



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19 EN DOCENTES DE UN COLEGIO
PRIVADO EN LIMA METROPOLITANA, 2021**

PRESENTADA POR
**PAOLA ISABEL ARIAS ESPINOZA
VANESSA RECUENCO OCHOA**

ASESORA
LUCY GINA SÁNCHEZ MORY

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

LIMA – PERÚ

2022



Reconocimiento - No comercial
CC BY-NC

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19 EN DOCENTES DE UN COLEGIO
PRIVADO EN LIMA METROPOLITANA, 2021**

**TESIS PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADO POR
PAOLA ISABEL ARIAS ESPINOZA
VANESSA RECUENCO OCHOA**

**ASESORA:
MG. LUCY GINA SÁNCHEZ MORY
ORCID: 0000-0002-7906-4124**

LIMA, PERÚ

2022

A nuestros padres,
por haber sido nuestro soporte todos estos años y
habernos impulsado siempre a seguir
nuestros sueños y metas,
sin ellos nada de esto sería posible.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, deseamos agradecer a Dios y a nuestras familias por el apoyo incondicional brindado todos estos años, porque en cada situación por más difícil que sea nunca nos dejaron decaer.

A nuestra asesora la Mg. Lucy Sánchez, quien fue una pieza clave en todo este largo proceso, brindándonos los conocimientos necesarios con mucha paciencia y cariño.

A los participantes de esta investigación y a nuestros compañeros.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS.....	iii
INDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	10
1.1 Bases Teóricas.....	10
1.2 Evidencias empíricas.....	20
1.2.1 Antecedentes Internacionales.....	20
1.3 Planteamiento del problema	26
1.4 Objetivos de la investigación	30
1.5 Hipótesis de la investigación.....	31
1.6 Variables de Estudio.....	32
CAPÍTULO 2: MÉTODO	34
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	34
2.2 Participantes.....	34
2.3 Medición.....	34
2.4 Procedimiento	38
2.5 Aspectos éticos	39
2.6 Análisis de datos	40
CAPÍTULO 3: RESULTADOS.....	41
3.1. Análisis de la normalidad.....	41
3.2. Análisis descriptivo	43
3.3. Análisis inferencial: Contraste de hipótesis.....	45
CAPITULO 4: DISCUSIÓN	54
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definición operacional de la variable Estrés Laboral.....	32
Tabla 2: Definición operacional de la variable Satisfacción Laboral.....	33
Tabla 3: Análisis descriptivo de la muestra	36
Tabla 4: Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov.....	42
Tabla 5: Análisis descriptivo de la variable de Estrés laboral.....	43
Tabla 6: Análisis descriptivo de la variable de Satisfacción laboral.....	44
Tabla 7: Correlación de Estrés y Satisfacción laboral.....	45
Tabla 8: Correlación de Pearson entre las dimensiones del Estrés y Satisfacción laboral.....	46
Tabla 9: Diferencias entre las dimensiones de Estrés Laboral y la condición sociodemográfica según sexo, edad y grado de instrucción	48
Tabla 10: Diferencias entre las dimensiones de Estrés Laboral y las condiciones laborales según el nivel que enseña y antigüedad en la institución.....	49
Tabla 11: Diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y la condición sociodemográfica según sexo, edad y grado de instrucción	51
Tabla 12: Diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales según el nivel que enseña y antigüedad en la institución.....	52

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral durante la pandemia por covid-19 en docentes de un colegio privado en Lima Metropolitana, 2020. La población fue de 200 docentes y la muestra fue constituida por 132 docentes, de los cuales, 120 fueron mujeres (67%) y 57 fueron varones (32%), estos poseían edades que oscilan entre los 18 años a más. Se utilizó el cuestionario de la OIT- OMS, este fue validado en Perú por Angela Suárez en el año 2013 para medir la variable de estrés laboral y el cuestionario S21/26, validado en Perú por Domínguez Lara; Calderón de la Cruz y Arroyo García en el año 2016, para medir la variable de satisfacción laboral. La presente investigación fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de tipo transversal. Los resultados obtenidos confirman la existencia de una relación negativa muy baja y no significativa entre estrés y satisfacción laboral, así mismo se obtuvo que la dimensión clima organizacional de estrés laboral correlaciona de manera negativa baja pero altamente significativa con las dimensiones de satisfacción intrínseca y satisfacción con la calidad de producción; de igual modo, correlaciona de manera negativa baja pero significativa con la dimensión satisfacción con la producción. En conclusión, se evidencia una correlación negativa muy baja y no significativa entre estrés y satisfacción laboral, por lo que se rechaza la hipótesis general, así mismo, se determinó que no se encontraron diferencias significativas en las dimensiones del estrés y la satisfacción con las condiciones laborales.

