboral e intención de rotación de las enfermeras en hospitales públicos y privados de Bahawalpur, Punjab de Pakistán, demostrando que existía correlación positiva significativa entre la ambigüedad de roles y el estrés laboral. Además, de una correlación similar entre el conflicto laboral y familiar, la satisfacción laboral e intención de rotación y que existe una correlación negativa entre el apoyo del supervisor, rotación, el estrés laboral y la satisfacción laboral.

Mai y Ung (2020) en su artículo investigaron los efectos de los factores estresantes relacionados con el trabajo y el individuo en relación con tres variables: la motivación, satisfacción laboral y lealtad de los empleados en el contexto de la industria hotelera de Vietnam donde los resultados demuestran que los factores estresantes relacionados con el individuo influyen positivamente y directamente a las tres variables, mientras que los factores estresantes relacionados con el trabajo influyen en forma directa y positivo en la motivación de los empleados pero afectan indirectamente a la lealtad y la satisfacción laboral de los empleados.

Kurniawaty et al. (2019) en su artículo de enfoque cuantitativo investigaron los factores que influyen en la intención de rotación de los empleados del Banco Mandiri, incluidos el entorno laboral, el estrés y la satisfacción laboral encontrando

como resultado que el ambiente de trabajo tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral, el estrés tuvo un efecto negativo y significativo sobre la satisfacción laboral, asimismo Robinet y Pérez (2020) en su artículo realizaron una revisión de publicaciones en época de pandemia referente al nivel de estrés de los docentes donde todas las investigaciones confirmaban el incremento y que las principales causas eran los factores psicosociales.

Ruotsalainen et al. (2020), en su artículo tuvieron como propósito investigar los factores estresantes, los desafíos, el trabajo en equipo y los factores de gestión asociados con la calidad de atención, el bienestar y la satisfacción laboral experimentada de los trabajadores de atención domiciliaria y como experimentan su trabajo realizado, teniendo como resultado que las condiciones y prácticas laborales actuales se consideran estresantes, asimismo si los trabajadores pudieran influir en sus trabajos podría tener un impacto positivo en su bienestar a través de una mayor satisfacción laboral.

Muñoz et al. (2020) en su artículo tuvieron como propósito de estudio describir cual era la forma de reacción emocional esperada por el Covid-19 por los colaboradores de salud, obteniendo como resultado que el Covid-19 es un factor de riesgo en la salud de los colaboradores, los cuales requieren oportuna atención de los especialistas en temas de salud mental

Zhou y Yao (2020) en su artículo buscaron examinar como el apoyo social alivia los síntomas de estrés agudo en los docentes de primaria y secundaria para lo cual utilizaron cuestionarios auto informados sobre apoyo social, necesidades psicológicas, sentido de control y síntomas del estrés agudo, obteniendo como resultado que el apoyo social puede ayudar a aliviar los síntomas de estrés agudo cuando el apoyo satisface tanto su sentido de control y sus necesidades psicológicas.

Por otra parte existen estudios de investigación nacional como el realizado por Norabuena (2018) en su tesis de maestría de enfoque descriptivo correlacional planteó determinar si existe relación entre las variables estrés laboral y satisfacción en los colaboradores de la Dirección regional de salud de la ciudad de Huaraz en el año 2016, obteniendo como resultado que esta variable se relaciona en forma

altamente significativamente y negativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección regional de salud.

Kian (2019) en su tesis de maestría planteó como objetivo determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un centro de salud, realizando un estudio de tipo correlacional y de corte transversal, donde concluyó que las condiciones laborales afectan la satisfacción laboral del personal de enfermería donde se presenta el estrés laboral

Akamine (2017) en su tesis de maestría, se propuso estudiar la relación entre la variable condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del hospital María Auxiliadora, la investigación fue de tipo correlacional y concluyó que existe una relación positiva, asimismo confirmo que las ambas variables están relacionadas en forma directa y con correlación positiva significativa.

La primera variable de estudio son las condiciones de trabajo que es el conjunto de condiciones y características de tipo ecológica, social, técnica, económica, material, política, organizacional y jurídica donde se desarrolla la actividad y relaciones laborales (Blanch et al., 2010).

También es definida como todos los componentes que se encuentra relacionados al trabajo (Ramos ,2013) o que giran en torno al colaborador los cuales pueden ser de tipo ergonómico, psicosocial, de seguridad e higiene (Merino, 2015), donde las diferentes variables permiten definir como es la tarea o el entorno, asimismo dichas variables determinaran la salud del colaborador tanto física, psíquica y social (INSHT, 1987) donde los resultados permiten comprender el tipo de conducta de las personas ya que engloba todo tipo de aspecto que se produce en el trabajo.

Las condiciones de trabajo como la exposición frecuente al ruido, radiación solar, movimientos repetitivos y posturas incorrectas pueden deteriorar la salud de los colaboradores y la calidad del trabajo (Sabastizagal et. al., 2020; Park et al., 2015), así como el trabajo nocturno, horas de trabajo diarias o semanales variables, largas horas rebaja la calidad de vida, genera depresión, ansiedad, enfermedades cardiovasculares (Jung et al., 2017; Lee et al., 2021).

Neffa (2015) subraya que pueden llegar a satisfacer o identificar los riesgos, el sistema salarial, la distribución del tiempo de labor, la organización del trabajo y su contenido, de igual manera Drucker (1999) infirió que la condición de trabajo está relacionada con diferentes componentes que brinda las organizaciones con el fin de innovar y producir más para su beneficio.

Las condiciones de trabajo son otorgadas por las organizaciones donde tienen consecuencias en forma directa en el estado de salud de sus colaboradores y en su reacción frente a una acción riesgosa que depende de elementos intrínsecos como extrínsecos, en el campo docente se puede definir como espacio amplio donde se centra tres tipos de dimensiones: física personal y social en donde laboran y su salud como parte integral se basa en la armonía de la parte psicológico, biológico, fisiológico y social que influye de manera fuerte en donde laboran (UNESCO, 2005).

Ramos et al. (1996), citado por Rodríguez (2016), señala que las condiciones de trabajo pueden englobarse en 6 grupos, la primera son las condiciones de empleo que son las prestaciones de servicios de los colaboradores hacia la organización donde incluye la estabilidad, el salario, las prestaciones, las afiliaciones sindicales, etc.

En el segundo grupo se refiere a condiciones de tipo ambiental que es el entorno físico que está conformado por el ambiente de tipo físico (nivel de ruido, iluminación, vibraciones, ventilación, etc.), las condiciones espacio-geográfica (densidad, territorio, privacidad condiciones de aislamiento), y el diseño del lugar donde se realiza el trabajo, en el tercer grupo están las condiciones de seguridad que son las condiciones que tienen que conocer el colaborador en su lugar de trabajo, asimismo debe conocer las características de la tarea que es el cuarto grupo de su clasificación.

En el penúltimo grupo está referido a los procesos de trabajo donde están los factores como la organización y división del trabajo, la postura del trabajo, las demandas de puesto, el nivel de exigencia, etc. y como último grupo las condiciones sociales y organizacionales donde se encuentra las relaciones interpersonales, el clima laboral, la participación, etc.

La segunda variable de estudio son los factores del estrés, siendo el estrés la enfermedad del siglo XXI y un problema a nivel mundial de salud pública (Reyes et al. ,2012), debido que en un mundo cambiante donde la persona debe adaptarse rápidamente a los nuevos escenarios que exigen fuertes demandas en su trabajo hace que este agote sus recursos de afrontamiento que posee (Brenngelman ,1987) lo que ocasiona dicha enfermedad.

Lazarus y Folman (1986) afirmaron que el estrés constituye una relación entre la persona y el medio donde interactúa y esta ocurre cuando los sucesos diarios superan sus recursos y ponen en peligro su equilibrio psicofísico, asimismo el estrés es una respuesta del individuo ante una situación donde no es capaz de realizar las demandas solicitadas, ocasionando resultados negativos (Cooper, Sloan, Williams ,1988).

Trucco (2002), la define como el conjunto de respuestas específicas desde la parte neurológica y fisiológica cruzando la parte cognitiva y finalizando en el comportamiento debido a ocasiones externas o estímulos internos llamados estresores. Este fenómeno es dinámico y en la forma en que es percibida por la persona en su entorno de labores puede cambiar con el tiempo por tal motivo es importante el contexto (Oroa ,2017).

El estrés en cantidad mínima es saludable y esencial y de niveles óptimos es ideal, sin embargo en demasía es dañina por tal motivo una pequeña cantidad es necesaria (De Camargo, 2004), además considera al eutrés como un buen estrés quien estimula la vida, motiva a resultados positivos y permite adaptarnos y el distrés que es mal estrés que es perjudicial y dañino.

Ganster y Rosen (2013) señalan que el estrés laboral está relacionado con la salud por los riesgos que pueden a nivel física y mental. Dicha enfermedad representa un costo para las organizaciones y la sociedad porque genera pérdida en la productividad, costos médicos por atención y prestaciones por discapacidad laboral (Hassard et al., 2014)

De la Torre y Jenaro (2019) señalaron que el estrés laboral se desarrolla cuando tiene influencia de factores o agentes que puedan ocasionar esa disfunción catalogada como estresores, asimismo cualquier factor que cause estrés puede

considerarse como un estresor para lo cual se tiene que basar en un clasificación general de estas fuentes del estrés y además de estudiar cuestiones específicas propias de cada ocupación. El estrés es producido por estímulos llamados estresores que producen la aparición del estrés en la persona en un determinado momento y puede clasificarse en factores laborales, familiares y personal (Comín et al., 2011).

Asimismo en el ámbito educativo es desencadenado en el docente por el conjunto de situaciones problemáticas donde persiste y mantiene su intensidad a lo largo del tiempo, exigiendo en el docente una respuesta siendo ella una reacción adaptativa que ocasiona en el individuo una serie de repuestas estresante desarrollada ante la influencia de estímulos amenazantes (Ortiz, 1995, p. 77), de aquí se infiere que el estrés aparece cuando los factores estresores son continuos y persistentes en el tiempo y donde la persona se siente amenazada con lo cual genera una reacción que no es propio de su comportamiento.

El estrés laboral se relaciona con diversos eventos estresantes en el ambiente de trabajo, con un nivel de exigencia mayor a las capacidades, necesidades y recursos del colaborador las cuales pueden surgir por situaciones diversas como la presión ocasionado por producir más, falta de conflictos mal resueltos o la falta de entrenamiento (Seijas , 2019, p. 103), donde el autor enfatiza que el estrés laboral aparece cuando el nivel de exigencias o demandas son mayores al que puede afrontar el trabajador y que estas factores pueden ser de diferente tipo dependiendo de la situación.

Domingues (2018) señala que existen varios factores desencadenantes del estrés donde el individuo está cada vez más expuesto la cuales tienen sus orígenes fácilmente perceptibles las cuales están relacionados con la violencia de tipo urbana, financiera, crisis familiar asimismo existen otras formas menos notables que desencadenan el estrés, como son los eventos diarios.

Los factores como las demandas laborales, el sistema organizativo, falta de recompensas, largas horas de trabajo, jornada laboral, la experiencia en el trabajo, el nivel educativo, intensidad de trabajo, localización en todo momento del trabajador estaban asociados con el estrés en el lugar de trabajo (Kim et al., 2014;

Yoon et al., 2018; Kabito y Wami, 2020; Etefa et al., 2018; Gebeyehu y Zeleke, 2019; OIT, 2017).

Además la mejor forma para eliminar o minimizar los factores que la producen es por medio de tres tipos de estrategias : la estrategias de ejecución la cual permite crear o establecer un nuevo entorno para el trabajador sin factores de estrés, la segunda son las estrategias proactivas que permita a los trabajadores manejar los efectos negativos del estrés siendo esta estrategia la más eficaz y la última estrategia son las reactivas que son utilizadas como corrección que se da en el instante para disminuir los efectos temporales del estrés (Whetten y Cameron , 2011).

Siegrist (1996) señala que el estrés es un desequilibrio que resulta de los esfuerzos profesionales que invierte el colaborador en su desempeño laboral y las recompensas que recibe y establece tres dimensiones que está relacionado el estrés con el trabajo: la primera dimensión es el esfuerzo extrínseco que se refiere a la propia demanda del trabajo que tiene como indicadores las horas extras, las interrupciones constantes, ritmos apurados, esfuerzos físico, responsabilidades en demasía, cada vez más trabajo.

La segunda dimensión es recompensa que se evalúa en términos condiciones laborales, reconocimiento de los superiores, promociones de ascenso, esfuerzo en concordancia al salario, apoyo, reconocimiento del esfuerzo, trato con los demás y la tercera dimensión es el esfuerzo intrínseco que es la motivación por cumplir con las demandas requeridas la cual tiene como indicadores la percepción de falta de tiempo laboral, problemas para dormir, pensamientos recurrentes del trabajo, problemas de salud mental.

La OIT-OMS (1989) establece siete dimensiones para dicha variable, siendo la primera dimensión el clima organizacional que representa las características y factores que interaccionan en el ámbito laboral y su influencia en el colaborador, la segunda dimensión es la estructura organizacional que se basa en el diseño y jerarquización de la organización y la posición del colaborador dentro de ella. La tercera dimensión es el territorio organizacional que representa el espacio donde el colaborador realiza sus funciones.

La cuarta dimensión es la tecnología que representa los recursos entregados por la organización al colaborador, la quinta dimensión es la influencia del líder donde señala la importancia que tiene sobre el colaborador y el logro de los objetivos, la penúltima dimensión es la falta de cohesión que es el grado unión o desunión en el grupo de trabajo y como ultima dimensión es el respaldo de grupo que se refiere al apoyo de los compañeros o supervisores ante diferentes situaciones que aparecen en el ámbito laboral.

La tercera variable en la investigación es la satisfacción laboral que constituye un estado emocional de la persona en forma placentera o positiva que es producto de la percepción subjetiva que se basa en las experiencias laborables del colaborador cuando satisfacen ciertos requerimientos individuales (Locke, 1976; Stephen y Timothy 2013) y donde fue definida por primera vez por Hoppock (1935) quien la describe como lo psicológico y los aspectos fisiológicos de la satisfacción de los empleados con los factores ambientales., asimismo la satisfacción laboral representa lo positivo o valoraciones negativas de parte del colaborador en referencia a su trabajo generando visiones favorables o desfavorable (Weiss, 2002).

La satisfacción laboral debe ser una de las prioridades que toda organización debe tener en cuenta debido a que permite a los directivos conocer como sus colaboradores se sienten al realizar su trabajo y como esto influye en la disminución de su productividad, absentismo o rotación, por ese motivo la organización debe priorizar que el colaborador este en su trabajo satisfecho dado que si ocurre lo contrario puede generar que estas variables se incrementen (Díaz, 2006 ; Loufatt y Arbaiza, 2010), por ese motivo que la satisfacción laboral es una variable importante la cual es estudiada debido a su importante influencia que tiene sobre otras variables organizacionales y que puede ser un determinante en el éxito de ella (Yañez et al., 2010).

Thompson y Phua (2012) señalaron que debe estudiarse desde dos formas distintas: la primera es mediante la parte cognitiva que es la evaluación consciente del proceso hacia los atributos y su respectiva comparación entre su percepción y el estándar cognitivo (Moorman, 1993). La segunda forma es mediante la parte

afectiva que se define como un sentimiento que se representa en forma unidimensional en referencia hacia su trabajo como un todo (Spector, 1997).

La satisfacción laboral es un fenómeno que se caracteriza por las actitudes y emociones de los colaboradores que se relacionan por la obtención de resultados y metas en las empresas por eso su importancia (Zenteno y Durán, 2016; Pedraza, 2020), es decir mediante la percepción subjetiva basada en su experiencias en el trabajo le produce un estado emocional positivo (Al-Mahdy et al., 2016) por lo tanto depende de las características ambientales, el entorno y los propios procesos mentales de la persona (Fierro et al. , 2016)

Herzberg (1959) en su teoría motivacional sobre la satisfacción en el trabajo señala que el trabajo puede ser motivador en sí mismo que está compuesta por siete (7) factores como el reconocimiento en el trabajo, responsabilidad, logro en los objetivos organizacionales, progreso, trabajo propio en sí mismo, trabajo desafiante y éxito donde tienen una relación directa en cómo se siente el trabajador con su empleo que se dominan factores intrínsecas asimismo encontró otros factores que determinan la insatisfacción denominadas extrínsecas las cuales denomino Herzberg como higiénicos como la organización, salario, seguridad, supervisión, las políticas y dirección de la organización, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales.

