



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés laboral en el trabajo remoto y satisfacción laboral en  
docentes de secundaria del distrito de Urcos, Quispicanchi,  
Cusco - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORES:**

Flores Condo Maria del Pilar (ORCID: [0000-0001-5059-1548](https://orcid.org/0000-0001-5059-1548) )

Calderon Cucchi, Pablo Antonio (ORCID: [0000-0003-3317-4632](https://orcid.org/0000-0003-3317-4632) )

**ASESOR:**

Mg. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID: [0000-0001-5972-2639](https://orcid.org/0000-0001-5972-2639) )

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A Dios por que ha estado con nosotros nos iluminó y guio durante en este tiempo en la universidad por ser un apoyo y fortaleza en los momentos de dificultad y debilidad,

A nuestros Padres por ser los principales motores de nuestras vidas quienes a lo largo de nuestra vida han velado por nuestro bienestar y educación siendo un apoyo gracias por cuidar de nosotros

## **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por recibirnos esta casa de estudios y a nuestro asesor Dr. Alex Teófilo Grajeda Montalvo por su paciencia y conocimiento

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	12
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	18
<b>3.1 Tipo y Diseño de investigación</b> .....	18
<b>3.2 Operacionalización de las variables</b> .....	18
<b>3.3 Población, muestra y muestreo</b> .....	19
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	20
<b>3.5 Procedimiento</b> .....	21
<b>3.6 Métodos de análisis de datos</b> .....	22
<b>3.7 Aspectos éticos</b> .....	22
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	23
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	34
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	38
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	40
<b>REFERENCIAS</b> .....	41
<b>ANEXOS</b> .....	xlvi

## RESUMEN

El fin de esta investigación busca encontrar las relaciones del estrés laboral en el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021, la población fue de 42 docentes en el cual se aplicaron dos instrumentos uno de estrés laboral de la OIT (ILO) y de satisfacción laboral S20/23 se realizó un diseño no experimental. El resultado concluye en este proyecto que existe una correlación negativa con tamaño del efecto mediano entre ambas variables.

El coeficiente de correlación es negativo con intensidad baja de,  $-0,313$  siendo mayor  $0,09$ . No hubo diferencias significativas en la variable de estrés laboral según sexo ya que  $p=,840$  así mismo en la variable de satisfacción laboral no se vieron grandes diferencias con un resultado de  $p=0,890$ . Por lo tanto, el estrés laboral en el trabajo remoto y satisfacción laboral no tienen diferencias significativas.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, satisfacción laboral, sexo.

## **ABSTRACT**

We want to get on this investigation was to analyze the connection between the work stress and the other variable like job satisfaction of elementary school teachers in Urcos – Cusco. The population was made up of 42 professors, applying the following surveys: One of work stress ILO and the other about Job satisfaction questionnaire S20/23. The study was nonexperimental. The result of this investigation says there are negative correlations with the size of the medium effect between both variables.

The correlation coefficient is negative with a low intensity of -0.313 being greater than 0.09. Also, no differences were found in the work stress variable according to sex since  $p = .840$ , likewise in the work satisfaction variable, no great differences were seen with a result of  $p = 0.890$ . Therefore, job stress in remote work and job satisfaction do not have significant differences.

**Keywords:** Job stress, job satisfaction, sex.

## I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la extensión del COVID19 por todo el mundo, el Perú también se vio afectado por la enfermedad. Por ello en marzo del 2020 adoptaron la medida de un estado de emergencia nacional que se aplicó como una cuarentena obligatoria (El Peruano, 2020) que llevó a acatar una inmovilización obligatoria nacional que se extendía hasta fin de año ante los efectos mortales de la pandemia.

Este hecho hizo que todas las instituciones públicas y privadas implementaran la atención virtual al público generándose de esta manera el trabajo remoto, es decir el trabajo realizado desde la casa, utilizando las herramientas digitales disponibles hasta el momento (El Peruano, 2020). Esta medida fue dada para proteger a los trabajadores en condición de vulnerabilidad al contagio de la COVID 19, mayores de 60 años; e igualmente en sectores no esenciales. Esta modalidad de trabajo, incluso se prolongó hasta fin de año incluso hasta julio del 2021; motivo por cuál una gran cantidad de trabajadores del sector público y privado ejercen el trabajo remoto.

En el sector educativo las clases escolares se retomaron en el mes de abril con una educación a distancia, la cual consistió en utilizar todas las herramientas tecnológicas y la telefonía tanto del ámbito urbano como de los lugares rurales.

En este contexto el Estado peruano ha lanzado el programa 'Aprendo en casa, una modalidad de enseñanza a distancia la finalidad de llegar a la mayoría de estudiantes de la educación básica regular (MINEDU, 2020). Este programa educativo ha obligado a los docentes, sean de lugares urbanos, rurales y zonas alejadas a adoptar la tecnología como herramienta principal de trabajo y a adaptarse a brindar una educación a distancia, es decir a trabajar de manera remota. Ante esto surgen los primeros síntomas del estrés y la ansiedad; dos problemas de la salud mental que ya venían incrementándose en la población laboral en tiempos normales. Estos malestares mentales se manifiestan ante las largas jornadas de los docentes que desarrollan clases a través de los diferentes medios tecnológicos, debido a la diversidad de realidades de las familias a la que atienden.

En el caso de los docentes este impacto afecta directamente a los estudiantes quiénes disminuirán en sus niveles de logros de aprendizaje ya que el docente mostrará cansancio físico, fatiga y desgaste emocional que reducirá sus actividades al cumplimiento de un protocolo de atención a sus estudiantes sin enfocarse en desarrollar habilidades complementarias como las habilidades socio emocionales, el fortalecimiento de los lazos de afecto, la empatía y la confianza que debe transmitir a sus estudiantes.

Estas circunstancias han generado que los docentes muestren insatisfacción laboral frente al sistema educativo, ya que les cuesta adecuarse a un trabajo desde casa, y sobre todo por la falta de disponibilidad de tecnología tanto por los mismos docentes y más aún por sus estudiantes (Ministerio de trabajo, 2020). La mayoría de docentes no está acostumbrado a manejar herramientas tecnológicas para sus clases; las familias tampoco están preparadas para asumir el reto de facilitar a sus hijos con los recursos que les permitan acceder a una educación a distancia. Ello constituye un factor frustrante para los docentes.

La región Cusco en su mayoría es una región rural, donde la población estudiantil mayoritaria reside en el campo y ellos no cuentan con el acceso a las herramientas tecnológicas como la telefonía móvil. Solo una reducida cantidad de estudiantes, y de los grados superiores. Esta realidad obliga a los docentes a utilizar múltiples estrategias que en muchos de los casos no funcionan incrementando su frustración. Es por ello que muchos de los docentes optaron por retrasmitir la información que brindaba el ministerio de educación.

Ante la falta de canales de comunicación y la creciente enfermedad en la región Cusco mucho de los docentes también se vieron afectados (Gobierno regional del Cusco, 2020) ya que los casos de la COVID 19 se venían aumentando rápidamente y ante el trabajo doblegado muchos docentes se sintieron desanimados, desmotivados, pensando en que el trabajo que realizaban estaba siendo en vano, que no había una recepción de parte de sus estudiantes, mucho menos un retorno. Solo un reducido grupo de estudiantes estaba interactuando.

Esta realidad constante durante todo el año 2020 ha generado un natural cansancio en los docentes del Cusco y de las demás regiones del país. Pero en las

regiones andinas el impacto tanto en estudiantes y docentes el estrés ha sido en niveles muy altos 74% a nivel nacional y un poco más del 60% para la región Cusco. En ese sentido, muchos docentes han solicitado soporte psicológico consultas a las líneas de atención en salud mental, línea 113, (Andina, 2020) la mayoría de los cuadros clínicos de estos docentes fueron registrados como estrés llegando en algunos casos con grados de un síndrome de Burnout, con una fatiga física y emocional muy agudas.

En el distrito de Urcos, provincia de Quispicanchi, también se ha evidenciado la presencia del estrés en los docentes. Este distrito posee poca población de docentes aproximadamente 120 docentes todos los niveles de la educación en el Perú y los demás programas educativos. Sin embargo, el problema es relevante en el nivel secundario por las características mismas de los estudiantes que le da un matiz particular al nivel. Los padres ya no acompañan a sus hijos en este nivel, por lo tanto, es el maestro quien tiene que lidiar con todos los problemas del adolescente. Ello aumenta la carga emocional que recibe el docente.

Los docentes del nivel secundario en este distrito presentan una natural fatiga física y emocional asimismo muestran un nivel de insatisfacción laboral por el contexto en el que se brindan una educación a distancia propuesta a nivel nacional, sin valorar las características y las condiciones de las familias, de los docentes y estudiantes.

Es por ello que esta investigación se hace para conocer los niveles de estrés y de cómo esta condición psicológica influencia en el estado de satisfacción de los profesores de Urcos; por consiguiente, como estos dos factores termina afectando en los estudiantes reduciéndose la experiencia educativa a una suerte de envío y recepción de actividades y observaciones.

Estos docentes por sus características y condiciones en las que prestan el servicio educativo no se sienten satisfechos con su ente rector, que como en muchos casos no impactaba en otros aspectos de su vida; pero en esta ocasión, por el alto grado de estrés e insatisfacción, es claro que está impactando otras áreas de la vida del docente.

Por lo tanto, consideramos que el problema principal radica en el estrés laboral existente en el trabajo remoto y esto afecta la satisfacción en el trabajo de docentes del grado secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021.

Por estos motivos realizamos esta investigación con dos variables, el estrés y la satisfacción laboral y nos hace preguntar: ¿Cómo se relaciona estas dos variables en docentes de nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021?

Luego de esto justificaremos, que es necesario aportar a la I.E planes para mejorar el estrés. A nivel metodológico la presente investigación brindara lineamientos a seguir en futuras investigaciones sobre Estrés Laboral y satisfacción laboral. A su vez, a nivel práctico, la investigación permitirá a la institución detectar el problema para crear estrategias en beneficio de los docentes y de la organización, fomentando el desarrollo organizacional. En cuanto al nivel social, los resultados del estudio podrán ser empleados como referencia para futuras intervenciones en las problemáticas halladas en la muestra que representa a la población ya que los docentes en el nivel secundario son 9594 y representan al 0,79% de la población en la región Cusco (Minedu, 2017), asimismo esto se va a extender mucho más ya que al beneficiarse los docentes también lo harán los estudiantes, padre y comunidad en total.

Para ello elaboramos el objetivo general: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral en el trabajo remoto y la satisfacción en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021?

Para ello, los objetivos específicos encontramos: Primero: Describir niveles de estrés en el trabajo remoto de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco - 2021; Segundo. Describir niveles de satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco. Tercero: Describir niveles de estrés en el trabajo remoto de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco - 2021 según sexo; Cuarto. Describir niveles de satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco - 2021 según sexo. Quinto: Comparar el estrés en el trabajo remoto en docentes de sexo femenino y masculino de los docentes del nivel

secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021; Sexto. Comparar la satisfacción laboral en docentes de sexo femenino y masculino de los docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021. Séptimo: Precisar la relación que existe la satisfacción laboral y las dimensiones del estrés en el trabajo remoto de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021; Octavo: Precisar la relación que existe estrés en el trabajo remoto y las dimensiones de la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021. Noveno: precisar la relación del estrés en el trabajo remoto y la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021 en función al sexo. Decimo: precisar la relación del estrés en el trabajo remoto y la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021 en función a la edad.

De la misma forma la hipótesis de investigación general es: existe correlación inversa y significativa entre el estrés laboral en el trabajo remoto y la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021, complementado a esto nos planteamos las hipótesis específicas; H1: Hay diferencias significativamente estadísticas en estrés en el trabajo remoto de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021 siendo mayor en los hombres; H2: No hay diferencias significativamente estadísticas en la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021; H3: Existe correlación inversa y estadísticamente sobre el estrés en el trabajo remoto y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021; H4: Existe correlación inversa y significativa con la satisfacción laboral y las dimensiones del estrés en el trabajo remoto en estos docentes.

## II. MARCO TEÓRICO

Velasquez Martinez (2020) quien hizo un análisis de desempeño relacional de los educadores y estrés en la I.E Santa Rosa, con una muestra de 52 educadores del nivel secundario, usó el enfoque descriptivo y cuantitativo, con el diseño no experimental, transversal y relacional como método. Se aplicó la encuesta y el análisis documental como instrumento. Con respecto al estrés laboral, el 82.7 % tiene un estrés laboral bajo un 17.3% promedio y 0% alto. Dando como resultado a través del análisis de Spearman, con una correlación negativa de -0.886, encontrándose altamente significativa. El valor  $p=$  a 0.000 que es  $>$  a 0.005. En el cual se define concluyentemente que el estrés es relacionado al desempeño del educador.

Por otro lado, en Ica, Clavarino (2021), en donde concluyo la relación entre estado de ánimo y estrés en colaboradores de una I.E.P de Ica con una muestra de 50 colaboradores utilizando como método la observacional, prospectiva, descriptiva-correlacional. Se aplicó el formulario de estrés de la ILO, Alfa de Cronbach 0.97 y cuestionario de ánimo EVEA. Alfa de Cronbach 0.92, dando como resultado que existe una relación entre estrés y estado de ánimo con los colaboradores.

Gamarra (2019) en su tesis sobre estrés y resultados con el trabajo del educador en Mollepata - Anta, con una población de 42 educadores del nivel primario, se utilizó el método descriptivo correlacional, transversal. Con respecto a la variable estrés laboral el 4,76% presenta un nivel muy bajo, el 33,10% un nivel normal. El resultado aplicando Chi cuadrado = 17.897, que es más que el Chi cuadrado crítico = 3.84; y el  $p=$  0.000, es menor que el valor de alfa = 0.05. La conclusión es que la asociación es positiva, pero, inverso, esto nos da a entender cuanto más grado de estrés se halle llevara a un nivel negativo de desempeño.

Ramon, (2018) Presento la siguiente investigación en el cual fue buscar la relación del nivel de estrés con la satisfacción de educadores en un colegio en Cajamarca. Es descriptivo correlacional. La población contó con 420 educadores, usando encuestas dirigidas a ellos, así como la Escala para el estrés docente y la de satisfacción laboral del educador, en base a la escala de Likert. En la variable

estrés hubo un nivel alto, se ubica en el percentil 90. En la variable satisfacción, el 47% de educadores resultaron con un nivel de satisfacción medio, un 27% bajo y un 26% en alto. El fin de la investigación obtuvo correlaciones inversas y significativas en la mayoría de dimensiones de estrés y satisfacción laboral; la correlación de Pearson es de -0.535, esto es, a un estrés elevado es menor la satisfacción. La comodidad profesional de los docentes afecta su desempeño.