La satisfacción Laboral es un cuestión de gran importancia organizacional que se refleja en el estado de bienestar de los colaboradores con su trabajo por lo tanto es un conjunto de emociones que los colaboradores experimenten sobre la función que desempeñan que se conoce como satisfacción intrínseca y también con los aspectos contextuales y generales de la organización llamada satisfacción extrínseca que muestra el bienestar de los colaboradores con su trabajo; por lo tanto, involucra el conjunto de emociones experimentadas (Chiang et al., 2017; Serrano et al. ,2015; Spector, 1985).

Asimismo para la satisfacción laboral es importante el escenario donde se desarrollan las actividades o tareas, la infraestructura, seguridad, así como otros factores como las relaciones interpersonales con los directivos y demás compañeros que se respeten sus derechos laborales, compensaciones,

remuneraciones, reconocimiento, políticas internas, participación en toma de decisiones, y sobre todo valoración de su trabajo (Robbins y Coulter, 2014; León et al., 2013; Rosas, 2016; Díaz y Barra, 2017; Bedoya et al., 2018; Galiana et al., 2003).

La satisfacción laboral es una construcción importante en la organización porque genera bienestar tanto en los colaboradores como en la organización (Zargar et al., 2019) por ende es un recurso indispensable para la obtención de resultados positivos por eso es fundamental y es un determinante esencial del crecimiento, el servicio y la calidad dentro de toda organización (Vargas y Flores, 2018; Lee, 2017).

Linares y Gutiérrez (2010) en el contexto docente señalaron que es fundamental alcanzar un trabajo productivo y saludable que resulta de diferentes factores como la evaluación del ambiente laboral, tales factores son el aspecto cognitivo es decir su ideología y creencias que la persona tiene de su trabajo, la afectividad que lo relaciona con las emociones vividas en el trabajo y el aspecto conductual que incluye su comportamiento al realizar su rol, asimismo la satisfacción laboral del docente genera condiciones mejores para que la persona desarrolle su trabajo por ese motivo es importante difundir los grados de satisfacción mediante acciones de carácter formativo (Reyes, 2013).

Locke (1976) considera que es el resultado de todo el conjunto de aspectos que valora el colaborador en su trabajo asimismo dichas características son: satisfacción con el trabajo la cual es la atracción intrínseca, satisfacción con el salario que es el valor asignado por el trabajo y pago remunerativo, la satisfacción con la promoción la cual se basa en las oportunidades de formación brindadas, la satisfacción con las condiciones de trabajo tales como los ambientes y la flexibilidad de horario, satisfacción con la supervisión donde destaca las cualidades interpersonales, la satisfacción con los pares y la satisfacción con la organización y la dirección donde hace un énfasis en los beneficios y salarios de los trabajadores.

Meliá y Peiró (1989) señalaron que existe 5 dimensiones para la satisfacción en el trabajo: la primera consiste en la satisfacción con la supervisión la cual se centra en como juzgan la tarea que realizan, la supervisión que reciben, el apoyo,

la proximidad y frecuencia, la igualdad y justicia en el trato, las relaciones personales de los superiores.

La segunda dimensión referente con el ambiente físico de trabajo la cual detalla 5 ítems que son el entorno físico y espacio de trabajo, la temperatura, la limpieza, ventilación, higiene, salubridad y la iluminación. La tercera dimensión se refiere a la satisfacción con las prestaciones recibidas donde está relacionado como la organización cumple con los contratos laborales, el salario recibido, la negociación que se da, las oportunidades de formación y promoción.

La cuarta dimensión está relacionado con la satisfacción intrínseca del trabajo que se refiere la satisfacción propia del trabajo, las oportunidades que brinda para aquello que le guste y destaque así como los objetivos, metas y la última dimensión es sobre la participación en las decisiones en el grupo de trabajo, sección o de la misma tarea.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Fue una investigación de tipo básica porque conduce a nuevos campos del conocimiento con el propósito de recopilar la información de la realidad para enriquecerla donde está orientada al hallazgo de leyes y principios (Sánchez y Reyes, 2015).

Diseño

El diseño del estudio fue de tipo no experimental donde se enfocó a medir las características y facultades de la investigación tal como se presentó en la realidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Fue descriptivo debido a que la investigación describió lo observado y lo que le aconteció en el objeto de estudio en una realidad concreta, en condiciones naturales (Hernández y Mendoza, 2018), asimismo de corte transversal porque se estudió en periodo de tiempo determinado.

Enfoque

El enfoque utilizado para la investigación fue cuantitativo debido a que se utilizó la recolección de datos para la comprobación de las hipótesis en función a la medición numérica, asimismo se realizó un análisis estadístico para probar teorías y establecer pautas de comportamiento (Hernández et al., 2014)

Nivel

La investigación es correlacional causal porque describirá las relaciones entre categorías, en un contexto definitivo (Hernández y Mendoza, 2018).

Método

Se utilizó el método hipotético-deductivo que reside en la expectación del hecho, la generación de una hipótesis y la deducción de consecuencias (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente 1: Condiciones de trabajo

Definición conceptual:

Las condiciones de trabajo está vinculado con el estado del entorno laboral y está compuesta por las condiciones físicas, condiciones ambientales y organizativas (OIT, 2014).

Definición operacional:

La variable consta de tres dimensiones la cual se realiza en base a un cuestionario de veinte (20) preguntas con escala tipo likert.

Variable independiente 2: Factores de estrés

Definición conceptual:

Son estímulos que producen la aparición del estrés en la persona en un determinado momento (Comín et al., 2011)

Definición operacional:

La variable consta de siete dimensiones la cual se realiza en base a un cuestionario de veinticinco (25) preguntas con escala tipo likert.

Variable dependiente 3: Satisfacción laboral**Definición conceptual:**

Actitud o conjunto de actitudes desarrollados por el colaborador ante una situación en el trabajo (Peiró et al., 2004)

Definición operacional:

La variable consta de siete dimensiones la cual se realiza en base a un cuestionario de veintitrés (23) preguntas con escala tipo likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está comprendida por la disposición considerable de un número total de casos de investigación y que concuerden en especificaciones determinadas las cuales se examinan en un lugar o periodo establecido (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el estudio se consideró a 106 colaboradores de la institución educativa de Lima donde la muestra para la investigación será igual a toda la población tomando como criterios de inclusión a todos los colaboradores de las áreas docente y no docente, ambos sexos, los tres niveles y hayan dado en forma voluntaria su consentimiento para ser parte del estudio donde se le informó acerca de las características y objetivos del mismo, también se consideró como criterios de exclusión aquellos colaboradores que trabajen menos de 1 año y que se encuentren con sanciones administrativas o licencias asimismo el muestreo fue no probabilístico intencional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para la investigación fue la encuesta que es la forma de obtener la información de los sujetos de estudio en cual se obtiene sus opiniones, sus conocimientos, actitudes o sugerencia, y el instrumento para la investigación fue el cuestionario que es el método que se utilizó como instrumento destinado para la

obtención de las respuestas realizadas a los colaboradores que participaron en el estudio (Hernández et al., 2014).

Asimismo, se basa en tres instrumentos validados: La primera variable se utilizó el cuestionario de condiciones de trabajo adaptado por María Ignacio Carbajal en el 2020 con un alfa Cronbach de 0.842 , la segunda variable fue el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS adaptado por Ángela Suarez en el año 2013 con un alfa de Cronbach de 0.966 y el ultima variable se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 adaptado por José Luis Pereyra Quiñonez en el año 2015 con un alfa de Cronbach de 0.921.

3.5. Procedimientos

Para la realización del estudio se realizó todos los trámites administrativos correspondientes, la cual consistió en obtener la autorización del director del centro educativo mediante un oficio; segundo se coordinó con las otras autoridades de la institución.

Para la encuesta se remitió un link a los colaboradores explicando el motivo de las encuestas dando las indicaciones respectivas para el registro de respuestas de cada instrumento y una vez finalizado las encuestas el colaborador recibe un mensaje de gratitud por su tiempo y apoyo , asimismo luego se procedió a realizar el análisis respectivo.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis de los datos se utilizó el SPSS V23 que permitió trabajar los datos para la obtención de resultados las cuales fueron presentadas en tablas y/o figuras donde muestra la información que fue objeto de análisis e interpretación de acuerdo al marco teórico considerado.

Para la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba de regresión ordinal, para determinar la dependencia de la variable ordinal politómica dependiente satisfacción laboral, sobre predictores, que fueron las variables condiciones de trabajo y factores de estrés; ello permitió conocer el grado de influencia de las nuestras dos primeras variables independientes sobre la tercera que fue la dependiente.

3.7. Aspectos éticos

Se pidió el consentimiento informado del objetivo del estudio a realizar, previamente explicándoles el contenido, por lo que la decisión de participar fue en forma voluntaria, respetando la decisión tomada, asimismo se comunicó que la información vertida en los cuestionarios será de carácter anónimo y no será divulgada, asimismo se respetó los derechos de autor aplicando las referencias bibliográficas que fueron utilizadas con el estilo de cita APA.

IV. RESULTADOS

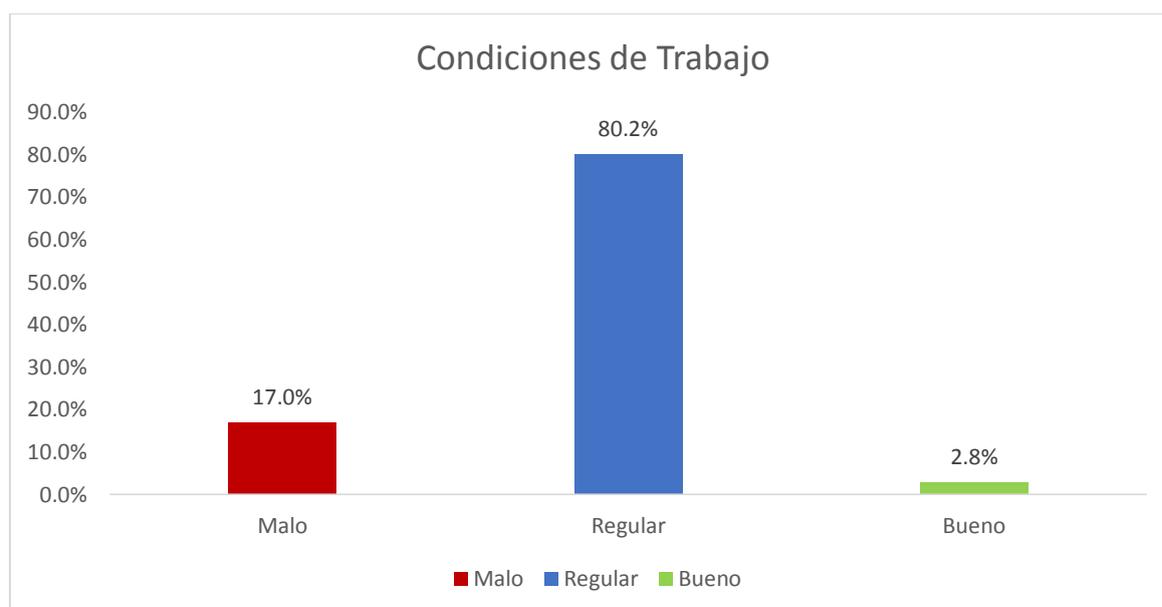
4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias de los niveles de las condiciones de trabajo

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Malo	18	17,0
Regular	85	80,2
Bueno	3	2,8
Total	106	100,0

Figura 1: Niveles de las condiciones de trabajo



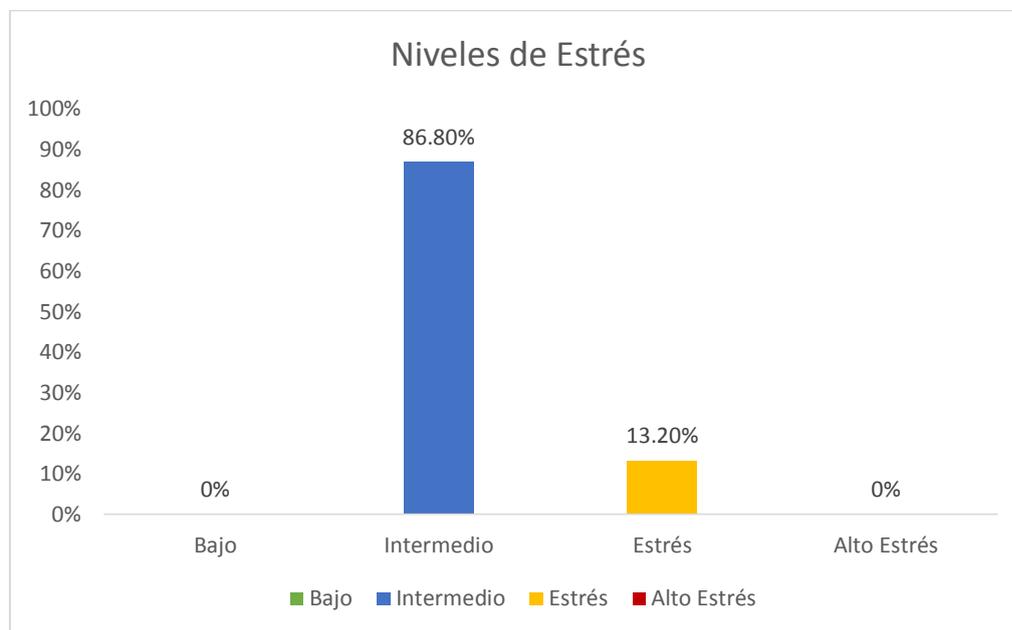
Los resultados obtenidos se observa que con respecto a los niveles de las condiciones de trabajo un 80,2% mencionó que tiene un nivel regular, el 17,0% un nivel malo y el 2,8% un nivel alto.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de los niveles de estrés

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	0	0
Intermedio	92	86,8
Estrés	14	13,2
Alto Estrés	0	0
Total	106	100,0

Figura 2: Niveles del estrés



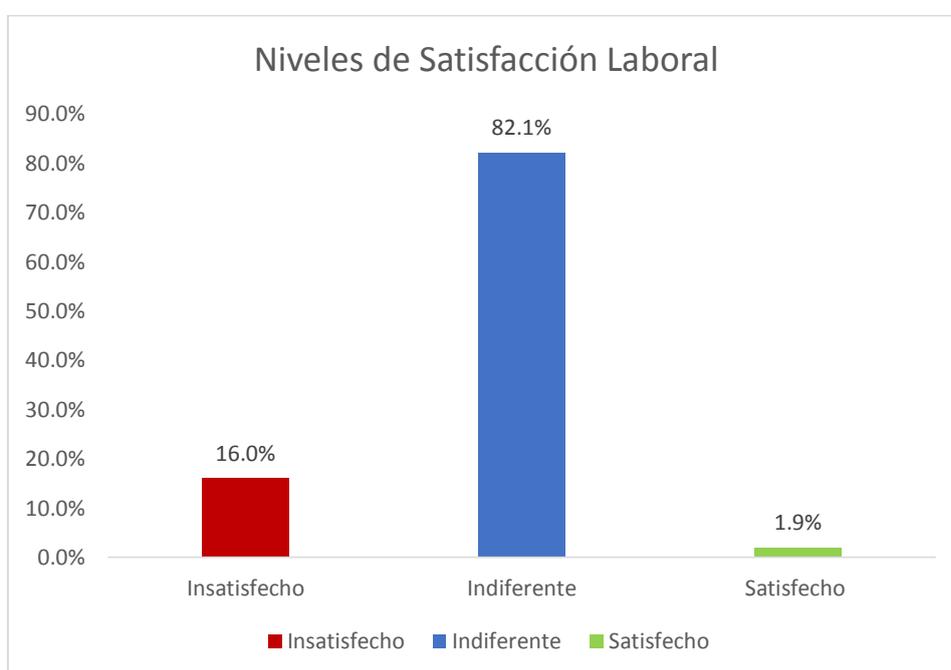
Los resultados obtenidos se observa que, en referencia a los niveles del estrés, el 86,8% de los colaboradores presenta intermedio de estrés y el 13,2% presenta estrés.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de los niveles de satisfacción laboral

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Insatisfecho	17	16,0
Indiferente	87	82,1
Satisfecho	2	1,9
Total	106	100,0

Figura 3: Niveles de satisfacción laboral



Los resultados obtenidos se observa que, con respecto a la satisfacción laboral, el 82,1% de los colaboradores mencionó un nivel indiferente, el 16,0% un nivel insatisfecho y el 1,9% un nivel satisfecho.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

H_0 El conjunto de datos tiene una distribución normal

H_1 El conjunto de datos no tiene una distribución normal

Regla de contraste

Sí $p \leq 0,05$, se rechaza la H_0 . Sí $p > 0,05$, se acepta la H_0 .