Díaz (2017), en su estudio de Estrés y desempeño en el educador en un colegio primario en Junín. Uso el método descriptivo y correlacional, teniendo como muestra 70 educadores. Según las mujeres se muestra una correlación significativa al 5%; en los varones no hay correlación entre estas dos variables. Se concluye que un gran porcentaje de educadores (88,6%), presentan un estrés medio en sus deberes. En la mayoría de docentes, el 50%, consiguió puntajes señalados como medio desempeño.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a Campiño, (2020) que determina variables de satisfacción y estrés de los educadores y su relación de un colegio en Colombia. Para conseguir la información se trabajó con el instrumento de SL-ARG y el instrumento de evaluación del estrés. El estudio es cuantitativo y descriptivo y los resultados fueron conseguidos estadísticamente con el software R-Studio. Se halló que la correlación entre estas dos variables es muy baja por lo tanto no es estadísticamente significativa.

En México, Nájera (2018), realizó una tesis sobre el estrés laboral en el educador, se utilizó el estudio correlacional, no experimental y transversal, que contó con 111 participantes. El Instrumento usado fue SISCO, los resultados indican que la variable del estrés informa un resultado de 2,19 (con una desviación estándar de =0,350) que en valor porcentual sería de 55% el cual muestra que los encuestados presentan estrés moderado. El estudio concluye con un perfil descriptivo del estrés laboral casual con los estudios previos y con un carácter de invariabilidad sociodemográfica y situacional.

Portero de la Cruz (2019), en su investigación doctoral de estrés en una Universidad de Córdoba, para conseguir si hay relación entre el estrés y la satisfacción. El estudio es tipo descriptivo transversal; participaron 235 profesionales la mayor parte de participantes fueron del sexo femenino 179 (76,17%) y 56 (23.83%) del sexo masculino entre médicos y enfermeras, el resultado que se encontró con respecto al estrés es de ( $p=0,65$ ), para la satisfacción laboral solo tuvieron incremento los profesionales casados un 21,02. Se utilizó la encuesta, el COPE-28, la escala de estrés percibido, el Font-Roja de satisfacción laboral y un test de elaboración propia. La investigadora concluyó que el estrés era de nivel medio y la estrategia de afrontamiento más utilizada era el afrontamiento centrado en el problema.

Guerra, et, al. (2017) indagaron acerca de estrés y satisfacción en los docentes de la I.E.S en Quito, es de enfoque cuantitativo y no experimental, participaron 128 personas, 70 varones y 58 mujeres entre 26 y 72 años donde el instrumento que utilizaron fue la escala de (S10/12) y el Formulario de Estrés laboral de Prieto et al. El resultado fue un nivel de estrés de significancia de  $p=0,01$ . La investigación culmina con que los colaboradores que tienen mayor carga de trabajo tienen un grado alto de estrés y un nivel bajo de satisfacción.

Chiang, et al. (2018). En su artículo de estrés y la satisfacción en una Institución en Chile, esta investigación es de estudio empírico transversal, descriptivo correlacional, conformado por 184 trabajadores, recolectaron la información a través de un cuestionario que conto con 71 ítems en el cual el estudio de confiabilidad del formulario el cual mostró el alfa de Cronbach, para Satisfacción entre 0,656 y 0,923, y del Estrés entre 0,635 y 0,927 siendo correcta la confiabilidad. Sus resultados demuestran que no hay relación significativa entre la satisfacción general y las demandas psicológicas, pese a que esta fue - 0.048.

(OIT, 2016), el estrés en el trabajo es la respuesta emocional y física a un deterioro resultante por el desequilibrio de las exigencias recibidas y los recursos recibidos de un individuo para enfrentar esas exigencias que se le presenta.

En relación las causas del estrés según la (OIT, 2016) menciona que los factores en el trabajo que podrían producir estrés se llaman factores de riesgo

psicosocial. Además, en varias investigaciones concluye que el estrés laboral no solo aparece por el exceso del trabajo que sobrepasan las capacidades y habilidades de la persona, sino que es por el poco apoyo que recibe de los otros.

En relación a las dimensiones de estrés de acuerdo a la (OIT, 2016) Considera el estrés laboral a la sobre carga de trabajo y presiones, que el individuo no puede controlarlas, por la existencia de condiciones laborales no adecuadas por lo cual encontramos las siguientes dimensiones.

- Clima organizacional, define la conducta del laborante. Se puede dar un clima pesado a lo que ello crea varios niveles de estrés en los trabajadores
- Estructura organizacional, es la posición de mando del individuo en la organización.
- Espacio organizacional; es el entorno personal o el espacio de la actividad del individuo. Algunos trabajadores desarrollan un sentimiento de propiedad, que conlleva una señal de estrés, cuando se trabaja en escenarios ajenos. [1]  
[SEP]
- Tecnología, es la facilidad de medios tecnológicos que tienen los trabajadores para la realizar funciones.
- Influencia de encargado o líder, el método de aplicación puede ser percibida como agente de estrés por estos trabajadores. [1]  
[SEP]
- Falta de cohesión, no hay interacción de sociabilidad entre los trabajadores del grupo.

Para los resultados de estrés la (OMS, 2013), precisa que el estrés laboral como la reacción que presentan los trabajadores al enfrentarse las exigencias laborales que sobrepasan sus capacidades, habilidades para hacer frente la situación. Pueden ser:

- Reacción fisiológica: aumento preocupante del ritmo cardiaco, presión arterial, etc
- Reacciones emocionales: nervios o irritación. [L]  
[SEP]
- Reacción cognitiva: disminuye la atención, percepción y memoria. [L]  
[SEP]
- Reacciones conductuales: Conducta agresiva e impulsiva. [L]  
[SEP]

Muchas teorías hacen fuerza de varios conceptos sobre la satisfacción laboral, (Montoya, 2018) menciona a Maslow y su teoría de las necesidades del individuo, la que está dividida en cinco grados que se van satisfaciendo jerárquicamente, la pirámide empieza por la necesidad fisiológica, seguridad, las sociales, la autoestima y por último la autorrealización.

(Robbins & Culter, 2005) menciona 3 ideas el trabajador insatisfecho nos muestra un compromiso con su trabajo teniendo como resultado las faltas, tardanzas y renuncias, los individuos que se encuentren bien en sus trabajos mostrarán mejoras en su estado de salud y ánimo, para finalizar se remarca y se siente un trabajador que muestra buenos comentarios de su centro de labores mostrándolo en día a día.

La satisfacción tiene varios tipos y pueden ser distintas, según (Landy & Conte, 2005), mencionan que la satisfacción cuenta con tipologías; como la Satisfacción Progresiva, este indica la aspiración que desea el individuo y la satisfacción dentro de su centro de labores; también la satisfacción laboral estable, refiere que tanto el individuo va manteniendo estas aspiraciones.

En relación a la importancia (García, 2010) señala esto en referente a cada área: La satisfacción es un mecanismo de superación personal que conlleva un equilibrio y bienestar saludable. Además, permite que la persona tenga un óptimo desarrollo consiguiendo recompensas la situación emocional mostrará un estado de un ambiente agradable.

Como herramienta preventiva es de suma importancia que la empresa apoye al individuo ya sea por comodidad, las reglas empresariales, la cohesión con su grupo de trabajo y superiores. (Leon, 2011).

### III. MÉTODOLÓGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

El tipo de investigación es básica teórica porque el objetivo buscar nuevos conocimientos en relación a las variables presentadas Sánchez y Reyes (2015). El diseño de investigación es no experimental porque no se realizará manipulación de ninguna de las variables, es de corte transversal por que se recolectara en un solo momento los datos. Campbell y Stanley (1995).

#### 3.2 Operacionalización de las variables

##### 3.2.1. Variable 1: Estrés laboral

*Definición conceptual:* La OIT (2016), indica que esta variable es la respuesta emocional y física a un deterioro es por un desequilibrio de exigencias recibidas y recursos recibidos de la persona para hacer frente al trabajo que realiza.