Tabla 4

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,191	106	,000
Factores de estrés	,083	106	,066
Satisfacción laboral	,071	106	,200

Los resultados obtenidos en la tabla se observa que la variable condiciones de trabajo tuvo un p-valor=0,000; la variable factores del estrés un valor $p=0,066$ y la variable satisfacción laboral un valor $p=0,200$; lo que indicó que los conjuntos de datos no tienen una distribución normal, y se utilizó la prueba de regresión ordinal.

4.1.2 Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

- H_0 Las condiciones de trabajo y factores de estrés no influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.
- H_1 Las condiciones de trabajo y factores de estrés influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.

Tabla 5

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,178			
Final	13,046	85,132	2	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo de la hipótesis general explica que se cumplen los supuestos para aplicar la prueba de regresión ordinal con un chi cuadrado=85,132 y con sig.=0,000.

Tabla 6

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,552
Nagelkerke	,844
<u>McFadden</u>	,757

Función de enlace: Logit

Los cálculos con Cox y Snell midieron 0,552, que difícilmente alcanza a 1 y un rango menor a 0,1 lo que indica un mal ajuste, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,844 presenta un valor menor a los parámetros a 0,1. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,757 mayor a 0,4; ante ello, los valores del Pseudo R, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 55,2%, con Nagelkerke el 84,4% y con McFadden el 75,7% de la variabilidad de los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores. Siendo valores respetables muestras de variabilidad que explica el modelo, observándose un 84,4% tal variabilidad, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 7

Estimaciones de parámetros de la hipótesis general

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción = 1]	7,177	3,517	4,164	1	,041	,284	14,070
	[Satisfacción = 2]	17,721	4,969	12,718	1	,000	7,982	27,460
Ubicación	C. de trabajo	6,576	1,228	28,684	1	,000	4,170	8,983
	F. de estrés	-,624	1,156	,292	1	,589	-2,889	1,641

Función de enlace: Logit.

Los resultados permiten observar que la prueba de regresión ordinal con Wald mayores a 4, y son asociados con valores de 0,041 y 0,000 menores a 0,05, en los niveles insatisfecho e indiferente respectivamente; por ello se rechaza la hipótesis nula, que evidencia la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H₀ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020

H₁ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020

Tabla 8

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,317			
Final	21,925	1,393	2	,498

La hipótesis específica 1 explica que no se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión ordinal con un chi cuadrado=1,393 y con sig.=0,498.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,013
Nagelkerke	,017
McFadden	,009

Función de enlace: Logit.

Los cálculos con Cox y Snell midieron 0,013, que difícilmente alcanza a 1 y un rango menor a 0,1 lo que indica un mal ajuste, y la medida de bondad de ajustede Nagelkerke 0,017 presenta un valor menor a los parámetros a 0,1. En referenciaa Mc Fadden tuvo un rango de 0,009 menor a 0,4; ante ello, los valores del PseudoR, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 1,3%, con Nagelkerke el 1,7% y con McFadden el 0,9% de la variabilidad de los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores. Siendo valores que no son respetables las muestras de variabilidad que explica el modelo, observándose un 1,7% tal variabilidad, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020

H₁ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020

Tabla 10

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,518			
Final	17,659	9,858	2	,007

Función de enlace: Logit.

El modelo de la hipótesis específica 2 explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión ordinal con un chi cuadrado=9,858 y con sig.=0,007.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,089
Nagelkerke	,139
McFadden	,092

Función de enlace: Logit.

Los cálculos con Cox y Snell midieron 0,089, que difícilmente alcanza a 1 y un rango menor a 0,1 lo que indica un mal ajuste, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,13,9 presenta un valor menor a los parámetros a 0,1. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,092 menor a 0,4; ante ello, los valores del Pseudo R, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 8,9%, con Nagelkerke el 13,9% y con McFadden el 9,2% de la variabilidad de los niveles de satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores. Siendo valores que son respetables muestras de variabilidad que explica el modelo, observándose un 13,9% tal variabilidad, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₀ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con las prestaciones de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.

H₁ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con las prestaciones de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,339			
Final	15,617	10,722	2	,005

El modelo de la hipótesis específica 3 explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión ordinal con un chi cuadrado=10,722 y con sig.=0,005.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,096
Nagelkerke	,129
McFadden	,073

Función de enlace: Logit.

Los cálculos con Cox y Snell midieron 0,096, que difícilmente alcanza a 1 y un rango menor a 0,1 lo que indica un mal ajuste, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,129 presenta un valor menor a los parámetros a 0,1. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,073 menor a 0,4; ante ello, los valores del Pseudo R, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 9,6%, con Nagelkerke el 12,9% y con McFadden el 7,3% de la variabilidad de los niveles de satisfacción con las prestaciones de los colaboradores. Siendo valores que son

respetables muestras de variabilidad que explica el modelo, observándose un 12,9% tal variabilidad, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H₀ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción intrínseca de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.

H₁ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción intrínseca de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,317			
Final	22,948	7,368	2	,025

El modelo de la hipótesis específica 4 explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión ordinal con un chi cuadrado=7,368 y con sig.=0,025.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,067
Nagelkerke	,088
McFadden	,049

Función de enlace: Logit.

Los cálculos con Cox y Snell midieron 0,067, que difícilmente alcanza a 1 y un rango menor a 0,1 lo que indica un mal ajuste, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,088 presenta un valor menor a los parámetros a 0,1. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,049 menor a 0,4; ante ello, los valores del Pseudo

R, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 6,7%, con Nagelkerke el 8,8% y con McFadden el 4,9,% de la variabilidad de los niveles de satisfacción con las prestaciones de los colaboradores. Siendo valores que no son respetables muestras de variabilidad que explica el modelo, observándose un 8,8% tal variabilidad, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

H₀ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con la participación de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020

H₁ Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con la participación de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 5

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	37,614			
Final	21,236	16,378	2	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo de la hipótesis específica 5 explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión ordinal con un chi cuadrado=16,378 y con sig.=0,000.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5

Cox y Snell	,143
Nagelkerke	,189
McFadden	,109

Función de enlace: Logit.

Los cálculos con Cox y Snell midieron 0,14,3, que difícilmente alcanza a 1 y un rango menor a 0,1 lo que indica un mal ajuste, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,189 presenta un valor menor a los parámetros a 0,1. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,109 menor a 0,4; ante ello, los valores del Pseudo R, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 14,3%, con Nagelkerke el 18,9% y con McFadden el 10,9,% de la variabilidad de los niveles de satisfacción con las prestaciones de los colaboradores. Siendo valores que son respetables muestras de variabilidad que explica el modelo, observándose un 18,9% tal variabilidad, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 5

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[S.Participación=1]	4,208	3,054	1,899	1	,168	-1,777	10,194
	[S.Participación= 2]	9,784	3,499	7,820	1	,005	2,927	16,641
Ubicación	C. de trabajo	2,284	,767	8,872	1	,003	,781	3,788
	F. de estrés	,264	,906	,085	1	,771	-1,513	2,040

Función de enlace: Logit.

Los resultados permiten observar que la prueba de regresión ordinal con Wald menores a 4, y asociada a valores de 0,005 menores a 0,05, en los niveles indiferente; por ello se rechaza la hipótesis nula, que evidencia la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con la participación.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en referencia a la variable condiciones de trabajo, arrojaron un 80,2% prevalente en el nivel medio, y tiene semejanza con el estudio realizado por Ramírez (2016), que pretendió conocer los cambios que se presentan en el contexto de las condiciones de trabajo, y concluyó determinando un alto grado de inseguridad e incertidumbre sobre su futuro debido a las condiciones de trabajo percibido, y el estudio de Rodríguez (2016), donde los docentes están preocupados por las condiciones de trabajo ligadas a las condiciones físicas, asimismo no encontró diferencias en la satisfacción laboral entre los colaboradores de ambos sectores salvo en lo relacionado con la presión laboral.

En referencia a la variable factores de estrés, se tuvo como resultado el 86,8% prevalente en el nivel intermedio; y tiene semejanza con el estudio de Robinet y Pérez (2020) quienes concluyeron que, el nivel de estrés de los docentes antes y durante la pandemia fue media y alta, siendo las causas durante el año 2020 el aumento de labores dentro del hogar, la adaptación a las TIC y el temor a contagiarse al coronavirus, además está relacionado a factores psicosociales causados por incertidumbre, el temor y el aislamiento, asimismo otro estudio de Alvarado (2020), señaló que los docentes presentan un bajo nivel de estrés, donde las creencias desadaptativas presenta un nivel medio de estrés y la ansiedad es la que presenta menor nivel de estrés.

Asimismo, se obtuvo un 82,1% prevalente en el nivel indiferente de la variable satisfacción laboral, este difiere al estudio de Rosas (2016) quien en sus estudio evidencio que el 88.1% de docentes se encuentran insatisfechos debido a las condiciones de trabajo , la tarea que realizan y los beneficios económicos, además en el estudio de Díaz y Barra (2017) señalaron un nivel intermedio de satisfacción laboral en los docentes de los colegios a pesar del escenario complejo como falta de recursos, intensidad del trabajo, descansos en la jornada laboral ,etc. donde destaca el alto nivel de resiliencia como variable importante para alcanzar dicho resultado.

En el mismo sentido, García (2017), determinó que existe relación positiva y significativa en las dimensiones de la variable satisfacción laboral; donde es importante, que los directivos tomen decisiones en función de los resultados obtenidos, debido a que un alto nivel de satisfacción laboral, implicará un mejor nivel en su trabajo.

En lo referente a la hipótesis general, se obtuvo una variabilidad del coeficiente de Nagelkerke del 84,4% y valores Wald mayores a 4 en los niveles insatisfecho e indiferente con un nivel de significancia 0,041 y 0,000, lo que permitió, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con la supervisión de los colaboradores, y tiene semejanza con el estudio realizado por Portero (2019) quien determinó que, el nivel de estrés percibido es medio en los colaboradores siendo el afrontamiento la estrategia más usada, asimismo las dimensiones agotamiento emocional resultó baja y moderadas la despersonalización y realización personal, asimismo las manifestaciones clínicas más frecuentes eran la sintomatología somática y la ansiedad y donde también la satisfacción laboral resultó moderada.

En el mismo sentido, Toropova et al. (2020) concluyó con la existencia de una relación importante entre las condiciones laborales de la escuela y la satisfacción laboral de los docentes, siendo la carga de trabajo, la cooperación y la percepción, los factores más relacionados con la satisfacción laboral docente; es decir, los docentes realiza mejor su labor cuando tiene a su disposición ambientes adecuado, medios y materiales que le permita a los estudiantes construir su propios aprendizaje e interactuando y coordinando con otros docentes; sin embargo, ello no es posible por el estado de emergencia sanitaria vigente.

Así como también el estudio de Siti et al (2019) quienes examinaron las consecuencias del estrés laboral y su impacto en la satisfacción laboral; y determinó que existía correlación positiva y a su vez significativa entre la ambigüedad de roles y el estrés laboral; y que existe una correlación negativa entre la intención de absentismo, la satisfacción laboral, el apoyo del supervisor y el estrés laboral entre ellos; ello indica que, los colaboradores no están de acuerdo con tipo de supervisión que realiza los directivo o supervisores, generando situaciones de estrés, que desencadena la insatisfacción laboral.

Al mismo tiempo el estudio realizado, Norabuena (2018) obteniendo como resultado que el estrés laboral se relaciona en forma altamente significativamente y negativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección regional de salud, así como Kian (2019) quién concluyó que, las condiciones laborales están ocasionando la disminución de la satisfacción laboral y, se identificó que existe en los colaboradores estrés laboral. En el mismo sentido, Akamine (2017) concluyó que existe una correlación positiva significativa entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Esto se valida con la teoría de Herzberg (1959), quién señaló que el trabajo llega a ser motivador en sí mismo, generando factores de satisfacción conducente al éxito, relacionándose directamente con los sentimientos de los colaboradores con su desempeño laboral, que son motivaciones intrínsecas; asimismo, señaló que existen factores motivacionales del trabajo externos o extrínsecas como a organización, salario, seguridad, supervisión, relaciones interpersonales entre otros.

De manera similar, los planteamientos de Louffat y Arbaiza (2010), quienes señalaron que la satisfacción laboral permite que los directivos conozcan a sus colaboradores, y su influencia de éstos en la productividad, rotación o ausentismo, así como del desarrollo institución, allí radica la importancia, donde los colaboradores desarrollen sus labores en buenas condiciones de trabajo, menores perturbaciones o menor estrés, de lo contrario existiría el riesgo que exista un decrementos en la satisfacción de los colaboradores.

También, los resultados de la hipótesis específica 1, con una variabilidad según el coeficiente de de Nagelkerke del 1,7% y valores Wald menores a 4, lo que indicó la aceptación de la hipótesis nula: Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con la supervisión de los colaboradores; asimismo el estudio de Bedoya et al. (2018) evidenciaron que las principales insatisfacciones de los docentes son el salario (40%) y los espacios físicos (30%), mientras que la supervisión de sus superiores representa el 8% de insatisfacción.

De las evidencias anteriores, se pueden validar por lo planteado por Reyes (2013), quién planteó que las emociones propias del trabajo y el comportamiento del docente, genera condiciones para la mejora personal, donde su trabajo se desarrolla en mejores condiciones, promovida por una supervisión de la labor realizada, con intervenciones de control de carácter formativo; donde los docentes sientan reconocidos, valorados que implicará un mejor desempeño y por ende una satisfacción laboral positiva.

Por otro lado, Granda (2006) señaló que la satisfacción del trabajador es influenciado por diferentes factores como el puesto, la organización, la supervisión, el salario y las políticas internas de la cual depende el rendimiento del colaborador, es decir si el colaborador está conforme con los factores antes mencionados tendrá un mejor rendimiento y mayor satisfacción en su trabajo.

Asimismo Meliá y Peiró (1989) señalaron la existencia de cinco dimensiones para la satisfacción en el trabajo, teniendo a la supervisión, la cual está centrada en como los superiores juzgan la tarea, la supervisión que reciben; como el apoyo, proximidad y frecuencia, equidad y justicia, las relaciones interpersonales con los superiores; ello indica, la necesidad de una supervisión satisfactoria, que esté acorde con el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el cumplimiento de las tareas; y sobretodo la valoración personalidad e igualitaria de cada colaborador.

En el estudio la no influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción con el supervisor se puede deber a que los colaboradores puede poseer un alto nivel de resiliencia donde tienen una mirada muy positiva acerca de las condiciones o factores adversos que enfrentan donde ven como una oportunidad para destacar en el trabajo la cual no está basada en la forma como es tratado por el supervisor o cómo juzgado por él.

Igualmente, los resultados de la hipótesis específica 2, con un coeficiente de variabilidad de Nagelkerke del 13,9% y lo que indicó la aceptación de la hipótesis nula: Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los colaboradores, y que se contrapone con el estudio de Kurniawaty *et. al* (2019) quienes concluyeron que, el ambiente de trabajo tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral,

el estrés tuvo un efecto negativo y significativo sobre la satisfacción laboral; es decir, los colaboradores asumen su rol y desempeño, en condiciones de trabajo que le brinda satisfacción, sin embargo, ese mismo desempeño le genera estrés que no se sienta satisfecho laboralmente.

A partir de ello, se fundamenta en los planteamientos de Al-Mahdy et al., (2016), es una satisfacción percibida por los colaboradores, como un estado emocional positivo que percibe de la forma como realiza su trabajo; sin embargo existen también situaciones de estrés al realizar una tarea, que desencadena en conflictos, un mal estado de ánimo, intolerancia, ello genera un bajo desempeño y por ende una situación laboral insatisfecha, que en la mayoría de casos no solo queda en la institución donde labora, sino también fuera de ella.

En el mismo sentido, Fierro *ét al.* (2016) señalaron que está sujeto a las características ambientales, del entorno y procesos mentales del colaborador, de cómo desarrolla su trabajo, ambiente adecuado, que le brinde tranquilidad acorde con la tarea que desempeña, del tiempo que permanece en dicho ambiente, de la interacción con otros colaboradores; y de cómo se siente laboralmente en la institución donde labora.