*Definición operacional:* Para calcular los niveles de estrés se usó el Cuestionario ILO-WHO, el cual comprende de veinticinco ítems que posibilita valorar la variable estresora fijándose en varias cosas como: la condición ambiental del trabajo, la dirección de recursos humanos, la estructura de organización e inclusive aspectos conectados al clima organizacional. Es de escala ordinal.

En cada ítem, se indica la frecuencia según la escala: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Las respuestas del ítem se agrupan en diferentes estresores.

##### 3.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral.

*Definición conceptual:* Varias teorías hacen énfasis de conceptos sobre esta variable, Montoya (2014) menciona a Maslow quien dice que su teoría de las necesidades del individuo está dividida en cinco niveles que el individuo va satisfaciendo cada uno de estos niveles.

*Definición operacional:* Se calculará con el Formulario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá, cuyas puntuaciones son de tipo ordinal conseguidas a partir del resultado de los ítems en las dimensiones supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca y participación. De acuerdo a veinte

tres ítems con opciones de respuesta “Nunca”, “Muy insatisfecho”, “Bastante insatisfecho”, “Algo insatisfecho”, “indiferente”, “Algo satisfecho”, “Bastante satisfecho” y “Muy satisfecho”. Es de escala ordinal

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Está conformada por 42 docentes de educación secundaria con los que cuenta la institución educativa del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco - 2021. este grupo de docentes es una población heterogénea ya que se compone por docentes mujeres y hombres de distintas edades, entre los 28 y 62 años de edad. Sánchez y Reyes (2015)

**Tabla 1**

*Población de docentes del nivel secundario de la institución educativa del Distrito de Urcos.*

INSTITUCION	MUJERES	VARONES	PORCENTAJES	
			M%	V%
Mariano Santos	22	20	52%	48%
Total, de docentes	42		100%	

Fuente: Oficina administrativa del colegio Mariano Santos

#### 3.3.2 Muestra.

La muestra está conformada, en este caso por 30 docentes de la Institución Educativa del nivel secundario de Urcos provincia de Quispicanchi – Cusco – 2021.

#### 3.3.3 Muestreo.

El muestreo es no probabilístico de modo censal, adecuado al volumen de la muestra que es pequeño y permite tener un acceso fácil a toda la muestra de análisis.

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

Para medir el nivel de estrés se usó el Formulario de la OIT, el cual cuenta con veinticinco ítems que posibilita ver los estresores laborales fijándose en: la condición de ambiente en el trabajo, factores exclusivos del puesto y temporales del mismo, la dirección de recursos humanos, la estructura de organización e inclusive aspectos conectados al ambiente de la organización.

En cada ítems, da a conocer una fuente constante de estrés, según la escala: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Los resultados del ítem se agrupan en diferentes estresores laborales, de ese modo permite reconocer siete factores diferentes.

Esta prueba es sencilla de realizar de manera individual o grupal con un tiempo de quince minutos de duración.

La validez y confiabilidad se recoge de los informes de México realizados por Medina, et al,(2007) esto es porque no se ubicó la evidencia de la prueba original.

Este instrumento fue adaptado en Tarma por (Torres, 2017) para verificar el nivel de estrés en docentes de Educación Básica Regular [EBR] aplicado al sector educativo con una muestra de 144 docentes.

Para esta investigación se verificó la validez y confiabilidad en 130 docentes, por lo que se calculó la fiabilidad por dimensiones usando el Alfa de Cronbach, consiguiendo que la dimensión “Superiores y Recursos” tiene un nivel de consistencia de 0.861, mientras que la “Organización y Equipo de trabajo” tiene una consistencia de 0.894. El resultado Kolmogórov-Smirnov [K-S] es 0.205, Superiores y Recursos consiguió como estadístico K-S 0.149 y la Organización y Equipo de trabajo 0.170. En cada dimensión, el estadístico se encuentra agrupado en un valor p menor a 0.05.

El Formulario de Satisfacción Laboral S20/23 fue desarrollado por (Melia & Peiró, 1998). Contiene de veintitrés ítems que se realizan mediante una escala de Likert que reúne siete opciones que van desde 7 (muy satisfecho) y 1 (muy insatisfecho). Estos ítems se agrupan en cinco subescalas.

Esta prueba se realiza de forma personal o en grupo con un lapso no mayor a veinte minutos.

La confiabilidad de esta herramienta se consiguió con el método Cronbach y se logró 0.9218 lo que da como sugerencia una alta adecuación de la herramienta para la muestra bajo estudio.

Este instrumento fue adaptado por (Robles, 2019) para verificar el nivel de satisfacción en docentes de una institución privada de Lima participando 193 docentes de 23 a 52 años de edad de los diferentes niveles educativos, donde 130 son mujeres y 63 son hombres. La prueba de la validez del contenido va reducida a la discusión de la validez (Melia & Peiró, 1998).

El instrumento tiene un alfa de Cronbach de 0.92 a su vez presenta validez de contenido y validez aparente.

El S20/23 se evalúa con la escala de Likert una puntuación de 1 a 7, en donde "Muy insatisfecho" representa 1 y "Muy satisfecho" representa 7 (Melia & Peiró, 1998). Los ítems por cada factor de satisfacción son: Intrínseca del trabajo 1, 2, 3, 5. El ambiente físico 6, 7, 8, 9, 10. Las prestaciones 4, 11, 12, 22, 23. La supervisión 13, 14, 15, 16, 17, 18. Y La participación. 19, 20, 21.

### **3.5 Procedimiento.**

Para realizar esta investigación se llevó en primera instancia enviar una carta a los autores de los formularios para hacer uso de los instrumentos, luego se solicitó el permiso de la institución con la cual se iba a realizar el estudio para aplicar este instrumento de realización mediante la plataforma de Google Formularios que añade el consentimiento de los participantes. Una vez aplicado esto se procesó la información por medio del software SPSS versión 25 para finalmente interpretar los resultados alcanzados.

### **3.6 Métodos de análisis de datos.**

El trabajo de investigación es de tipo descriptivo, este método nos permitirá recolectar información a través de encuestas, cuestionarios, etc., que nos ayudarán a conseguir los resultados esperados en la investigación. Para el procesamiento, se hizo uso del software SPSS versión 25.

### **3.7 Aspectos éticos**

Lo relacionado a esto en la consideración ética se tendrá muy en presente al empezar y terminar la realización de esta investigación, se escogió por coordinar con el director de la institución debida para conseguir la autorización.

Al aplicar los instrumentos se hizo con respeto y responsabilidad dejando en claro el anonimato se otorgó una ficha con el consentimiento bien informado así mismo se dijo que la participación era de carácter voluntario

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Niveles de estrés laboral en el trabajo remoto de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estrés laboral	Alto	1	3,3%	3,3%	3,3%
	Medio	13	43,3%	43,3%	46,7%
	Bajo	16	53,3%	53,3%	100,0%
	Total	30	100,0%	100,0%	

En la tabla se muestra que el mayor porcentaje se conglomeró en el nivel bajo con un 53,3%, indicando que en su mayoría los docentes presentan bajo nivel de estrés, seguido de ello se observa que en el nivel medio se presenta un 43,3%, refiriendo que los docentes ya están presentando conductas de estrés producto del trabajo.

**Tabla 3**

*Niveles de satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Laboral	Alto	2	6,7%	6,7%	6,7%
	Medio	13	43,3%	43,3%	50,0%
	Bajo	15	50,0%	50,0%	100,0%
	Total	30	100,0%	100,0%	

En la tabla podemos observar que existe un 50% de que se ubica en el nivel bajo en la satisfacción laboral. De otro lado casi el 7% presenta un nivel alto.

**Tabla 4**

*Niveles de estrés laboral en el trabajo remoto según el sexo en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

Niveles		Hombres	Mujeres	Total	
Estrés laboral	Alto	Recuento	1	0	1
		%	6,7%	0,0%	3,3%
	Medio	Recuento	6	7	13
		%	40,0%	46,7%	43,3%
	Bajo	Recuento	8	8	16
		%	53,3%	53,3%	53,3%
Total	Recuento	15	15	30	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En esta tabla es resaltante que ambos sexos presentan 53,3% de estrés bajo. De otro lado solo se encuentra nivel alto de estrés en los hombres. Asimismo, las mujeres no presentan alto estrés.

**Tabla 5**

*Niveles de satisfacción laboral según el sexo en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

Niveles		Masculino	Femenino	Total	
Satisfacción Laboral	Alto	Recuento	1	1	2
		%	6,7%	6,7%	6,7%
	Medio	Recuento	6	7	13
		%	40,0%	46,7%	43,3%
	Bajo	Recuento	8	7	15
		%	53,3%	46,7%	50,0%
Total	Recuento	15	15	15	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En esta tabla el nivel preponderante en ambos sexos es el medio. De otro lado el nivel alto se encuentra en la misma proporción para ambos (6,7%). Finalmente es mayor la proporción de varones con baja satisfacción laboral.

**Tabla 6**

*El estrés laboral en el trabajo remoto y sus diferencias según sexo en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

Sexo	t	Media	Gl	Sig.	Diferencia de medias	Ds	D de Cohen
Hombres							
Se asumen varianzas iguales	-,204	70,60	28	0,840	-1,667	23,706	0,075
Mujeres							
No se asumen varianzas iguales	-,204	72,27	27,605	0,840	-1,667	21,022	

En la presente tabla no se hallaron diferencias significativas según sexo, ya que  $p=,840$ . Con respecto al TE este se calculó con la D de Cohen siendo igual a 0.075 lo que indica que es nulo al ser inferior a 0.20 (Cohen, 1988)

**Tabla 7**

*La satisfacción laboral y sus diferencias según sexo en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

Sexo		t	Media	GI	Sig.	Diferencia de medias	Ds	D de Cohen
Hombres	Se asumen varianzas iguales	-,140	108,60	28	0,890	-1,200	24,640	0,051
Mujeres	No se asumen varianzas iguales	-,140	109,80	27,74	0,890	-1,200	22,387	

En la presente tabla no se hallaron diferencias significativas según sexo, ya que  $p=0,890$ . Con respecto al TE este se calculó con la D de Cohen siendo igual a 0.051 lo que indica que es nulo al ser inferior a 0.20.

**Tabla 8**

*La relación que existe la satisfacción laboral y las dimensiones del estrés laboral en el trabajo remoto de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

Dimensiones de estrés laboral		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	-0,359
		r <sup>2</sup>	0,12
		Sig.	0,05
	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	-0,29
		r <sup>2</sup>	0,08
		Sig.	0,113
	Territorio Organizacional	Coefficiente de correlación	-0,400*
		r <sup>2</sup>	0,16
		Sig.	0,029
	Tecnología	Coefficiente de correlación	-0,252
r <sup>2</sup>		0,063	
Sig.		0,179	
Influencia del líder	Coefficiente de correlación	-0,195	
	r <sup>2</sup>	0,03	
	Sig.	0,303	
Falta de cohesión	Coefficiente de correlación	-0,222	
	r <sup>2</sup>	0,04	
	Sig.	0,239	
Respaldo del grupo	Coefficiente de correlación	-0,125	
	r <sup>2</sup>	0,01	
	Sig.	0,510	
N		30	

En esta tabla se han encontrado correlaciones negativas y significativas entre la mayoría de las dimensiones del estrés y la satisfacción laboral, salvo con falta de cohesión y respaldo de grupo. Sin embargo, en estos dos casos el TE es pequeño al igual que con influencia del líder, tecnología y estructura. El TE es mediano con clima y territorio organizacional.

**Tabla 9**

*La relación que existe el estrés laboral en el trabajo remoto y las dimensiones de la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

Dimensiones de la satisfacción laboral		Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción con la supervisión	Coeficiente de correlación	-0,239
		r <sup>2</sup>	0,05
		Sig.	0,203
	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Coeficiente de correlación	-0,394*
		r <sup>2</sup>	0,15
		Sig.	0,031
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Coeficiente de correlación	-0,352
		r <sup>2</sup>	0,12
		Sig.	0,056
	Satisfacción intrínseca del trabajo	Coeficiente de correlación	-0,163
		r <sup>2</sup>	0,02
		Sig.	0,389
	Satisfacción con la participación	Coeficiente de correlación	-0,422*
		r <sup>2</sup>	0,17
		Sig.	0,020
	N	30	

En esta tabla solo se encontraron correlaciones significativas entre estrés laboral y las dimensiones satisfacción con el ambiente físico del trabajo y satisfacción con la participación de la satisfacción laboral. Sin embargo, podemos decir que el TE ha sido pequeño con satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la supervisión; con el resto de dimensiones el TE es mediano.

**Tabla 10**

*La relación del estrés laboral en el trabajo remoto y la satisfacción laboral en función al sexo en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

Sexo		Estrés Laboral		
Rho de Spearman	Hombres	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-0,280
			$r^2$	0,078
			Sig. (bilateral)	0,312
		n	15	
	Mujeres	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-0,288
			$r^2$	0,08
		Sig. (bilateral)	0,298	
	n	15		

En esta tabla se puede observar que, en ambos casos, hombres y mujeres, las correlaciones son significativas y con un tamaño del efecto pequeño (Cohen, 1988)

**Tabla 11**

*La relación del estrés laboral en el trabajo remoto y la satisfacción laboral en función a la edad en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

Función edad			Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Adultez temprana	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-0,080
			$r^2$	0,00
			Sig. (bilateral)	0,794
			N	13
	Adultez media	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-0,469
			$r^2$	0,21
Sig. (bilateral)			0,058	
		N	17	

En la presente tabla podemos visualizar que hay una correlación mayor de la satisfacción laboral y el estrés laboral en la adultez media con un tamaño del efecto mediano, pese a no ser significativa. Por el contrario, en la adultez temprana ambas variables no correlacionan significativamente e incluso el TE es nulo (Cohen, 1988).

**Tabla 12**

*La relación que existe entre el estrés laboral en el trabajo remoto y la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*

		Satisfacción laboral	
		Coeficiente de correlación	-0,313
Rho de Spearman	Estrés Laboral	r <sup>2</sup>	0,09
		Sig.	0,09
		N	30

La tabla nos indica que hay correlación negativa con tamaño del efecto mediano (Cohen, 1988) entre ambas variables.

## V. DISCUSIÓN

A continuación se estudiaron las dos variables en docentes del nivel secundario del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021, mediante el cual se utilizó los siguientes instrumentos: el instrumento de estrés laboral de la OIT-OMS y el test de satisfacción laboral de 20/23 de Meliá y Peiró, aplicados tanto a hombres y mujeres que son docentes de dicha institución, se siguieron los protocolos de bioseguridad necesarios según el contexto de pandemia por Covid-19 usando las plataformas virtuales para la recolección de información hallándose los siguientes resultado luego de recoger los datos de la muestra elegida.

En el primero objetivo específico es de los niveles de estrés en educadores del nivel secundario de Urcos – Quispicanchi, Cusco – 2001 se obtuvo que un 43,3% percibe un medio de estrés y un 3,3% de nivel alto de estrés. A ello lo contrastamos con (Velasquez Martinez, 2020) donde el 17,3 % tiene un estrés laboral medio y un 0% alto.