Dentro de este marco, Meliá y Peiró (1989) señalaron que la satisfacción con el ambiente físico y espacio del trabajo, temperatura, limpieza, ventilación y la iluminación, higiene y salubridad; y debido a la pandemia, los ambientes para el desarrollo de actividades pedagógicas, es inadecuado, reducido, con luz de baja intensidad, que fue implementado en un espacio del hogar, donde el docente brinda una gran atención para un fácil acceso de los estudiantes.

En ese mismo orden, Gibson (1996) señaló que la satisfacción laboral, es la voluntad que el colaborador planea sobre las actividades que labora; por lo tanto, todo trabajador para que esté satisfecho debe realizar sus actividades en condiciones adecuadas y con menor exposición a situaciones de estrés, ello le permitirá tener una satisfacción con el ambiente físico donde labora; lo que no sucede en la actualidad, donde los docentes tuvieron que improvisar espacios en sus domicilios para la enseñanza remota.

En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2014), llegaron a establecer que la satisfacción es una percepción generalizada del trabajador con respecto a su trabajo y el ambiente donde lo realiza; es decir, la situación en que se desarrollan las actividades o tareas, infraestructura, seguridad, contar con materiales y equipos; así como las relaciones interpersonales con los directivos y demás trabajadores, que se respeten sus derechos laborales, compensaciones, remuneraciones, reconocimiento, y sobre todo la valoración del trabajo que realizan; ello les permite estar satisfechos laboralmente.

En el estudio la no influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción con el ambiente físico se puede deber a que los colaboradores conocen la realidad nacional de la educación donde laboran y esto ya es conocido al momento de seleccionar su carrera por tal motivo su vocación por la profesión hacen que sea su motivación para ellos por la dedicación en la enseñanza mostrando optimismo, dedicación, compromiso por la educación.

De manera similar, los resultados de la hipótesis específica 3, se tuvo una variabilidad en el coeficiente de Nagelkerke del 12,9% y lo que indicó la aceptación de la hipótesis nula: Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con las prestaciones de los colaboradores, que se contraponen con el estudio de Ruotsalainen et al. (2020), quienes concluyeron que las condiciones y prácticas laborales actuales se consideran estresantes, asimismo si los trabajadores pudieran influir en sus trabajos podría tener un impacto positivo en su bienestar a través de una mayor satisfacción laboral; pero, para ello se tendrían que realizar modificaciones en las condiciones de trabajo y en las normas que rigen su desempeño laboral.

Similarmente, se valida con lo que plantea Meliá y Peiró (1989) que relaciona a la satisfacción con el cumplimiento de los convenios laborales, salario, negociación, oportunidades de promoción y formación; es decir, todo trabajador estará satisfecho, cuando en la organización donde labora, le brindan oportunidades y espacios adecuados para que realice su labor, y la realice de manera eficaz y eficiente, que permitirá el desarrollo institucional y que implicará un mejor reconocimiento por el trabajo realizado.

También lo propuesto por Olarte (2006), la satisfacción con las prestaciones que perciben donde la organización tiene obligaciones con el colaborador, y en el cual se establecen los deberes y derechos de las partes que se involucran; ello es un indicador para que el trabajador realice su trabajo de manera motivada, identificándose y fidelizándose con la institución, realizándose un reconocimiento de institución -trabajador y viceversa.

En el estudio la no influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción con las prestaciones se puede deber a la estabilidad laboral que presentan al contar con un trabajo estable que les brinda seguridad donde tienen claro su sueldo, aguinaldo, vacaciones, oportunidades de formación, desarrollo y se sienten satisfechos al pertenecer a un grupo de trabajo estable.

Asimismo, en la hipótesis específica 4, se obtuvo un coeficiente de variabilidad de coeficiente de Nagelkerke del 8,8% y lo que indicó la aceptación de la hipótesis nula: Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción intrínseca de los colaboradores; y que se contrapone con el estudio de Mai y Ung (2020) quienes llegaron a determinar que los factores estresantes relacionados con el individuo influyen positivamente y directamente a la motivación, la satisfacción laboral y la lealtad de los empleados, mientras que los factores estresantes relacionados con el trabajo influyen en forma directa y positivo en la motivación de los empleados pero afectan indirectamente a la lealtad y la satisfacción laboral de los empleados.

Por consiguiente, lo planteado por León et al. (2013) donde señalaron que las relaciones de la satisfacción con la satisfacción intrínseca, está orientada a la autodeterminación, y la forma como disfrutan en realizar sus actividades por cuenta propia, en donde no existen presiones para realizar las actividades; sino todo lo contrario, se les brinda facilidades, oportunidades, reconocimiento y valoración por el trabajo que realiza, en infraestructura adecuada, en armonía con los demás colaboradores, y teniendo en cuenta de su responsabilidad en el desarrollo de la institución.

De la misma manera, Carrión et al. (2000), afirmaron que la satisfacción se va constituyendo por la evaluación de diferentes situaciones de la vida cotidiana de

cada persona, entre ellas tenemos la satisfacción con el contexto actual, la influencia del trabajo en el colaborador en el aspecto psicológico personal, teniendo en cuenta el escenario de emergencia sanitaria que se está viviendo a nivel mundial, donde existe cierta situación de estrés por el temor al contagio, es por ello, que algunas tareas se han orientado al trabajo remoto.

En el estudio la no influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción intrínseca se puede deber a que los colaboradores se encuentran motivados por la dedicación a la formación de sus alumnos, al gusto por su profesión, la alta autoestima y su gran importancia por su aporte a la sociedad debido a la gran responsabilidad de formar a los futuros ciudadanos que forjarán el país.

Finalmente, los resultados de la hipótesis específica 5, tuvo un coeficiente de variabilidad coeficiente de Nagelkerke del 18,9% y un valor Wald mayor a 4 y al valor de 0,005 menores a 0,05, en los niveles indiferente; lo que indicó el rechazo de la hipótesis nula: Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con la participación de los colaboradores, que tiene semejanza con el estudio de Galiana y García (2003), que señalaron que la participación con la satisfacción laboral, se orienta a la capacidad de poder elegir e intervenir en la toma de decisiones del área donde esta participación fortalece la democracia en la organización que atribuye a los colaboradores a tener cierta potestad a tomar decisiones orientadas a mejorar la gestión institucional.

Asimismo la motivación en la satisfacción laboral es importante para los colaboradores porque al estar motivados en lo que realizan se sienten satisfechos por lo que brindan, donde dicha motivación podría ser interna o externa, es decir que a pesar de las condiciones, factores estresantes no son un obstáculo sino más bien una oportunidad para crecer como persona y profesional.

La satisfacción laboral ha sido estudiada con diferentes variables como el apoyo organizacional, el desarrollo profesional, la motivación, la inteligencia emocional, la resiliencia, las expectativas y logros, las condiciones de trabajo, la supervisión del jefe, la libertad de acción, los beneficios laborales, el clima laboral, etc. debido a que es una variable multidimensional donde el grado de influencia o

no depende del contexto y la persona donde en el sector educativo es muy diferente el trabajar en una zona rural, urbana o en una institución particular o pública donde cada una tiene diferentes particularidades que deben ser objeto de estudio, asimismo el docente debido a la complejidad del ser humano tiene expectativas diferentes, comportamientos, aspiraciones, etc. que hacen que un factor sea importante para uno y para otros no.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Las condiciones de trabajo y factores de estrés sí influyen significativamente en los niveles insatisfecho e indiferente de la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; observándose un 84,4% tal variabilidad y obtenido un valor Walt de 4,164 y 12,718 asociándose a valores de sig. de 0,041 y 0,000 menores a 0,05, en los niveles insatisfecho e indiferente respectivamente.

Segunda

Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; obteniendo un coeficiente de variabilidad de Nagelkerke de 1,7%

Tercera

Las condiciones de trabajo y factores de estrés no influyen significativamente en el nivel indiferente de la satisfacción con el medio ambiente de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; y se obtuvo un coeficiente de variabilidad de Nagelkerke de 13,9%

Cuarta

Las condiciones de trabajo y los factores de estrés no tienen influencia en la satisfacción con las prestaciones de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; y se obtuvo un coeficiente de variabilidad de Nagelkerke de 12,9%

Quinta

Las condiciones de trabajo y factores de estrés no influyen significativamente en el nivel indiferente de la satisfacción intrínseca de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; y se obtuvo un coeficiente de variabilidad Nagelkerke de 8,8%

Sexta

Las condiciones de trabajo y factores de estrés sí influyen significativamente en el nivel indiferente de la satisfacción con la participación de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020; habiendo obtenido un coeficiente de variabilidad Nagelkerke de 18,9% y un valor Walt de 7.820 asociado a valores de sig. 0,005 menores a 0,05

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los directivos de la institución educativa, la implementación de talleres de capacitación y actualización para los colaboradores sobre cómo mejorar las condiciones de trabajo remoto en las cuales llevan a cabo sus actividades.

Segunda

Se sugiere a los directivos de la institución realizar la implementación de talleres de técnicas de relajación, charlas sobre alimentación saludable, técnicas de meditación y prácticas de pausas activas que permitan el afrontamiento de los factores de estrés con la finalidad de buscar que el colaborador este satisfecho en su trabajo.

Tercera

Se recomienda a los directivos de la institución, la promoción y búsqueda de mejores condiciones de trabajo para lo cual deben generar convenios con instituciones con el fin de conseguir materiales, equipos para que puedan desarrollar mejor sus actividades en un ambiente más agradable y les genere satisfacción en su trabajo.

Cuarta

Se recomienda a los directivos realizar el seguimiento, control y monitoreo en el cumplimiento de las normas de las condiciones de trabajo como la iluminación , la temperatura , espacio y la distribución de trabajo, etc. a fin que puedan realizar de la mejor manera sus actividades.

Quinta

Se sugiere a los colaboradores y directivos realizar feedback semanales con el objetivo de conversar sobre las situaciones que les causen malestar y donde

puedan expresarse de manera abierta sus emociones con el fin de tener una mejor interrelación grupal.

Sexta

Se recomienda a los directivos desarrollar sus habilidades blandas con el objetivo de mejorar su auto liderazgo, reforzar las relaciones basadas en la confianza, mejorar la comunicación afectiva y la inteligencia emocional con sus colaboradores.

VIII PROPUESTA

7.1 PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS

Los profesionales en salud ocupacional introdujeron en el trabajo la práctica de las pausas activas con el objetivo de disminuir y/o evitar el número de colaboradores con incapacidad originado por trastorno musculoesqueléticos como dolores en distintas partes del cuerpo, desgarros musculares, túnel del carpo y el estrés.

En ese sentido las pausas activas permiten liberar el estrés articular y muscular tal como lo señalan los estudios de Bogaert et al. (2014) quienes afirmaron que las pausas activas al desarrollar actividad física contribuyen a la disminución del estrés lo que permitiría una calidad de vida más saludable, asimismo Araujo et al. (2014) señalaron que la importancia de realizar actividad física que incluyen las pausas activas está relacionado con el estrés al igual que Rajan et al. (2011).

Por lo descrito es importante implementar un programa de pausas activas en el trabajo que desarrolle en los colaboradores un cambio en su estilo de vida realizando ejercicios de tipo físico de una manera frecuente en pequeñas rutinas y en sesiones de 15 minutos, que le aportara muchos beneficios entre ellos la disminución del estrés.

7.2 CONCEPTO DE PAUTAS ACTIVAS

Son breves periodos de actividad (5 a 10 minutos aproximadamente) que permite un cambio en la dinámica laboral, que resulta de la realización de diferentes tipos de ejercicios durante la jornada laboral, con la finalidad de recuperar energías, prevenir lesiones, disminuir el nivel de estrés, mejorar la eficacia y desempeño en el trabajo de los colaboradores.

7.3 BENEFICIOS DE PAUTAS ACTIVAS

Beneficios Fisiológicos	Beneficios Psicológicos	Beneficios Económicos	Beneficios Laborales
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la irrigación muscular • Prepara al organismo para una mejor ejecución de las tareas • Aumento de la irrigación muscular 	<ul style="list-style-type: none"> • Combate la rutina y el cansancio • Mejorar de la interrelación con los compañeros • Mejora la concentración 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta el confort del colaborador • Aumenta la eficiencia y la productividad del colaborador 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuye la fatiga y tensión • Reduce la tasa de enfermedad laboral y accidentabilidad • Contribuye al bienestar psico-afectivo

7.5 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar hábitos saludables para prevenir diversos desordenes psicofísico causados por factores presentes en el trabajo como las condiciones y los factores de estrés

7.6 OBJETIVO ESPECIFICO

- Generar nuevos hábitos que promueva el bienestar de los colaboradores que contribuya a evitar y/o disminuir los niveles de estrés laboral.
- Motivar a los colaboradores en realizar actividad física con el objetivo de afrontar los efectos negativos propios del trabajo
- Desarrollar en el colaborador como habito la práctica de las pausas activas
- Prevenir o disminuir dolores musculares
- Controlar y afrontar la acumulación de la fatiga

7.7 PLANIFICACIÓN

PAUSAS ACTIVA COMPENSATORIO

Aplicación de diversos métodos en cortos periodos durante el desarrollo de la jornada laboral para obtener los siguientes beneficios:

- Activación de la circulación sanguínea
- Mejorar la respiración y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos ocasionados por la fatiga mental y física.
- Potenciar el funcionamiento cerebral que permita el incremento o mejora del rendimiento laboral y la productividad.

Asimismo debe realizarse tres (3) veces por semana en pequeñas sesiones de 15 minutos, esto ayudará a que el cuerpo obtenga o recupere la energía para continuar con su actividad laboral.

EJERCICIOS DE PAUSA ACTIVA COMPENSATORIA

EJERCICIOS RESPIRATORIOS

Estrategia sencilla que ayuda a afrontar las situaciones de estrés, donde el colaborador puede realizar el ejercicio en forma tendida o sentada según su comodidad para apreciar el movimiento de la respiración, esto ayuda a tener un equilibrio entre la armonía los principios orgánicos vitales enfatizando en la capacidad de resistencia del organismo, previniendo los síntomas que se pueden producir el estrés.

EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Ejercicios que ayuda a mejorar la rotación de las articulaciones tales como la cadera, rodillas, hombro, cuello, cintura donde cada parte tiene un ejercicio específico con la finalidad de recuperar los rangos articulares perdidos y por ende retrasar la fatiga produciendo relajación muscular y previniendo lesiones.

EJERCICIOS DE COORDINACIÓN

Movimiento de dos o más partes del cuerpo al mismo tiempo, donde el colaborador asume una aptitud al momento de desarrollar un ejercicio en general, lo que exige

a que todo nuestro cuerpo trabaje con el mismo tono o sonido para lograr la meta establecida.

EJERCICIOS DE FLEXIBILIDAD

Capacidad que tienen los músculos para extenderse o estirarse al máximo en un movimiento, así como la amplitud de su movimiento la cual puede limitarse por diversos factores.

7.8 METODOLOGIA

Es una metodología participativa donde se combinarán lo antes mencionado, tres (3) veces por semana con una duración de 15 minutos por área donde el colaborador debe tomar en consideración las siguientes pautas:

- Estiramientos como un mínimo de 10 segundos de duración
- Los estiramientos debe generar solo extensión muscular y no generar una sensación de dolor.
- Los ejercicios de cuello, hombro, codo, muñeca y mano debe realizarse en forma secuencial
- Debe ser bilateral donde debe estirarse tanto la extremidad derecha como la izquierda.
- Los grupos musculares deben priorizarse de acuerdo al trabajo realizado.
- No debe generar un efecto de rebote, es decir el estiramiento debe ser de forma sostenida y donde el cuerpo lo permita sin forzarlo.

7.8 RESPONSABILIDADES

ÁREA ADMINISTRATIVA:

- Se encarga de las coordinaciones para la realización de las pausas activas.

TECNOLOGO MEDICO

- Establecer un cronograma para la realización de las pausas activas.
- Verificar que los colaboradores no tengan restricciones para la realización de las pausas activas descritas en el presente instructivo.
- Enseñar y recordar periódicamente como se realizan las pausas activas
- Revisar y actualizar el presente instructivo

COLABORADORES

- Realizar las pausas activas indicadas en el presente instructivo
- Informar inmediatamente al médico ocupacional si presenta alguna condición médica que pueda contraindicar la realización de las pausas activas.