El segundo objetivo específico es sobre niveles de satisfacción en educadores del nivel secundario de Urcos – Quispicanchi, Cusco – 2001 encontrándose que el 43,3% posee un nivel medio de satisfacción y el 6,7% posee un nivel alto de satisfacción. Lo que nos permite contrastar con (Ramon, 2018) donde en el área de condiciones de satisfacción laboral el nivel medio de 24% y el alto de 44%. En la cual encontramos grandes diferencias.

El tercer objetivo específico es sobre determinar la existencia de diferencias significativas en el estrés de educadores del nivel secundario de Urcos – Quispicanchi, Cusco – 2001 en base al sexo y es resaltante que ambos grupos presentan un 53% de estrés bajo, asimismo las mujeres no presentan alto estrés al compararlo con (Clavarino, 2021) no encontramos una diferencia en el sexo de los colaboradores encuestados.

El cuarto objetivo específico es sobre determinar la existencia de diferencias en satisfacción de educadores del nivel secundario de Urcos – Quispicanchi, Cusco – 2001 en base al sexo y el nivel preponderante en ambos sexos es el medio. Por otro lado, el nivel alto se encuentra en la misma proporción para ambos

(6,7%). Finalmente es mayor la proporción de varones con baja satisfacción laboral. Cuando se compara con (Portero de la Cruz, 2019) donde la mayor parte de participantes eran mujeres un 76.17% y se determina que el nivel de satisfacción de las mujeres es superior al de los hombres debido a la tendencia de los varones de mostrar más su descontento (306); no se halló que el sexo tenga un impacto sobresaliente sobre el nivel de satisfacción laboral.

El quinto objetivo específico es comparar el estrés en el trabajo remoto en educadores de sexo masculino y femenino del nivel secundario de Urcos-Quispicanchi, Cusco 2021 en la cual no se hallaron diferencias significativas según sexo, ya que  $p=0,840$ . Contrastando con (Portero de la Cruz, 2019) muestra que no hay diferencias grandes según el sexo ya que  $p=0,65$ .

El sexto objetivo específico es sobre comparar la satisfacción en educadores de sexo femenino y masculino de educadores del nivel secundario de Urcos-Quispicanchi, Cusco 2021 en la cual no se hallaron diferencias significativas según sexo, ya que  $p=0,890$  que al compararlo con (Campaño, 2020) tampoco se hallaron diferencias significativas al ser muy baja las correlaciones.

El séptimo objetivo específico es para precisar la relación que existe en la satisfacción y las dimensiones del estrés en el trabajo remoto de educadores del nivel secundario de Urcos – Quispicanchi, Cusco – 2001. Se han encontrado correlaciones negativas y significativas entre la mayoría de las dimensiones del estrés y la satisfacción laboral, salvo con falta de asociación y respaldo grupal. Resultados que comparamos con Guerra, et al. (2017) en la cual se obtiene también una correlación negativa con la satisfacción negativa y el nivel estresor de 0,20 con un nivel de significancia de 0,01. Los resultados nos son significativas en la mayoría de las dimensiones de estas dos variables.

El octavo objetivo específico es precisar la relación que existe entre el estrés en el trabajo remoto y las dimensiones de la satisfacción de educadores del nivel secundario de Urcos - Quispicanchi, Cusco – 2021. Se hallaron correlaciones significativas entre estrés y las dimensiones satisfacción con el ambiente físico del trabajo y la participación de la satisfacción laboral. Al contrastarlo con Guerra, et al.

(2017) los resultados también muestran resultados correlativos significativos mas no elevadas.

El noveno objetivo específico es precisar la relación del estrés en el trabajo remoto y la satisfacción de educadores del nivel secundario de Urcos – Quispicanchi, Cusco – 2001 en función al sexo, se puede observar que en ambos casos, hombres y mujeres, las correlaciones son significativas y con un tamaño del efecto pequeño, al contrastarlo con Chiang, et, al. (2018) no encontramos información sobre sexo ya que fue segmentado en cinco grupos y concluyeron que más percepción de las variables de satisfacción se logra reducir los grados de estrés.

El décimo objetivo es precisar la relación del estrés en el trabajo remoto y la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario de Urcos - Quispicanchi, Cusco – 2021 en función a la edad. Descubrimos que hay una correlación mayor de la satisfacción y el estrés en la adultez media con un tamaño del efecto mediano, pese a no ser significativa. Por el contrario, en la juventud temprana ambas variables no correlacionan significativamente e incluso el TE es nulo. En Guerra, et al. (2017) hallamos que esta función tiene relación con los resultados conseguidos en el test de S20/23, siendo menor la satisfacción a medida que aumenta la edad del encuestado.

Finalmente se logró determinar la relación de ambas variables del estrés y satisfacción del educando, el cual al obtener la información dio como resultado general que existe una correlación negativa con tamaño del efecto mediano en las dos variables, siendo el coeficiente de correlación Spearman de -0.313, Al compararlo con Ramon (2018) concuerda con los resultados, ya que este enseña correlaciones inversas así como significativas en la casi totalidad de las dimensiones de ambas variables, asimismo la correlación de Pearson es de -0.535 entre estas dos variables mencionadas, es decir a mayor estrés menor satisfacción. La satisfacción de estos docentes afecta el desempeño, he ahí la importancia de los niveles de las dos variables. Asimismo, Guerra, et, al. (2017) trabajando con personal de una I.E.S en Ecuador encuentra una  $r$  de -0,20, menor que la nuestra pero también significativa. Por el contrario, Chiang, et al. (2018) trabajando con el

personal de una institución de Beneficencia en Chile, demuestra que no hay relación significativa entre la satisfacción general y las demandas psicológicas, pese a que esta fue - 0.048. Igualmente, Campiño, (2020) trabajando con personal de una institución educativa pública de Pereira - Colombia, encuentra correlación muy baja y estadísticamente no significativa.

## VI. CONCLUSIONES

Primero: El nivel de estrés en el trabajo remoto en docentes de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021 a sido el nivel bajo indicando que tienen un nivel bajo de estrés.

Segundo: El nivel de satisfacción laboral en docentes del nivel secundario nos dio como conclusión que la mitad se ubica en nivel bajo de satisfacción y que solo una pequeña parte presenta un nivel alto de satisfacción.

Tercero: El nivel de estrés laboral en el trabajo remoto según al sexo se llegó a la conclusión de que ambos tanto en hombres como en mujeres presentan estrés pero que en nivel alto están los varones.

Cuarto: El nivel de satisfacción laboral de docentes del nivel secundario según al sexo se presentó un nivel preponderante en ambos sexos en un nivel medio por otro lado el nivel alto se muestra en la misma proporción para ambos, pero la mayor proporción de acuerdo al nivel bajo lo representan los varones.

Quinto: Se comparó el estrés laboral en el trabajo remoto según varones y mujeres en el cual no hay una diferencia significativa  $p=,840$ .

Sexto: Se comparo la satisfacción laboral en docentes según varones y mujeres y no se hallaron diferencias significativas  $p=0,890$ .

Séptimo: La relación que existe de satisfacción laboral y sus dimensiones del estrés laboral en el trabajo remoto concluye que se han hallado correlaciones negativas y significativas entre la mayoría de las dimensiones del estrés y satisfacción laboral, aunque con falta de respaldo de grupo.

Octavo: La relación que hay de estrés laboral en el trabajo remoto y sus dimensiones de satisfacción en los docentes nos indica que se hallaron correlaciones significativas entre estrés laboral y el tamaño de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y satisfacción con la participación de la satisfacción laboral sin embargo se podría decir que el TE ha sido pequeño con satisfacción intrínseca y de la supervisión.

Noveno: Se precisa la relación del estrés laboral en el trabajo remoto y la satisfacción laboral de educadores en función al sexo en el cual se concluye que

ambos sexos las correlaciones son significativas y con un tamaño del efecto pequeño.

Decimo: Se precisa la relación con el estrés en el trabajo remoto y la satisfacción de educadores en función a la edad se concluye que hay una correlación mayor de la satisfacción laboral y el estrés en la adultez media con un tamaño del efecto mediano por el contrario con la adultez temprana variables no tienen correlaciones significativas.

Undécimo: La relación que existe entre estrés laboral en el trabajo remoto y satisfacción laboral en educadores es que hay correlación negativa con tamaño del efecto mediano entre ambas variables.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se sugiere al director de distrito de Urcos, Quispicanchi, promover estrategias que puedan controlar el stress laboral y la satisfacción adecuada a los docentes, el cual tendrá óptimos resultados en el aprendizaje de los alumnos.

Segundo: Se recomienda trabajar con talleres para poder mejorar las habilidades comunicativas a fin de hacer que toda la comunidad educativa mejore, reforzando la comunicación no verbal que incluye los gestos, posturas y diferentes formas que la comprenden. El realizar esto podrá prevenir el estrés reduciendo sus efectos.

Tercero: Se recomienda incentivar al docente a recibir conferencias sobre manejo de estrés y motivación que estén incluidas en el plan de trabajo remoto de la institución educativa.

Cuarto: Tomar en cuenta debida los resultados de esta investigación a próximas investigaciones para llevar a la práctica un programa para prevenir el estrés y la satisfacción del docente.

## REFERENCIAS

- Andina. (5 de Setiembre de 2020). *Agencia de noticias Andina*. Obtenido de 84000 atenciones de salud mental línea 113: <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-84000-orientaciones-salud-mental-ofrecio-linea-113-del-minsa-812621.aspx#:~:text=La%20Línea%20113%20está%20disponible,o%20celular%20a%20escala%20nacional.>
- Campbell T., D., & Stanley C., J. (1995). *Diseño experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Diseño Correlacionales y ex post facto. Amarrortu. Obtenido de <https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/campbell-stanley-disec3b1os-experimentales-y-cuasiexperimentales-en-la-investigacic3b3n-social.pdf>
- Campiño, a. (2020). *Relacion entre satisfaccion laboral y estres laboral en docentes de bachillerato de una Institucion Educativa publica de la ciudad de Pereira*. Universidad Catolica de Pereira. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178)
- Clavarino, I. (2021). *Estres y estado de animo en colaboradores de una Institucion Educativa Privada en Ica*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (El analisis del poder estadístico para las ciencias de la conducta)*. Lawrence Erlbaum Associates. Obtenido de <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Diaz Marticorena, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción*. Universidad Nacional del Centro de Peru. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5288>

El Peruano. (15 de Noviembre de 2020). Decreto de Urgencia Nro. 127-2020. *Norma Legal*, págs. 12-13. Obtenido de [http://spij.minjus.gob.pe/Normas/covid19/NORMAS\\_RANGO\\_LEGAL/DECRETO\\_DE\\_URGENCIA\\_127-2020.pdf](http://spij.minjus.gob.pe/Normas/covid19/NORMAS_RANGO_LEGAL/DECRETO_DE_URGENCIA_127-2020.pdf)

El Peruano. (15 de Marzo de 2020). Decreto supremo que declara estado de emergencia nacional ante las graves circunstancias que afectan la vida de la nación. *Norma Legal*, págs. 10-13. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2>

Gamarra, H. (2019). *El Estrés Laboral Y Sus Consecuencias En El Desempeño Del Docente De Nivel Primario Del Distrito De Mollepata-Anta- Cusco, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarr\\_a\\_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarr_a_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Garcia, D. V. (Julio de 2010). *Satisfaccion Laboral una aproximacion Teorica*. Obtenido de Contribuciones a las Ciencias Sociales: <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

Gobierno regional del Cusco. (10 de Febrero de 2020). *Sala situacional COVID - 19 Region Cusco*. Obtenido de Informacion oficial: <http://www.diresacusco.gob.pe/salacovid19/salacovid19-CUSCO.pdf>

Guerra, P., Santander, S., & Rodriguez, P. (2017). *Satisfaccion y su relacion con el estres*. Universidad Tecnologica Indoamericana. Obtenido de <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>

Hernández, G. M. (12 de enero de 2013). *El estres en el trabajo: un enfoque sico-administrativo*. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61664/Sivinch\\_a\\_ARIS-Tacanahui\\_CE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61664/Sivinch_a_ARIS-Tacanahui_CE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial*. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://pdfcoffee.com/psicologia-industrial-introduccion-a-la-psicologia-industrial-y-organizacional-4-pdf-free.html>

Leon, B. (2011). *Satisfacción Laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas región Callao*. San Ignacio de Loyola. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011\\_León\\_Satisfacción%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20en%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Región%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_León_Satisfacción%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20en%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Región%20Callao.pdf)

Medina, A. S., Preciado S., M., & Pando M., M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. Obtenido de <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197/180>

Melia, & Peiró. (1998). *Cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. Obtenido de Docplayer.es: <https://docplayer.es/41431582-Cuestionario-de-satisfaccion-laboral-s20-23-j-l-melia-y-j-m-peiro-1998.html>

Minedu. (2017). *Escale Estadística de la Calidad Educativa*. Obtenido de Escala Estadística de la Calidad Educativa: [http://escale.minedu.gob.pe/c/document\\_library/get\\_file?uuid=f6201bd1-51f5-4edd-bdd9-3829f311b0dc&groupId=10156](http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=f6201bd1-51f5-4edd-bdd9-3829f311b0dc&groupId=10156)

MINEDU. (1 de Abril de 2020). *Plataforma digital única del Estado peruano*. Obtenido de Acceder a educación a distancia Aprendo en casa: <https://www.gob.pe/8858-acceder-a-educacion-a-distancia-aprendo-en-casa>

Ministerio de trabajo. (2020). *ABC de la seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID 19*. Lima: Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1293671/ABC\\_de\\_la\\_SST\\_en\\_tiempos\\_de\\_Covid-19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1293671/ABC_de_la_SST_en_tiempos_de_Covid-19.pdf)

- Montoya, I. (2018). El individuo y sus motivaciones en el proceso emprendedor. *Universidad & Empresa*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v21n36/0124-4639-unem-21-36-149.pdf>
- Nájera, A. (2018). Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas y dos situacionales. *Universciencia*, 37-47. Obtenido de <http://revista.soyuo.mx/index.php/uc/article/view/132/182>
- OIT. (Abril de 28 de 2016). *Ilo.org*. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Olivera Machado, M. L. (2019). *Motivación Y Desempeño De Los Docentes De Una Institución Educativa, Los Aquijes - Ica*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OMS. (2013). *Who*. Obtenido de *Who*: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf;jsessionid=A8A0CAAB277C708269721EE787EED8C9?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=A8A0CAAB277C708269721EE787EED8C9?sequence=1)
- Portero de la Cruz, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias*. Universidad de Cordoba. Obtenido de <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramon, C. (2018). *Estrés ocupacional y Satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018 (UGEL San Marcos)*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/773/TESIS%20CARMEN%20RAM%c3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Culter, M. (2005). *Administración octava edición*. Pearson. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>

- Robles, A. (2019). *Autoeficacia y satisfaccion laboral en docentes de una Institucion Privada de Lima*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/633468/RoblesA\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/633468/RoblesA_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez C, H., Reyes R, C., & Mejia S, K. (2015). *Metologia y diseño de investigacion científica*. Edit. Bussines support Aneth S.R.L. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Torres, P. (2017). *Nivel de estres laboral y su relacion con el desempeño laboral en docentes de EBR del distrito de Acobamba, Tarma*. Universidad Catolica Sedes Sapientiae. Obtenido de [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/531/Torres\\_Patricio\\_tesis\\_bachiller\\_2018.pdf?sequence=9&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/531/Torres_Patricio_tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=9&isAllowed=y)
- Velasquez Martinez, E. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa - Comas, 2019*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41591/Vel%c3%a1squez\\_MEE.pdf?sequence=1&isAllowe](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41591/Vel%c3%a1squez_MEE.pdf?sequence=1&isAllowe)

## ANEXOS



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CARTA N° 0372-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

*Los Olivos 5 de Julio de 2021*

**Autor:**

- José L. Meliá

**Presente.-**

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirnos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **Srta. Flores Condo Maria del Pilar** y el **Sr. Calderon Cucchi Pablo Antonio** con DNI N° 70054459, 43017050 estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002686298, 7002438312** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "**Estrés laboral en el trabajo remoto y satisfacción laboral en docentes de secundaria del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco - 2021**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigaci6n con el uso del instrumento "Cuestionario de Satisfacci6n Laboral S20/23", a trav6s de la validez, la confiabilidad, an6lisis de items y baremos tentativos.