7.9 RESTRICCIONES

Se define como la presencia de alguna condición médica que impide al colaborador de realizar pausas activas.

7.10 PRESUPUESTO

- El costo del proyecto será de S/. 5,400.
- Alianza con dos universidades privadas y una ONG

7.11 ACTIVIDADES

Actividades	Estrategia	Responsable	Fecha
Concientizar sobre la importancia de las pausas activas	Capacitación asincrónica sobre los beneficios de realizar pausas activas	Área administrativa y tecnólogo médico	Primera semana de Septiembre (2 días)
Contar con consentimiento informado donde se especifica no tener contraindicaciones médicas para realizarlas	Envió del documento al correo institucional de los colaboradores	Área administrativa	Primera semana de Septiembre (2 días)
Aplicación de las pausas activas – Parte 1	Envió de video demostrativo que incluye: instrucciones , el tiempo de la pausas activas y tipos de ejercicios	Tecnólogo medico	Segunda semana de Septiembre hasta la primera de octubre

Evaluación y experiencias sobre las pausas activas	Recepción de sugerencias por parte del colaborador para una mejor desarrollo de la actividad	Tecnólogo medico	Segunda semana de Octubre (2 días)
Aplicación de las pausas activas – Parte II	Incremento de las pausas activas y cambio en la rutina	Tecnólogo medico	Segunda semana
Evaluación final	Encuesta de satisfacción	Tecnólogo medico	Última semana de Octubre (2 días)

7.11 CONCLUSIÓN

Se desarrollara el programa de pausas activas que tendrá un costo de S/5, 400 que beneficiará a los colaboradores de la institución educativa de lima, la cual se conseguirá con las alianzas realizadas.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akamine M. (2017). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital María Auxiliadora* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22555/Akamine_PMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Al-Mahdy, Y., Al-Harhi, A. y Salah, N. (2016). Perceptions of School Principals' Servant Leadership and their Teachers' Job Satisfaction in Oman. *Leadership and Policy in Schools*, 15(4), 543-566.
<https://doi.org/10.1080/15700763.2015.1047032>
- Alvarado D. (2020). *Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa de La Cruz Canonesas* [Tesis de maestría, Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4725/MAE_EDUC_TyG_E-L_022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Anaya, D., y López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
<https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. y Espinosa, E. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2), 1-14.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Blanch, M. y Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&tlng=es

- Brengelman J. (1987). *Estrés y terapia contra el estrés*. Un Proyecto internacional. En López MC, Alcalá F, editores. *Progresos en Análisis y Modificación de conducta*. 1ª ed. Valencia: IFT Publicaciones.
- Carrión, A., Molero, R., y González, F. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de psicología*, 16(2), 189-198. https://www.um.es/analesps/v16/v16_2/08-16_2.pdf
- Chiang, M., Gómez, N., y Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Cirera, Y., Aparecida, E., Rueda, V. y Ferraz, O. (2012) .Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*, 15(29) ,67-80. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>
- Comín, E., De la fuente, I., y Gracia, A. (2011). *El estrés y el riesgo para la salud*. MAZ. <https://www.maz.es/Publicaciones/Publicaciones/manual-el-estres-y-el-riesgo-para-la-salud.pdf>
- Cooper, C., Sloan, S. y Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator*. Windsor: NFER-Nelson.
- De Camargo, B. (2004). Estrés: Síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. *Revista Médico Científica*, 17(2), 78-79. <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103/637>
- Díaz, M. (2006). *Satisfacción laboral y el ausentismo docente del Colegio Capouilliez* [Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1800.pdf
- Díaz, C., y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Domingues, C., Devos, E., Karine de Almeida, L., Tomaschewski, J., Lerch V. y Marcelino A. (2018). Stress Triggers In The Educational Environment From

The Perspective Of Nursing Students. *Texto Contexto Enferm*, 27(1), 1-1.
<http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072018000370014>

De la Torre, J. y Jenaro, C. (2019). El impacto del estrés laboral en los trabajadores de los puntos de encuentro familiar en España. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 28(4), 452-460.
https://www.revistaclinicapsicologica.com/pdf_files/trabajos/vol_28/num_4/RACP_28_4_452_KW998O871T.pdf

Drucker, P. (1999). *La Sociedad Post Capitalista* (2.^a Ed.). Editorial Norma.

Etefa, M., Teklu, M. y Teshome, D. (2018). Work related stress and associated factors among Huajian shoe manufacturing employees in Dukem town, central Ethiopia. *BMC Res Notes*, 11(610), 1-6.
<https://doi.org/10.1186/s13104-018-3727-5>

Fierro, L., Simón, P., Ponce, R. y Arenas, R. (2016). Estudio sobre la satisfacción y la felicidad en médicos dermatólogos. *Gaceta Médica de Mexico*.154, 26-35.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/gaceta/gm-2018/gm181e.pdf>

Galiana, J., y García, B. (2003). La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, 1, 13-43.
<https://vlex.es/vid/representacion-trabajadores-normativo-187412>

Ganster, D., Rosen, C. (2013). Work stress and employee health: a multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–122.
<https://doi.org/10.1177/0149206313475815>

García, M. (2017). *El grado de satisfacción laboral del personal asistencial del hospital de baja complejidad Vitarte, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16042/Garc%C3%ADa_PME.pdf?sequence=1

Gebeyehu, S., Zeleke, B. (2019). Workplace stress and associated factors among healthcare professionals working in public health care facilities in Bahir Dar

City, Northwest Ethiopia, 2017. *BMC Res Notes*, 12(249).
<https://doi.org/10.1186/s13104-019-4277-1>

Gibson, J. (1996). *Las organizaciones (8ª ed.)*. Mc Graw Hill.

Granda, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405/464>

Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., Dewe, P., Cosmar, M., Gründler, R., et al. (2014). *Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
<http://doi.org/10.2802/20493>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ª ed.)*. México: McGraw-Hill Education.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York and London: Harper and Brothers

Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. Institute of Work, Health & Organisations.
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=C329F3875469C4395623427D42570424?sequence=1

Ignacio M. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el ministerio de comercio exterior y turismo, Lima 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58419/Ignacio_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- INSHT (1987). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Ministerio de Empleo y seguridad Social.
- Jung, J., Kim, G., Kim, K. et al. (2017). Association between working time quality and self-perceived health: analysis of the 3rd Korean working conditions survey (2011). *Ann of Occupational and Environmental Medicine*, 29, 55. <https://doi.org/10.1186/s40557-017-0211-y>
- Kabito, G. y Wami, S. (2020). Perceived work-related stress and its associated factors among public secondary school teachers in Gondar city: a cross-sectional study from Ethiopia. *BMC Res Notes*, 13, 36. <https://doi.org/10.1186/s13104-020-4901-0>
- Kian K. (2019). *Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital regional de huacho 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3536/KIAN%20YSA%20KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Kim, S. A., Suh, C., Park, M. H., Kim, K., Lee, C. K., Son, B. C., Kim, J. H., Lee, J. T., Woo, K. H., Kang, K., & Jung, H. (2014). Effectiveness of a comprehensive stress management program to reduce work-related stress in a medium-sized enterprise. *Annals of occupational and environmental medicine*, 26, 4. <https://doi.org/10.1186/2052-4374-26-4>
- Kurniawaty, Mansyur, R., y Ramlawatib (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*, 9(6), 877-886. http://www.growing-science.com/msl/Vol9/msl_2019_71.pdf
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lee, H. E., Kim, M. H., Choi, M., Kim, H. R., y Kawachi, I. (2021). Variability in daily or weekly working hours and self-reported mental health problems in Korea, Korean working condition survey, 2017. *Archives of public health*, 79(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00545-z>

- Lee, T. (2017). *Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions among internal auditors* [Tesis Doctoral, Walden University].
<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4457&context=dissertations>
- León, J., Núñez, J., Dominguez, E., y Martín, J. (2013). Motivación intrínseca, autoconcepto físico y satisfacción con la vida en practicantes de ejercicio físico: Análisis de un modelo de ecuaciones estructurales en el entorno de programación R. *Revista Iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 8(1), 39-58.
https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/42811/1/motivacion_intrinseca_analisis.pdf
- Linares, O., y Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2010/mip101d.pdf>
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. United States: Rand McNallyCollege.
- Lotzin, A., Acquarini, E., Ajdukovic, D., Ardino, V., Böttche, M., Bondjers, K., Bragesjö, M., Dragan, M., Grajewski, P., Figueiredo-Braga, M., Gelezelyte, O., Javakhishvili, J. D., Kazlauskas, E., Knepfel, M., Lueger-Schuster, B., Makhashvili, N., Mooren, T., Sales, L., Stevanovic, A., y Schäfer, I. (2020). Stressors, coping and symptoms of adjustment disorder in the course of the COVID-19 pandemic - study protocol of the European Society for Traumatic Stress Studies (ESTSS) pan-European study. *European journal of psychotraumatology*, 11(1), 1780832.
<https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1780832>
- Louffat, E. y Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos*. Buenos Aires: Cengage Learning

- Mai, K. y Ung, T. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10, 3279–3290. http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_188.pdf
- Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Merino, P. y G, F. (2015). *Informe: proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en américa latina y el caribe*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-14644. https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/2015_11_27_informeect_s_caribe.pdf/ff2aeb9c-f4e8-495a-958c-ddb0e00676bc
- Moorman, R. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O. y Esquivel A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*. 41(1) ,127-136. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicológicos en el Trabajo*. Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Norabuena, R. (2018). *Estrés laboral y satisfacción de los trabajadores de la dirección regional de salud de Ancash - Huaraz, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2906>

- Oroa, P., Esquerda, M., Vinas J., Yuguero O. y Pifarre J. (2017). Síntomas psicopatológicos, estrés y burnout en estudiantes de medicina. *Educación Médica*. 20(1) ,42-48. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S1575181317301717>
- OIT. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente: módulo 5 Condiciones de trabajo (1ª Ed.)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf
- OIT. (2017). Riesgos psicosociales, estrés y violencia. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8,1-2. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Olarte, S. (2006). La responsabilidad empresarial en orden a prestaciones en la sucesión de empresa. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 84,179-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2082947>
- Ortiz, V. (1995). *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca. Ed. Amaru.
- Park, S., Nam, J., Lee, J. et al. (2015). Association between night work and cardiovascular diseases: analysis of the 3rd Korean working conditions survey. *Ann of Occup and Environ Med*, 27, 15. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s40557-015-0064-1.pdf>
- Paul, A. (2015). *Job satisfaction: its determinants and relationship with employee performance in the tanzanian banking sector* [Tesis de Maestría, the Open University of Tanzania]. http://repository.out.ac.tz/1230/1/Anneth_Matolo_17_11_2015.pdf
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(2) ,1-29. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595/2292>
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. 13,18-38.

https://www.researchgate.net/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva

Peiró, J., Silla, I., Sanz, T., Rodríguez, J. y García, J. (2004). Satisfacción laboral de los profesionales de Atención primaria. *Psiquis: Revista de Psiquiatría*, 25(4), 129-140. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21076-001>

Portero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias* [Tesis de doctorado, Universidad de Córdoba].

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

Ramírez, M. (2016). *La satisfacción laboral es el resultado de diferentes factores, entre los cuales las condiciones laborales juegan un papel importante* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/368214/merd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, J. (2013). *Condiciones de trabajo y clima laboral. Introducción a la psicología del trabajo*. Editorial Centro de estudios financiero

Ramos, R., Montejo, O., Gómez, M., Machado, I. y Guerrero, M. (2019). Competencias sociales y su representación en estudiantes de maestría en enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31, 1–13. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1113/144>

Ramos, J., Peiró, J. y Ripoll, P. (1996). Condiciones de trabajo y clima laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 1,37-92.

Reyes, L. Ibarra, D., Torres, M. y Razo, R. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria*, 13 (7) ,1-14. <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/art78.pdf>

Reyes, M. (2013). Del malestar al compromiso: los factores individuales en la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Inter-Ação*, 38(1), 37-50.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración (12^{va} Ed.)*. Pearson

- Robinet, A. y Perez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 1-18. https://www.researchgate.net/publication/347945564_Estres_en_los_docentes_en_tiempos_de_pandemia_Covid-19.
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad* [Tesis de doctorado Universidad Miguel Hernández de Elche]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2c%20Beatriz.pdf>
- Rodríguez J., Muñoz E. y Martínez, T. (2020). Abordaje del estrés laboral en la consulta del médico de familia. *FMC*. 27(9):429-31. <https://www.fmc.es/es-pdf-S1134207220301316>
- Rosas, N. (2016). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(2), 14-20. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/352/294>
- Ruotsalainen, S., Jantunen, S., y Sinervo, T. (2020). Which factors are related to Finnish home care workers' job satisfaction, stress, psychological distress and perceived quality of care? - a mixed method study. *BMC health services research*, 20(1), 896. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05733-1>
- Sabastizagal, I., Astete, J., y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Support.
- Sauter, S., Hurrell, J., Levy, F., Frinklea, J., Coppeé, G., Hunt, V., et al. (2001). *Factores Psicosociales y de Organización*. En O. I. Trabajo, Enciclopedia de la salud y la seguridad en el trabajo. <http://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/viewFile/34/49>

- Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Rev. Salud Pública*, 21 (1), 102-108. <https://scielosp.org/pdf/rsap/2019.v21n1/102-108/es>
- Serrano, V., Ortega, P., Reyes, I., y Riveros, A. (2015). Traducción y adaptación al español del cuestionario de satisfacción laboral para profesores. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2112-2123. [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30004-7](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30004-7)
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <http://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v5n3/2007-4719-aip-5-03-2112.pdf>
- Siti, A., Muhammad S., Waseem-UI-Hameed, Muhammad A. y Shahid M (2019). Antecedents Of Job Stress And Its Impact On Nurse's Job Satisfaction And Turnover Intention In Public And Private Hospitals Of Punjab Pakistan. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(10) ,129-137. <http://www.ijstr.org/final-print/oct2019/Antecedents-Of-Job-Stress-And-Its-Impact-On-Nurses-Job-Satisfaction-And-Turnover-Intention-In-Public-And-Private-Hospitals-Of-Punjab-Pakistan.pdf>
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Stephen, R. y Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Prentice Halls. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1) ,33-50.

- Thamilvanan, G., Thavasumani, S. (2019). Job Satisfaction and Occupational Stress on Medical Representatives in Trichy and Tanjore Districts of Tamil Nadu. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8,865-868.<https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i2S6/B11610782S619.pdf>
- Toro, F. (2009). *Estudio de diagnóstico del clima organizacional*. Cincel. http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/planeacion/clima_2009.pdf
- Thompson, E. y Phua, F. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group y Organization Management*, 37(3), 275-307. <https://doi.org/10.1177/1059601111434201>
- Toropova, A., Myrberg, E. y Johansson S. (2020).Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Trucco, Marcelo. (2002). Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 40(2), 8-19. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600002>
- UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*, Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Santiago, Chile. <https://www.educ.ar/recursos/114114/condiciones-de-trabajo-y-salud-docente-unesco/download/inline>
- Vargas, S. y Flores M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas (8ª ed.)*. México: Pearson Educación.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

- Yañez, R., Arenas, M., y Ripoll, M. (2010). The impact of interpersonal relationships on the general job satisfaction. *Liberabit*, 16(2), 193-202. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009&lng=es&tlng=es.
- Yoon, Y., Ryu, J., Kim, H., Kang, C. W. y Jung-Choi, K. (2018). Working hours and depressive symptoms: *the role of job stress factors*. *Annals of occupational and environmental medicine*, 30, 46. <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0257-5>
- Zargar, P., Sousan, A. y Farmanesh, P. (2019). Does Trust in Leader Mediate the Servant Leadership Style-Job Satisfaction Relationship? *Management Science Letters*, 9(13), 2253-2268. http://www.growingscience.com/msl/Vol9/msl_2019_202.pdf
- Zenteno-Hidalgo, A. C., y Durán, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 119-135. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>
- Zhou, X. y Yao, B. (2020). Social support and acute stress symptoms (ASSs) during the COVID-19 outbreak: deciphering the roles of psychological needs and sense of control. *European journal of psychotraumatology*, 11(1), 1779494. <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1779494>

X. ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Educativa de Lima, 2020							
Autor: Ader Adonis Ramirez Pozo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Condiciones de Trabajo				
<p>¿Cuál es la influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con la supervisión de los</p>	<p>Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Educativa de Lima 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una institución</p>	<p>Las condiciones de trabajo y factores de estrés tienen influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Condiciones Físicas	Espacios para realizar su trabajo Máquinas y herramientas	1,2,3,4,5,6	Escala de Likert Nunca: 1 Casi Nunca: 2 Algunas Veces: 3 A menudo: 4 Siempre: 5	Malo: 20 – 46 Regular. 47 – 73 Bueno. 74 – 100
			Condiciones medioambientales	Ruidos Iluminación Temperaturas extremas Riesgos eléctricos Riesgos físicos Riesgos laborales	7,8,9,10,11,12		
			Condiciones organizativas	Jornada laboral Régimen de contratación Distribución de actividades o funciones Perfil de puesto	13,14,15,16,17,18,19,20		
Variable 2: Factores de estrés							

<p>colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con las prestaciones de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de las condiciones de</p>	<p>educativa de Lima, 2020</p> <p>Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020</p> <p>Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con las prestaciones de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción intrínseca de los colaboradores de una institución</p>	<p>una institución educativa de Lima, 2020</p> <p>Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020</p> <p>Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con las prestaciones de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.</p> <p>Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción intrínseca de los colaboradores de</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Estructura Organizacional</p> <p>Territorio Organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del Líder</p> <p>Falta de cohesión</p>	<p>Indicadores</p> <p>Metas y misión de la empresa Políticas generales de la empresa.</p> <p>Supervisión recibida por superiores y cumplimiento de objetivos. Respeto hacia los superiores y trabajadores.</p> <p>Privacidad en el trabajo. Calidad del ambiente de trabajo</p> <p>Tecnología adecuada. Disposición de equipos y recursos materiales</p> <p>Relación jefe – subordinados. Liderazgo Personalidad receptiva del jefe</p> <p>Falta de trabajo en equipo Falta de compromiso</p>	<p>Ítems</p> <p>1,10,11,20</p> <p>2,12,16,24</p> <p>3,15,22</p> <p>4,14,25</p> <p>5,6,13,17</p> <p>7,9,18,21</p>	<p>Escala de medición</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Nunca :1 Rara Veces: 2 Ocasionalmente: 3 Algunas veces: 4 Frecuentemente: 5 Generalmente; 6 Siempre: 7</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Bajo Nivel de estrés : 26 – 102 Nivel Intermedio de estrés:103 – 119 Estrés: 120 – 128 Alto Estrés; 129 - 175</p>
--	--	--	---	---	--	---	--

<p>trabajo y los factores de estrés en la satisfacción intrínseca de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la participación de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020?</p>	<p>educativa de Lima, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y los factores de estrés en la satisfacción con la participación de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.</p>	<p>una institución educativa de Lima, 2020.</p> <p>Las condiciones de trabajo y los factores de estrés tienen influencia en la satisfacción con la participación de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2020.</p>		Presión en equipo					
			Respaldo del grupo	Trabajo en equipo Apoyo grupal	8,19,23				
			Variable 3: Satisfacción Laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Satisfacción con la supervisión	Satisfacción asociada a las interacciones con los directivos	13,14,15,16,17,18	Escala de Likert	Insatisfecho: 23 – 68		
			Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Satisfacción relacionada a las percepciones acerca del lugar de trabajo	6,7,8,9,10	Muy insatisfecho: 1 Bastante insatisfecho: 2 Algo insatisfecho: 3 Indiferente: 4 Algo satisfecho: 5 Bastante satisfecho: 6 Muy satisfecho: 7	Indiferente. 69 – 115 Satisfecho. 116 - 161		
			Satisfacción con las prestaciones	Satisfacción relacionada a las percepciones con relación a las prestaciones percibidas	4,11,12,22,23				
			Satisfacción intrínseca	Satisfacción relacionada a las oportunidades intrínsecas que ofrece el trabajo	1,2,3,5				
Satisfacción con la participación	Satisfacción relacionada a las posibilidades de autonomía y participación	19,20,21							

ANEXO 2: Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable 1: Condiciones de trabajo

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles o Rangos
está vinculado con el estado del entorno laboral y está compuesta por las condiciones físicas, condiciones ambientales y organizativas (OIT,2014)	La variable consta de 3 dimensiones la cual se realiza en base a un cuestionario de 20 preguntas con escala de Likert.	Condiciones Físicas Condiciones medioambientales Condiciones organizativas	Espacios para realizar su trabajo Máquinas y herramientas Ruidos Iluminación Temperaturas extremas Riesgos eléctricos Riesgos físicos Riesgos laborales Jornada laboral Régimen de contratación Distribución de actividades o funciones Perfil de puesto	Escala de Likert Nunca: 1 Casi Nunca: 2 Algunas Veces: 3 A menudo: 4 Siempre: 5	Bueno. 74 – 100 Regular. 47 – 73 Malo: 20 - 46

Operacionalización de la variable 2: Factores de estrés

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles o Rangos
son estímulos que producen la aparición del estrés en la persona en un determinado momento (Comín, De la fuente, Gracia 2011)	La variable consta de 7 dimensiones la cual se realiza en base a un cuestionario de 25 preguntas con escala de Likert	<p>Clima Organizacional</p> <p>Estructura Organizacional</p> <p>Territorio Organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del Líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p>	<p>Metas y misión de la empresa</p> <p>Políticas generales de la empresa.</p> <p>Supervisión recibida por superiores y cumplimiento objetivos.</p> <p>Respeto hacia los superiores y trabajadores.</p> <p>Privacidad en el trabajo.</p> <p>Calidad del ambiente de trabajo</p> <p>Tecnología adecuada.</p> <p>Disposición de equipos y recursos materiales</p> <p>Relación jefe – subordinados.</p> <p>Liderazgo</p> <p>Personalidad receptiva del jefe</p> <p>Falta de trabajo en equipo</p> <p>Falta de compromiso</p> <p>Presión en equipo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Apoyo grupal</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>Nunca :1</p> <p>Rara Veces: 2</p> <p>Ocasionalmente: 3</p> <p>Algunas veces: 4</p> <p>Frecuentemente: 5</p> <p>Generalmente; 6</p> <p>Siempre: 7</p>	<p>Bajo : 26 – 102</p> <p>Intermedio: 103 – 119</p> <p>Estrés: 120 – 128</p> <p>Alto Estrés; 129 - 175</p>

Operacionalización de la variable 3: Satisfacción laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles o Rangos
Actitud o conjunto de actitudes desarrollados por el colaborador ante una situación en el trabajo (Peiró et al., 2004)	La variable consta de 7 dimensiones la cual se realiza en base a un cuestionario de 23 preguntas	Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo Satisfacción con las prestaciones Satisfacción intrínseca Satisfacción con la participación	Satisfacción asociada a las interacciones con los directivos Satisfacción relacionada a las percepciones acerca del lugar de trabajo Satisfacción relacionada a las percepciones con relación a las prestaciones percibidas Satisfacción relacionada a las oportunidades intrínsecas que ofrece el trabajo Satisfacción relacionada a las posibilidades de autonomía y participación	Escala de Likert Muy insatisfecho: 1 Bastante insatisfecho: 2 Algo insatisfecho: 3 Indiferente: 4 Algo satisfecho: 5 Bastante satisfecho: 6 Muy satisfecho: 7	Insatisfecho: 23 – 68 Indiferente: 69 – 115 Satisfecho: 116 - 161

ANEXO 3: Instrumentos de recolección

Instrumento: Cuestionario de condiciones de Trabajo

Autor: Reyes (Perú ,2016)

Adaptación: María Ignacio Carbajal (Perú ,2020)

Administración: Individual o Grupal

Aplicación: Colaboradores de la Institución Educativa

Tiempo de aplicación: 15 minutos aproximadamente

Significación: Inspecciona 3 dimensiones

Tipificación: Tipo Likert (5 modos de respuestas)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.842)

Instrucciones: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual marcando con una(x) la respuesta que considere usted de acuerdo a los siguientes puntajes.

Siempre	5
A menudo	4
Alguna veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

N°	Ítems	Escala				
	Condiciones Físicas					
1	Distribuye los espacios adecuados para realizar su trabajo	5	4	3	2	1
2	Asigna máquinas y herramientas para el desarrollo de su trabajo	5	4	3	2	1
3	Realizan mejoras en la dotación de los muebles asignados para el desarrollo de su trabajo	5	4	3	2	1
4	Distribuye materiales de acuerdo a la necesidad del puesto de trabajo	5	4	3	2	1

5	Dispone la elaboración de sistemas informáticos externos que se requiere para el desarrollo del trabajo	5	4	3	2	1
6	Permiten el acceso a sistemas informáticos externos que se requiere para el desarrollo del trabajo	5	4	3	2	1
Condiciones Medioambientales						
7	Limita la existencia de ruido dentro de los ambientes de trabajo	5	4	3	2	1
8	Se preocupa que los ambientes de trabajo cuenten con la iluminación adecuada.	5	4	3	2	1
9	Adecua los equipos de acuerdo a las temperaturas que se requiere según la estación	5	4	3	2	1
10	Reduce los riesgos eléctricos en las oficinas y espacios de trabajo	5	4	3	2	1
11	Identifica las zonas de riesgo dentro del local de trabajo	5	4	3	2	1
12	Difunde el plan de riesgo de la entidad a todos los trabajadores	5	4	3	2	1
Condiciones Organizativas						
13	Establece jornadas laborales de manera uniforme	5	4	3	2	1
14	Respetar la jornada laboral establecida	5	4	3	2	1
15	Promueve la contratación bajo regímenes existentes en el sector público	5	4	3	2	1
16	Realiza convocatorias de puestos en los diferentes regímenes laborales	5	4	3	2	1
17	Distribuye las actividades de manera equitativa	5	4	3	2	1
18	Asigna las funciones de acuerdo al perfil del puesto	5	4	3	2	1
19	Programa capacitaciones de acuerdo a las funciones asignadas	5	4	3	2	1
20	Realiza reuniones de coordinación e información de las metas a cumplir	5	4	3	2	1

Instrumento: Cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS

Autor: OIT – OMS sustentado por Ivancevich & Matteson (España ,1989)

Adaptación: Ángela Suarez (Perú, 2013)

Administración: Individual o Grupal

Aplicación: Colaboradores de la Institución Educativa

Tiempo de aplicación: 15 minutos aproximadamente

Significación: Inspecciona 7 dimensiones

Tipificación: Tipo Likert (7 modos de respuestas)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.966)

Instrucciones: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual marcando con una(x) la respuesta que considere usted de acuerdo a los siguientes puntajes.

Nunca	1
Rara Veces	2
Ocasionalmente	3
Algunas veces	4
Frecuentemente	5
Generalmente	6
Siempre	7

N°	Ítems	Escala						
		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	1	2	3	4	5	6	7
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
7	El que no se parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	1	2	3	4	5	6	7
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	1	2	3	4	5	6	7
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
14	El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	1	2	3	4	5	6	7
15	El no tener espacio privado en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	1	2	3	4	5	6	7
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Autor: José Meliá y José María Peiró (España ,1989)

Adaptación: José Luis Pereyra Quiñonez (Perú, 2015)

Administración: Individual o grupal.

Aplicación: Colaboradores de la Institución Educativa

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos aproximadamente

Significación: evalúa la satisfacción laboral y sus cinco dimensiones

Tipificación: Tipo Likert (7 modos de respuestas)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.921)

Instrucciones: Marcar con una(x) la respuesta que considere usted de acuerdo a los siguientes puntajes.

Muy Satisfecho	7 puntos
Bastante satisfecho	6 puntos
Algo satisfecho	5 puntos
Indiferente	4 puntos
Algo insatisfecho	3 puntos
Bastante insatisfecho	2 puntos
Muy insatisfecho	1 punto

N°	Descripción	Escala						
		1	2	3	4	5	6	7
1	La satisfacción que le produce su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	1	2	3	4	5	6	7
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	1	2	3	4	5	6	7
4	El salario que recibe	1	2	3	4	5	6	7
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	1	2	3	4	5	6	7
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7

7	El entorno físico y espacio de que dispone en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
8	La iluminación de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
9	La ventilación de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
10	La temperatura de su local de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	1	2	3	4	5	6	7
12	Las oportunidades de promoción que tiene	1	2	3	4	5	6	7
13	Las relaciones interpersonales con sus superiores	1	2	3	4	5	6	7
14	La supervisión que ejercen sobre usted	1	2	3	4	5	6	7
15	La proximidad y su frecuencia con que es supervisado	1	2	3	4	5	6	7
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	1	2	3	4	5	6	7
17	La igualdad y Justicia de Trato que recibe de su empresa	1	2	3	4	5	6	7
18	El apoyo que recibe de sus superiores	1	2	3	4	5	6	7
19	La capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	1	2	3	4	5	6	7
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	1	2	3	4	5	6	7
22	El grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	1	2	3	4	5	6	7
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Colaborador:

Por medio del presente tengo a bien invitarte a participar de esta encuesta. Antes de iniciar debes conocer y analizar cada uno de los ítems propuestos, a fin que tu participación sea provechosa en beneficio del sector público.

Título de la Investigación: Influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los Colaboradores de una Institución Educativa de Lima, 2020.

Nombre del investigador: Maestro, Ader Adonis Ramirez Pozo

Propósito del estudio: Determinar la influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Educativa de Lima 2020.

Beneficios por participar: Reconocer que nuestra participación es necesaria a fin de emprender mejoras en las condiciones de trabajo, así como determinar los factores de estrés lo cual permitirán mejorar la satisfacción laboral en la institución

Confidencialidad: Toda la información está protegida y será de forma anónima. Cuidando siempre el principio de confiabilidad de la persona.

Participación voluntaria: Tú participación es voluntaria en esta investigación y si decides retirarse en cualquier momento, comunicar previamente sin ninguna represalia o alguna acción en contra tu persona.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído la presente y estoy de acuerdo.

Lima, julio 2020



Firma y DNI 42183551

ANEXO 5: Base de datos

Condiciones de trabajo

Nº	Condiciones físicas							Condiciones medioambientales							Condiciones organizativas							Total		
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	19		20	ST
1	2	1	2	2	2	1	10	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	3	2	2	3	2	19	46
2	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	3	2	3	16	3	4	3	4	3	2	2	2	23	55
3	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	3	2	1	13	1	1	2	2	3	3	2	3	17	47
4	2	1	2	2	1	1	9	3	3	4	2	1	3	16	3	2	3	2	2	1	1	1	15	40
5	3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	3	4	4	4	30	74
6	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	3	2	3	22	52
7	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	1	3	1	19	47
8	2	3	3	2	3	1	14	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	2	3	3	3	22	53
9	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	2	2	22	54
10	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	3	3	3	19	50
11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	3	11	3	3	2	1	2	2	2	2	17	39
12	2	3	3	3	2	1	14	1	1	2	3	2	1	10	2	3	4	3	4	2	1	1	20	44
13	1	2	1	2	2	1	9	1	2	1	3	1	2	10	2	2	3	2	2	1	2	2	16	35
14	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
15	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	2	3	2	16	2	2	3	3	2	2	3	3	20	50
16	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
17	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
18	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
19	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
20	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	1	3	1	19	47

21	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
22	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
23	2	2	2	3	2	3	14	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	3	1	2	3	3	18	46
24	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	1	15	3	3	2	3	1	3	2	2	19	50
25	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	3	22	55
26	2	1	1	2	1	2	9	1	1	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	3	3	4	19	37
27	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	4	3	3	19	40
28	2	1	1	2	3	2	11	1	3	2	2	3	2	13	2	2	1	1	2	3	1	1	13	37
29	3	4	4	3	2	1	17	1	3	2	3	3	2	14	2	2	3	3	4	3	3	3	23	54
30	3	1	3	1	3	1	12	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	3	3	3	22	50
31	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	1	20	53
32	1	3	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	2	18	4	3	3	3	2	3	2	3	23	57
33	3	1	3	3	2	3	15	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	3	1	2	3	1	17	46
34	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	1	2	3	2	17	46
35	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	1	2	3	2	16	45
36	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	1	20	53
37	3	4	4	3	2	1	17	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	1	2	3	3	19	53
38	2	3	4	4	2	1	16	2	3	2	3	2	2	14	2	2	3	3	1	2	3	3	19	49
39	3	1	2	3	3	3	15	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	1	3	3	3	20	48
40	1	1	2	1	3	2	10	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	1	3	2	3	19	42
41	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
42	3	2	3	3	3	3	17	1	1	2	3	4	4	15	3	4	2	2	3	3	3	3	23	55
43	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
44	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	2	2	2	19	51
45	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
46	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
47	3	3	3	1	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	2	3	3	3	23	52
48	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
49	1	2	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	1	1	2	13	34
50	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	2	21	54