Agradecemos por antelaci6n le brinde las facilidades del caso proporcionando su autorizaci6n para el uso del instrumento en menc6n, para s6lo fines acad6micos, y as6 prosiga con el desarrollo del proyecto de investigaci6n.

En esta oportunidad hago propicia la ocasi6n para renovarle los sentimientos de mi especial consideraci6n y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Autorización de uso de los cuestionarios de Satisfacción Laboral

Recibidos x



José Luis

para mí ▾

mar, 6 jul 8:50 (hace 1 día)



Buenos días M<sup>a</sup> del Pilar Flores y Pablo Calderón:

Muchas gracias por su interés en mi trabajo. Los cuestionarios de satisfacción laboral S4/82, S20/23, S10/12 y S21/23, así como otros cuestionarios, están disponibles completos en mi sitio web de la Universidad de Valencia

[www.uv.es/psicometria](http://www.uv.es/psicometria)

[www.uv.es/seguridadlaboral](http://www.uv.es/seguridadlaboral)

y son de libre disposición para usos académicos o profesionales por lo que pueden utilizarlos libremente para su investigación o para sus proyectos profesionales siempre citando correctamente su origen en el mencionado sitio web de la Universidad de Valencia y los autores del cuestionario o cuestionarios que utilice. En este sitio web también encontrará algún artículo con la información que le puedo ofrecer explicando como utilizarlos y mucha más información sobre otros instrumentos.

Normalmente el S10/12 se utiliza como un sólo factor, aunque puede utilizarse con más de uno. Si desean un medida factorial es más recomendable el S20/23. El S4/82 provee la medida factorial más completa pero también es más extenso.

No dispongo de un manual de corrección ni nada parecido, pero todos estos cuestionarios se corrigen muy fácilmente. Para cada sujeto (caso), sumen las respuestas que pertenecen a un factor y dividan por el numero de items que entren en la suma, de ese modo obtienen una media que está expresada en la misma escala de respuesta de las preguntas, lo que hace fácil interpretarlo. Luego hagan lo mismo para el siguiente factor... y pueden hacerlo también para el conjunto del cuestionario sumando todos los items y dividiendo siempre por el número de items (es decir el número de respuestas) que han entrado en esa suma para cada sujeto (caso).

Le deseo mucho éxito en su investigación.

Saludos cordiales

José L. Meliá

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1.0	Bastante 2.0	Algo 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo 5.0	Bastante 6.0	Muy 7.0

18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy	Bastante	Algo	Indiferente	Satisfecho Algo	Bastante	Muy
		1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy	Bastante	Algo	Indiferente	Satisfecho Algo	Bastante	Muy
		1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy	Bastante	Algo	Indiferente	Satisfecho Algo	Bastante	Muy
		1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy	Bastante	Algo	Indiferente	Satisfecho Algo	Bastante	Muy
		1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy	Bastante	Algo	Indiferente	Satisfecho Algo	Bastante	Muy
		1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy	Bastante	Algo	Indiferente	Satisfecho Algo	Bastante	Muy
		1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0

**CARTA N° 0371-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 5 de Julio de 2021

**Autor:**

- OIT-OMS

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigimos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **Srta. Flores Condo Maria del Pilar** y el **Sr. Calderon Cucchi Pablo Antonio** con DNI N° 70054459, 43017050 estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002686298, 7002438312** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "**Estrés laboral en el trabajo remoto y satisfacción laboral en docentes de secundaria del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco - 2021**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento "*Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS*", a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando su autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



Favarato, Loretta <favarato@ilo.org>  
para SECRETARIAOSRA, mi ▾

mar, 22 jun 16:29



Estimado Pablo

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.

Por supuesto que puedes usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* para tu trabajo. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo

**Loretta Favarato**

Comunicación e Información Pública

Oficina de la OIT para los Países Andinos

T.: +51 1 615 0300

M.: +51 951 235 096

Calle Las Flores 275

San Isidro - Lima

Perú



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

#### INFORMACIÓN PERSONAL

Sexo:	Edad:
Estado civil:	Nivel de estudios:
Cargo:	Sucursal:

#### INSTRUCCIONES

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué **frecuencia** la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.*  
*2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.*  
*3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.*  
*4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.*  
*5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.*  
*6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.*  
*7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.*

No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							

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

Los Olivos, 4 de Julio de 2021

**CARTA INV. N° 0361-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

**Dr. AGAPITO TAIPE HAQQUEHUA**  
**Institución Educativa Mariano Santos Urcos**  
**Av. Vilcanota S/N, Urcos**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirnos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **Srta. Flores Condo María del Pilar** y el **Sr. Calderon Cucchi Pablo Antonio** con DNI N° **70054459, 43017050** estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002686298, 7002438312** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **“Estrés laboral en el trabajo remoto y satisfacción laboral en docentes de secundaria del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco - 2021”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA - QUISPICANCHI  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARIANO SANTOS"**  
CODIGO I.E.0233106



**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

**AGAPITO TAIPE AQUEHUA**

Director de la Institución Educativa "Mariano Santos" - Urcos.

De mi consideración

Quién suscribe, Director de la Institución Educativa "Mariano Santos", identificado con DNI N° 25183683 autorizo a la Srta. Flores Condo María del Pilar y el Sr. Calderon Cucchi Pablo Antonio con DNI N° 70054459, 43017050, con código N° 7002686298, 7002438312, estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación titulado: "Estrés laboral en el trabajo remoto y satisfacción laboral en docentes de secundaria del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco - 2021", para optar el título de licenciado en Psicología puedan realizar la aplicación de los instrumentos ( Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 - José Meliá), de manera virtual en los docentes de la Institución Educativa y puedan continuar con su proyecto de investigación que es únicamente de fines académicos.

Alientamente;



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO  
Dr. Agapito Taipe Aquehua  
DIRECTOR

00796740000  
010/2024

# TEST DE ESTRES Y SATISFACCION LABORAL



Estimado Docente Ud. ha sido invitado a participar en el presente estudio desarrollado por los aspirantes al título de Psicólogos en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; en el cual buscamos comprender la relación del estrés y la satisfacción dentro del entorno laboral.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de la siguiente investigación es evaluar algunos niveles de estrés y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Para participar Ud. debe contestar las siguientes preguntas, la información que usted registre en este formulario se mantendrá en total confidencialidad. Si durante la evaluación usted se siente incomodo tiene la libertad de retirarse. Agradecemos de antemano su disposición y colaboración.

APELLIDOS Y NOMBRES (solo iniciales) \*

Texto de respuesta corta

.....

EDAD \*

Texto de respuesta corta

.....