51	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	3	4	4	4	30	75
52	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	1	1	2	11	2	1	3	2	3	2	3	2	18	45
53	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	1	1	2	11	2	1	2	2	2	2	3	2	16	44
54	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
55	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
56	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
57	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	2	21	54
58	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
59	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
60	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
61	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	2	2	3	20	51
62	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	3	22	55
63	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
64	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	2	3	23	56	
65	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
66	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
67	1	2	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	18	2	4	3	3	3	2	3	2	22	55
68	2	3	2	2	2	1	12	1	3	4	3	3	2	16	2	3	2	3	2	2	3	3	20	48
69	3	1	3	1	2	2	12	2	3	3	4	4	2	18	2	1	3	3	3	2	3	3	20	50
70	3	2	3	3	2	2	15	1	3	1	3	3	2	13	2	3	3	3	3	2	3	3	22	50
71	2	1	3	3	3	2	14	3	3	1	1	3	1	12	1	1	4	3	3	3	3	3	21	47
72	2	3	2	3	3	1	14	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	1	3	1	1	3	17	48
73	3	3	2	3	1	2	14	2	3	4	4	4	3	20	2	1	2	2	3	1	1	3	15	49
74	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
75	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
76	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	1	20	53
77	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	1	20	53
78	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	1	20	53
79	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
80	3	3	4	4	2	3	19	3	2	2	3	2	1	13	3	3	4	3	3	2	2	3	23	55

81	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	3	2	1	13	1	1	3	3	4	3	2	3	20	47
82	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	3	4	3	29	76
83	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
84	2	3	1	3	1	3	13	3	1	3	2	3	3	15	3	3	3	2	3	1	3	3	21	49
85	1	3	3	1	3	1	12	3	1	3	2	3	3	15	3	3	3	2	3	4	3	4	25	52
86	3	3	3	3	3	1	16	3	1	3	1	3	2	13	2	3	1	3	3	3	3	2	20	49
87	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
88	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	3	22	55
89	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	1	2	2	2	2	18	50
90	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	3	3	18	50
91	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	3	1	20	53
92	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	2	2	3	22	53
93	2	3	2	3	3	3	16	3	2	2	3	2	1	13	1	1	2	2	3	3	2	3	17	46
94	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	55
95	3	3	3	1	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	2	3	3	3	23	52
96	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	3	3	20	52
97	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	3	3	23	57
98	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	2	3	21	53
99	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	2	3	2	19	51
100	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	3	2	3	16	3	4	3	3	3	2	2	2	22	54
101	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	3	2	1	13	1	1	2	2	3	3	2	3	17	47
102	2	1	2	2	3	4	14	3	3	4	2	1	3	16	3	2	3	2	2	3	4	4	23	53
103	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	58
104	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	3	2	3	22	52
105	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	2	3	2	1	2	1	17	45
106	2	3	3	2	3	1	14	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	2	3	3	3	22	53

Factores de estrés

N°	Clima organizacional				Estructura organizacional					Territorio organizacional				Tecnología				Influencia del líder					Falta de cohesión					Respaldo del grupo				Total	
	1	2	3	4	ST	5	6	7	8	ST	9	10	11	ST	12	13	14	ST	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	ST	23	24	25		ST
1	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
2	5	4	4	4	17	4	4	4	3	15	5	3	2	10	4	5	5	14	4	5	5	4	18	5	6	5	4	20	4	4	5	13	107
3	4	4	4	3	15	4	5	5	3	17	4	4	2	10	6	5	4	15	6	5	4	4	19	4	4	4	4	16	4	5	3	12	104
4	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
5	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
6	3	4	3	4	14	6	3	4	4	17	5	4	2	11	4	5	5	14	5	6	4	5	20	4	6	4	6	20	4	5	2	11	107
7	3	4	5	4	16	6	3	4	4	17	5	4	3	12	4	6	4	14	5	4	4	5	18	4	6	2	6	18	4	3	2	9	104
8	3	4	5	4	16	6	3	4	4	17	5	4	4	13	4	6	4	14	5	4	4	5	18	4	6	2	6	18	4	3	2	9	105
9	3	4	4	4	15	6	4	3	6	19	5	3	2	10	6	4	4	14	5	5	4	6	20	4	3	4	4	15	5	3	3	11	104
10	3	4	4	4	15	6	4	3	6	19	5	3	2	10	6	4	4	14	5	5	4	6	20	4	3	4	4	15	5	3	3	11	104
11	4	5	4	4	17	4	4	5	3	16	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	122
12	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
13	3	4	3	3	13	4	5	5	6	20	3	4	2	9	5	3	4	12	6	4	6	5	21	5	6	4	4	19	6	3	4	13	107
14	3	4	4	3	14	5	5	6	5	21	3	5	3	11	5	4	3	12	6	6	2	6	20	4	4	4	5	17	4	2	3	9	104
15	3	4	3	4	14	6	4	4	5	19	4	3	3	10	6	3	5	14	4	6	6	6	22	2	4	3	6	15	5	2	3	10	104
16	3	4	3	4	14	6	2	4	4	16	5	4	4	13	4	6	4	14	5	6	4	5	20	4	6	2	6	18	4	4	2	10	105
17	3	4	3	3	13	5	4	6	3	18	5	3	2	10	6	6	6	18	6	6	6	5	23	3	5	5	5	18	4	3	4	11	111
18	3	5	4	5	17	5	3	5	3	16	4	5	4	13	4	4	5	13	6	5	4	5	20	5	3	3	3	14	3	4	5	12	105
19	3	4	5	3	15	5	3	4	6	18	3	5	3	11	4	6	4	14	6	5	4	5	20	4	3	5	6	18	2	5	3	10	106
20	3	4	3	4	14	5	4	3	6	18	5	6	3	14	4	5	3	12	4	3	4	6	17	3	5	3	6	17	6	2	4	12	104
21	6	4	6	4	20	6	6	5	4	21	3	5	3	11	4	4	4	12	5	3	4	3	15	3	4	4	3	14	3	4	3	10	103

22	4	4	4	4	16	4	3	4	5	16	3	3	2	8	4	6	4	14	3	3	4	6	16	6	6	5	6	23	6	3	2	11	104
23	6	4	4	6	20	6	5	5	5	21	5	5	3	13	5	4	6	15	4	6	3	6	19	6	5	5	5	21	5	6	5	16	125
24	3	4	4	4	15	2	3	5	6	16	5	4	3	12	5	5	4	14	4	4	4	4	16	4	3	5	5	17	4	4	5	13	103
25	3	4	3	4	14	4	3	3	6	16	4	3	2	9	5	5	5	15	5	6	6	4	21	5	4	4	3	16	4	4	5	13	104
26	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
27	4	4	4	3	15	6	4	4	5	19	5	3	2	10	4	5	5	14	5	4	3	4	16	6	3	4	5	18	4	5	3	12	104
28	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
29	3	4	4	4	15	5	4	3	4	16	4	3	3	10	4	5	5	14	4	4	5	5	18	5	3	5	4	17	4	5	4	13	103
30	2	5	2	4	13	5	4	3	3	15	3	2	3	8	4	5	4	13	4	4	6	5	19	5	5	4	6	20	6	6	5	17	105
31	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	5	5	3	13	4	4	4	12	4	3	3	6	16	5	4	3	6	18	5	2	4	11	105
32	4	5	4	4	17	6	5	4	4	19	6	5	3	14	4	4	5	13	4	5	4	3	16	3	3	4	4	14	4	4	4	12	105
33	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	5	4	13	4	5	5	4	18	5	5	4	6	20	4	2	3	9	105
34	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	3	4	5	12	4	4	4	12	4	4	5	5	18	6	5	6	5	22	4	2	3	9	107
35	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
36	4	5	5	5	19	4	5	4	4	17	2	5	4	11	5	6	4	15	5	4	5	5	19	4	5	4	4	17	4	4	5	13	111
37	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	5	5	14	4	5	5	3	17	4	4	5	4	17	4	3	5	12	105
38	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	9	6	4	3	13	6	6	4	6	22	4	3	5	6	18	4	4	4	12	105
39	4	5	4	4	17	4	4	5	3	16	4	3	3	10	6	4	6	16	5	4	5	6	20	4	2	4	4	14	5	2	4	11	104
40	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	2	2	2	6	4	5	5	14	6	5	6	4	21	5	5	5	5	20	6	3	3	12	103
41	5	3	5	3	16	3	3	4	3	13	5	5	3	13	4	5	5	14	3	5	5	4	17	5	4	4	5	18	4	3	5	12	103
42	3	4	4	3	14	4	4	4	3	15	3	2	4	9	4	5	5	14	6	4	5	4	19	5	5	5	4	19	5	3	5	13	103
43	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	3	3	1	7	5	5	6	16	5	4	6	5	20	5	6	4	4	19	6	3	4	13	104
44	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	3	3	5	11	6	4	5	15	5	5	5	6	21	4	5	5	5	19	4	3	2	9	103
45	3	4	5	3	15	4	4	4	2	14	3	1	2	6	6	5	5	16	4	6	6	6	22	3	4	4	6	17	5	5	3	13	103
46	5	4	6	6	21	4	4	4	4	16	2	3	2	7	6	3	5	14	4	6	6	6	22	3	5	3	6	17	6	2	3	11	108
47	5	4	4	6	19	4	4	4	4	16	5	3	2	10	6	3	5	14	4	6	6	6	22	3	5	3	6	17	6	2	3	11	109

48	5	4	6	6	21	4	4	4	4	16	2	3	2	7	6	3	5	14	4	6	6	6	22	3	5	3	6	17	6	2	3	11	108
49	4	4	4	3	15	3	2	4	4	13	2	5	4	11	5	5	5	15	6	6	6	5	23	4	3	5	6	18	2	4	3	9	104
50	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	2	5	4	11	6	3	5	14	4	6	6	6	22	3	5	3	6	17	6	2	3	11	106
51	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
52	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	6	22	5	6	6	17	121
53	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	3	10	4	5	4	13	6	5	5	4	20	5	3	5	5	18	4	3	4	11	104
55	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	5	5	19	5	3	5	3	16	4	4	4	12	103
56	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	3	3	4	10	6	5	4	15	5	5	5	6	21	6	3	4	5	18	4	3	2	9	103
57	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
58	3	5	4	3	15	4	3	5	4	16	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	4	5	17	5	3	4	4	16	4	5	4	13	103
59	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	3	11	5	5	6	16	4	4	5	5	18	5	3	5	4	17	3	4	5	12	104
60	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	3	2	8	5	5	5	15	5	6	6	5	22	5	5	4	6	20	6	4	4	14	109
61	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	3	2	2	7	6	5	4	15	5	6	5	6	22	5	4	4	6	19	5	3	4	12	104
62	3	4	5	3	15	4	4	4	3	15	5	5	3	13	4	5	5	14	4	4	5	3	16	5	4	5	4	18	4	4	5	13	104
63	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	3	4	12	4	5	5	14	4	4	4	6	18	4	3	6	6	19	4	2	3	9	104
64	3	4	5	4	16	4	4	5	3	16	4	3	3	10	4	5	5	14	4	4	4	6	18	5	3	5	4	17	5	4	4	13	104
65	3	4	5	4	16	4	4	4	3	15	4	2	2	8	3	5	5	13	4	4	4	4	16	6	5	5	5	21	6	5	4	15	104
66	4	4	3	3	14	2	4	4	3	13	5	5	3	13	4	5	5	14	5	4	5	4	18	6	4	5	5	20	4	4	4	12	104
67	3	4	4	3	14	4	4	5	3	16	4	3	3	10	4	4	5	13	4	4	4	4	16	6	5	5	4	20	5	4	5	14	103
68	3	4	3	3	13	4	4	4	3	15	3	5	4	12	4	4	5	13	4	4	3	5	16	5	6	4	4	19	6	4	5	15	103
69	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	3	3	4	10	5	5	5	15	5	4	4	6	19	6	4	4	5	19	4	4	3	11	104
70	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	3	4	3	10	4	5	5	14	4	4	4	6	18	4	4	3	6	17	5	5	4	14	104
71	3	4	4	3	14	4	4	4	3	15	4	2	3	9	4	5	5	14	5	4	4	5	18	5	6	5	6	22	4	5	3	12	104
72	3	4	5	3	15	4	4	4	4	16	3	5	4	12	4	4	4	12	3	5	4	5	17	5	5	5	5	20	4	4	4	12	104
73	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	2	4	4	10	4	4	5	13	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	6	4	4	14	104

74	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	2	4	4	10	5	6	4	15	4	4	4	5	17	4	4	5	6	19	3	5	4	12	103
75	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	5	6	17	4	5	3	6	18	6	4	5	15	104
76	4	3	3	5	15	4	4	3	4	15	5	3	4	12	4	5	5	14	3	5	5	4	17	4	4	5	4	17	4	4	5	13	103
77	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	2	2	3	7	4	4	3	11	4	4	4	6	18	6	6	5	6	23	6	4	4	14	103
78	5	5	3	4	17	4	4	4	4	16	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	5	6	5	20	4	4	5	13	104
79	5	3	4	4	16	4	4	3	4	15	5	6	4	15	4	6	4	14	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	3	5	12	108
80	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	5	3	11	5	4	4	13	4	4	3	5	16	5	6	3	3	17	6	6	4	16	104
81	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	2	4	6	12	4	4	4	12	5	4	4	6	19	4	6	3	4	17	5	4	5	14	104
82	2	4	4	3	13	4	4	4	4	16	2	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	4	16	6	4	4	5	19	6	5	6	17	103
83	4	4	4	3	15	4	4	5	4	17	3	4	4	11	4	4	5	13	3	5	5	5	18	5	4	4	4	17	3	5	4	12	103
84	3	4	4	3	14	3	2	4	4	13	3	4	4	11	4	6	4	14	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	6	4	5	15	103
85	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	3	4	11	3	4	3	10	4	4	4	5	17	5	5	4	6	20	5	4	6	15	104
86	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	2	4	5	11	4	4	6	14	5	2	4	6	17	5	6	3	4	18	5	5	4	14	104
87	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	2	4	3	9	5	6	5	16	3	4	4	4	15	4	6	4	4	18	4	6	5	15	103
88	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	6	4	14	4	5	4	4	17	4	5	3	6	18	3	6	4	13	103
89	4	4	4	5	17	3	4	4	3	14	3	3	4	10	4	6	4	14	4	4	4	4	16	5	5	2	5	17	6	5	4	15	103
90	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	3	5	5	13	4	4	6	14	4	4	4	4	16	4	5	2	4	15	6	4	6	16	104
91	3	5	4	4	16	4	4	5	4	17	5	4	1	10	4	6	4	14	4	5	4	4	17	3	5	4	3	15	6	6	3	15	104
92	4	4	4	2	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	6	4	5	15	5	4	5	5	19	4	6	4	5	19	4	6	6	16	104
93	3	4	3	3	13	4	4	5	4	17	4	5	3	12	4	6	4	14	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	4	5	14	103
94	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	3	2	3	8	4	4	3	11	4	3	4	4	15	4	6	5	6	21	6	6	6	18	103
95	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	3	4	3	10	4	5	5	14	4	3	5	4	16	5	3	4	4	16	6	5	5	16	103
96	5	3	4	4	16	4	5	3	4	16	4	4	3	11	4	5	5	14	4	5	5	4	18	4	4	4	3	15	6	5	5	16	106
97	5	5	4	4	18	4	4	3	5	16	3	3	2	8	4	4	5	13	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	5	5	14	103
98	4	5	3	2	14	4	4	4	4	16	4	3	3	10	4	4	5	13	4	4	4	4	16	5	6	3	5	19	5	5	5	15	103
99	5	4	3	4	16	4	4	3	4	15	4	3	3	10	4	5	5	14	4	3	5	4	16	5	4	7	5	21	4	3	5	12	104

100	4	3	3	4	14	4	4	5	4	17	5	4	4	13	5	5	5	15	4	3	5	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	12	105
101	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	5	4	4	13	5	6	5	16	4	3	5	4	16	4	5	4	3	16	4	4	4	12	107
102	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	5	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16	3	5	4	5	17	5	6	6	17	104
103	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	5	12	4	4	4	3	15	5	6	4	4	19	4	6	5	15	103
104	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	2	5	4	11	5	5	4	14	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	4	4	13	113
105	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	3	5	13	4	5	6	15	6	5	6	6	23	6	6	4	5	21	5	6	6	17	120
106	3	2	4	5	14	5	5	4	5	19	5	3	4	12	5	5	4	14	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	12	105

Satisfacción Laboral

Nº	Satisfacción con la Supervisión							Satisfacción con el ambiente físico del trabajo					Satisfacción con las prestaciones					Satisfacción intrínseca					Satisfacción con la participación				Total		
	13	14	15	16	17	18	ST	6	7	8	9	10	ST	4	11	12	22	23	ST	1	2	3	5	ST	19	20		21	ST
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11		12	13	14	15	16		17	18	19	20		21	22		23	
1	4	2	4	5	4	3	22	3	4	4	5	3	19	3	3	2	1	3	12	2	1	3	3	9	3	3	3	9	67
2	4	2	3	5	3	5	22	4	4	5	4	2	19	3	3	3	3	3	15	2	1	3	3	9	3	3	3	9	70
3	4	3	2	5	5	1	20	5	3	3	4	2	17	5	3	2	5	5	20	3	1	3	3	10	3	3	3	9	72
4	5	2	4	3	5	5	24	5	1	3	3	2	14	5	3	1	4	3	16	4	3	2	2	11	3	3	3	9	69
5	3	2	3	4	3	3	18	4	3	5	2	3	17	3	4	4	5	4	20	5	2	2	3	12	3	3	3	9	73
6	5	5	5	5	5	5	30	4	2	4	5	2	17	3	4	3	2	4	16	3	3	2	2	10	2	2	2	6	74
7	1	2	1	5	4	3	16	4	2	3	5	2	16	3	4	4	5	3	19	4	1	3	3	11	3	2	1	6	67
8	3	2	2	5	4	3	19	4	3	2	5	3	17	4	4	5	4	3	20	5	5	3	2	15	5	5	3	13	81
9	3	4	2	3	2	3	17	5	2	4	3	2	16	5	3	3	4	4	19	3	5	3	1	12	4	3	4	11	72
10	5	3	2	4	4	3	21	3	2	3	4	3	15	5	1	3	3	5	17	4	3	4	4	15	5	4	5	14	77
11	3	5	1	1	2	3	15	5	5	5	5	2	22	4	3	3	2	3	15	3	3	2	3	11	2	2	2	6	66
12	2	3	2	2	3	4	16	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	4	12	3	3	4	4	14	5	3	4	12	64
13	2	3	2	2	3	4	16	4	5	3	4	2	18	4	2	3	5	3	17	5	4	4	5	18	4	3	5	12	79
14	2	4	2	4	5	4	21	3	3	4	4	5	19	4	3	2	5	5	19	1	5	3	3	12	4	4	3	11	80
15	2	4	2	3	5	3	19	5	4	4	5	4	22	5	2	4	3	5	19	5	5	1	3	14	3	5	4	12	84
16	2	4	3	2	5	5	21	1	5	3	3	4	16	3	2	3	4	3	15	3	4	3	5	15	2	5	3	10	75
17	2	5	2	4	3	5	21	5	5	1	3	3	17	5	5	5	5	5	25	5	4	2	4	15	5	4	3	12	88
18	2	3	2	3	4	3	17	3	4	3	5	2	17	1	2	1	5	4	13	3	4	2	3	12	5	3	5	13	70
19	2	5	5	5	5	5	27	5	4	2	4	5	20	3	2	2	5	4	16	3	4	3	2	12	5	5	1	11	84
20	2	1	2	1	5	4	15	3	4	2	3	5	17	3	4	2	3	2	14	3	5	2	4	14	3	5	5	13	71
21	2	3	2	2	5	4	18	3	4	3	2	5	17	5	3	2	4	4	18	3	3	2	3	11	4	3	3	10	72
22	3	3	4	2	3	2	17	3	5	2	4	3	17	3	5	1	1	2	12	3	5	5	5	18	5	5	5	15	76
23	2	5	3	2	4	4	20	3	3	2	3	4	15	4	3	2	3	3	15	2	1	2	1	6	5	4	3	12	66
24	2	3	5	1	1	2	14	3	5	5	5	5	23	4	3	2	3	3	15	2	3	2	2	9	5	4	3	12	71
25	2	3	2	3	3	2	15	2	5	4	3	2	16	4	4	4	4	5	21	5	3	4	2	14	3	2	3	8	72
26	4	2	4	5	4	3	22	3	4	4	5	2	18	5	4	1	3	1	14	1	2	3	2	8	2	1	3	6	64
27	4	2	3	5	3	5	22	4	4	5	4	4	21	2	4	5	4	3	18	3	4	4	5	16	1	2	3	6	79

28	4	3	2	5	5	1	20	5	3	3	4	4	19	2	3	2	3	2	12	4	1	1	4	10	2	3	2	7	64
29	5	2	4	3	5	5	24	5	1	3	3	4	16	3	2	5	5	1	16	5	3	3	4	15	3	3	2	8	74
30	3	2	3	4	3	3	18	4	3	5	2	5	19	2	4	3	5	5	19	5	1	3	3	12	4	5	5	14	79
31	5	5	5	5	5	5	30	4	2	4	5	3	18	2	3	4	3	3	15	4	3	5	2	14	3	5	4	12	84
32	1	2	1	5	4	3	16	4	2	3	5	5	19	5	5	5	5	5	25	4	2	4	5	15	2	3	3	8	82
33	3	2	2	5	4	3	19	4	3	2	5	1	15	2	1	5	4	3	15	4	2	3	5	14	2	3	3	8	68
34	3	4	2	3	2	3	17	5	2	4	3	3	17	2	2	5	4	3	16	4	3	2	5	14	2	3	3	8	69
35	5	3	2	4	4	3	21	3	2	3	4	3	15	4	2	3	2	3	14	5	2	4	3	14	2	3	3	8	67
36	4	2	4	5	4	3	22	3	4	4	5	5	21	3	2	4	4	3	16	3	2	3	4	12	2	3	3	8	75
37	4	2	3	5	3	5	22	4	4	5	4	3	20	5	1	1	2	3	12	5	5	5	5	20	2	3	3	8	78
38	4	3	2	5	5	1	20	5	3	3	4	3	18	5	3	2	5	5	20	3	5	3	2	13	5	5	3	13	80
39	5	2	4	3	5	5	24	5	1	3	3	3	15	5	3	1	4	3	16	4	5	3	1	13	4	3	4	11	74
40	3	2	3	4	3	3	18	4	3	5	2	2	16	3	4	4	2	2	15	2	3	2	2	9	2	4	2	8	63
41	5	5	5	5	5	5	30	4	2	4	5	2	17	3	4	3	2	4	16	3	3	4	3	13	2	4	3	9	80
42	1	2	1	5	4	3	16	4	2	3	5	2	16	3	4	4	5	3	19	4	3	4	4	15	5	3	4	12	77
43	3	2	2	5	4	3	19	4	3	2	5	1	15	4	4	5	4	3	20	5	4	4	5	18	4	3	5	12	81
44	3	4	2	3	2	3	17	5	2	4	3	2	16	5	3	3	4	4	19	3	5	3	3	14	4	4	3	11	74
45	5	3	2	4	4	3	21	3	2	3	4	2	14	5	1	3	3	5	17	4	5	1	3	13	3	5	4	12	72
46	3	5	1	1	2	3	15	5	5	5	5	2	22	4	3	5	2	5	19	3	4	3	5	15	2	5	3	10	78
47	4	2	4	5	4	3	22	3	4	4	5	2	18	4	2	4	5	4	19	3	4	2	4	13	5	4	3	12	80
48	4	2	3	5	3	5	22	4	4	5	4	2	19	4	2	3	5	3	17	5	4	2	3	14	5	3	5	13	81
49	4	3	2	5	5	1	20	5	3	3	4	3	18	4	3	2	2	3	14	1	3	3	2	9	3	2	1	6	63
50	5	2	4	3	5	5	24	5	1	3	3	2	14	5	2	4	3	5	19	5	5	2	4	16	3	5	5	13	81
51	5	5	5	6	5	5	31	6	5	5	5	5	26	5	5	5	6	4	25	6	5	5	6	22	6	5	6	17	116
52	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	3	2	13	3	2	2	3	2	12	2	3	2	2	9	2	2	3	7	54
53	1	2	1	5	4	3	16	4	2	3	5	3	17	1	2	1	5	4	13	3	1	2	1	7	5	4	3	12	64
54	3	2	2	5	4	3	19	4	3	2	5	2	16	3	2	2	5	4	16	3	3	2	2	10	5	4	3	12	70
55	3	4	2	3	2	3	17	5	2	4	3	3	17	3	4	2	3	2	14	3	3	4	5	15	3	5	3	11	71
56	5	3	2	4	4	3	21	3	2	3	4	2	14	5	3	2	4	4	18	3	5	3	2	13	4	4	3	11	72
57	3	5	1	1	2	3	15	5	5	5	5	2	22	3	5	1	1	2	12	3	3	5	1	12	1	2	3	6	64
58	4	2	4	5	4	3	22	3	4	4	5	3	19	4	3	2	3	3	15	2	4	3	2	11	3	3	2	8	71
59	4	2	3	5	3	5	22	4	4	5	4	2	19	4	3	2	3	3	15	2	4	3	2	11	3	3	2	8	71
60	4	3	2	5	5	1	20	5	3	3	4	2	17	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	5	5	14	85
61	5	2	4	3	5	5	24	5	1	3	3	2	14	5	4	3	3	5	20	4	5	4	3	16	3	5	4	12	81

62	3	2	3	4	3	3	18	4	3	5	2	2	16	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11	2	3	3	8	65
63	5	5	5	5	5	5	30	4	2	4	5	3	18	3	3	3	3	3	15	2	5	3	2	12	5	5	3	13	83
64	1	2	1	5	4	3	16	4	2	3	5	3	17	3	3	3	3	3	15	2	5	3	1	11	4	3	4	11	69
65	3	2	2	5	4	3	19	4	3	2	5	4	18	2	4	5	4	3	18	3	4	4	5	16	5	4	5	14	82
66	3	4	2	3	2	3	17	5	2	4	3	4	18	2	3	5	3	5	18	4	4	5	4	17	2	4	3	9	76
67	5	3	2	4	4	3	21	3	2	3	4	4	16	3	2	5	5	1	16	5	3	3	4	15	5	3	4	12	75
68	3	5	1	1	2	3	15	5	5	5	5	5	25	2	4	3	5	5	19	5	1	3	3	12	4	3	5	12	80
69	4	2	4	5	4	3	22	3	4	4	5	3	19	2	3	4	3	3	15	4	3	5	2	14	4	4	3	11	77
70	4	2	3	5	3	5	22	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	2	4	5	15	3	5	4	12	92
71	4	3	2	5	5	1	20	5	3	3	4	1	16	2	1	5	4	3	15	4	2	3	5	14	2	5	3	10	71
72	5	2	4	3	5	5	24	5	1	3	3	3	15	2	2	5	4	3	16	4	3	2	5	14	5	4	3	12	76
73	3	2	3	4	3	3	18	4	3	5	2	3	17	4	2	3	2	3	14	5	2	4	3	14	5	3	5	13	73
74	5	5	5	5	5	5	30	4	2	4	5	5	20	3	2	4	4	3	16	3	2	3	4	12	5	5	1	11	84
75	1	2	1	5	4	3	16	4	2	3	5	3	17	5	1	1	2	3	12	5	5	5	5	20	3	5	5	13	77
76	3	2	2	5	4	3	19	4	3	2	5	3	17	3	3	3	2	3	14	3	3	5	3	14	4	3	3	10	71
77	3	4	2	3	2	3	17	5	2	4	3	3	17	3	3	2	2	3	13	3	5	5	5	18	5	5	5	15	77
78	5	3	2	4	4	3	21	3	2	3	4	3	15	3	3	2	3	3	14	3	5	2	5	15	5	4	3	12	72
79	3	5	1	1	2	3	15	5	5	5	5	3	23	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	10	5	4	3	12	71
80	3	4	2	4	5	4	22	3	3	4	4	5	19	2	3	3	3	3	14	2	3	4	5	14	3	2	5	10	76
81	2	4	2	3	5	3	19	5	4	4	5	4	22	3	3	3	3	3	15	3	5	3	5	16	3	1	4	8	78
82	1	4	3	2	5	5	20	1	5	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	5	3	14	4	4	5	13	77
83	3	5	2	4	3	5	22	5	5	1	3	3	17	4	2	4	5	4	19	3	3	4	4	14	5	3	2	10	79
84	2	3	2	3	4	3	17	3	4	3	5	2	17	4	2	3	5	3	17	5	4	4	5	18	4	4	5	13	80
85	3	5	5	5	5	5	28	5	4	2	4	5	20	4	3	2	5	5	19	1	5	3	3	12	4	5	4	13	89
86	3	1	2	1	5	4	16	3	4	2	3	5	17	5	2	4	3	5	19	5	5	1	3	14	3	3	4	10	73
87	2	3	2	2	5	4	18	3	4	3	2	5	17	3	2	3	4	3	15	3	4	3	5	15	2	3	3	8	71
88	1	3	4	2	3	2	15	3	5	2	4	3	17	5	5	5	5	5	25	5	4	2	4	15	5	5	2	12	83
89	2	5	3	2	4	4	20	3	3	2	3	4	15	1	2	1	5	4	13	3	4	2	3	12	5	4	5	14	72
90	2	3	5	1	1	2	14	3	5	5	5	5	23	3	2	2	5	4	16	3	4	3	2	12	5	3	5	13	76
91	4	2	4	5	4	3	22	3	4	4	5	1	17	3	4	2	3	2	14	3	5	2	4	14	3	2	5	10	73
92	4	2	3	5	3	5	22	4	4	5	4	2	19	5	3	2	4	4	18	3	3	2	3	11	4	4	3	11	77
93	4	3	2	5	5	1	20	5	3	3	4	3	18	3	5	1	1	2	12	3	5	5	5	18	5	3	4	12	76
94	5	2	4	3	5	5	24	5	1	3	3	3	15	3	3	2	3	2	13	3	3	3	5	14	5	5	5	15	76
95	3	2	3	4	3	3	18	4	3	5	2	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	13	2	4	5	11	70

96	5	5	5	5	5	5	30	4	2	4	5	3	18	3	3	3	3	2	14	2	1	3	3	9	2	2	5	9	75
97	1	2	1	5	4	3	16	4	2	3	5	4	18	2	4	5	4	3	18	3	4	4	5	16	4	2	3	9	76
98	3	2	2	5	4	3	19	4	3	2	5	4	18	2	3	5	3	5	18	4	4	5	4	17	3	2	4	9	78
99	3	4	2	3	2	3	17	5	2	4	3	4	18	3	2	5	5	1	16	5	3	3	4	15	5	1	1	7	70
100	5	3	2	4	4	3	21	3	2	3	4	5	17	2	4	3	5	5	19	5	1	3	3	12	3	2	3	8	72
101	3	5	1	1	2	3	15	5	5	5	5	3	23	2	3	4	3	3	15	4	3	5	2	14	3	2	3	8	72
102	4	2	4	5	4	3	22	3	4	4	5	5	21	5	5	5	5	5	25	4	2	4	5	15	4	4	4	12	91
103	4	2	3	5	3	5	22	4	4	5	4	1	18	2	1	5	4	3	15	4	2	3	5	14	4	3	3	10	75
104	4	3	2	5	5	1	20	5	3	3	4	3	18	2	2	5	4	3	16	4	3	2	5	14	2	2	2	6	70
105	5	2	4	3	5	5	24	5	1	3	3	3	15	4	2	3	2	3	14	5	2	4	3	14	3	2	1	6	68
106	3	2	3	4	3	3	18	4	3	5	2	5	19	3	2	4	4	3	16	3	2	3	4	12	2	3	3	8	70

ANEXO 5: Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de junio de 2021
Carta P. 0441-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
León Vigo Roberto Antonio
Director
I.E. N° 7259-656 "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RAMIREZ POZO, ADER ADONIS; identificado con DNI N° 42183551 y con código de matrícula N° 7000266718; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTOR, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Influencia de las condiciones de trabajo y factores de estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Educativa de Lima, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador RAMIREZ POZO, ADER ADONIS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Lic. Roberto Antonio León Vigo
DIRECTOR
P. M. 10078466
I.E. 7259 - 656 V.R.H.T.