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

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between stress and job satisfaction during the covid-19 pandemic in teachers of a private school in Metropolitan Lima, 2020. The population was 200 teachers and the sample consisted of 132 teachers, of which, 120 were women (67%) and 57 were men (32%), these were aged between 18 years and over. The ILO-WHO questionnaire was obtained, this was validated in Peru by Angela Suárez in 2013 to measure the work stress variable and the S21/26 questionnaire, validated in Peru by Domínguez Lara; Calderón de la Cruz and Arroyo García in 2016, to measure the job satisfaction variable. The present investigation was of a basic type with a correlational descriptive level and a non-experimental cross-sectional design. The results obtained confirm the existence of a very low and non-significant negative relationship between stress and job satisfaction, likewise it was obtained that the organizational climate dimension of job stress correlates in a low but highly significant negative way with the dimensions of intrinsic satisfaction and job satisfaction. with the quality of production; Similarly, it correlates in a low but significant negative way with the dimension of satisfaction with production. In conclusion, there is evidence of a very low and non-significant negative between stress and job satisfaction, so the general hypothesis is rejected, likewise, it is concluded that no significant differences were found in the dimensions of stress and job satisfaction. Labor conditions.

Keywords: Stress, job satisfaction, teachers.

INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años el estrés laboral en el Perú ha ido incrementando, en muchas ocasiones se deja pasar por alto por el sin fin de obligaciones que se tiene por cumplir, sin embargo, esto a largo plazo afecta cada día más tanto a nivel físico, psicológico y social, ya que los parámetros educativos son más altos debido a las exigencias tecnológicas que surgen con el pasar del tiempo y traen consigo repercusiones en el mercado laboral, así mismo, influye fuertemente en la satisfacción que se tiene con respecto al rol que desempeñado en los centros de labores.

Los docentes suelen tener una gran carga de estrés a razón de las demandas y la presión a la que se sienten expuestos, situación que genera malestar y falta de motivación frente a su puesto de trabajo. Por lo que resulta pertinente estudiar la asociación entre el estrés y la satisfacción laboral. Como solución se plantea estos objetivos descritos. En ese sentido la investigación es importante porque ayudará a conocer el contenido de las variables y el resultado permitirá elaborar planes para poder prevenir sobre el estrés que se presenta y desarrollar una satisfacción laboral dentro del centro de estudios, esto beneficiará en la vida personal y profesional de los docentes.

En el primer capítulo se muestran las bases teóricas, evidencias empíricas, más relevantes de las dos variables, así como el planteamiento del problema, este guía la investigación, también se evidencian los objetivos de la investigación, divididos en generales y específicos, finalmente se plantean las hipótesis generales y específicas. En el segundo capítulo, se abordan los aspectos metodológicos usados, haciendo descripción del tipo, nivel y diseño de investigación, de la misma manera las características de la muestra seleccionada, los instrumentos de evaluación y la manera en cómo los datos fueron procesados estadísticamente, además se

mencionaron los aspectos éticos considerados en la investigación. En el capítulo tres, se describieron los resultados obtenidos después del procesamiento de los datos estadísticos, los cuales están representados por tablas, tanto cuantitativa como cualitativamente; del mismo modo, se menciona el análisis de normalidad, análisis descriptivo y contraste de hipótesis. Finalmente, en el capítulo cuatro se relata la discusión de los resultados hallados en base a la información existente en las bases teóricas, esto permitió llegar a las conclusiones de las cuales despliegan recomendaciones, lo que motiva a futuras investigaciones y programas de intervención en los colegios, por último, se declaran las referencias.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Bases Teóricas

Se desarrollaron las definiciones de las variables para sustentar las hipótesis planteadas, se comenzó por la variable de estrés laboral y seguidamente la variable de satisfacción laboral.

1.1.1 Estrés Laboral

El término de estrés laboral Según Martínez (2004), se define como la sensación de miedo, ansiedad, fatiga y depresión ocurridos a consecuencia de distintos factores ocasionados en un contexto laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) define el estrés como una consecuencia del desequilibrio físico y emocional frente a las exigencias, recursos y capacidades percibidas de los colaboradores para enfrentar el mundo laboral, así mismo refiere que el estrés relacionado con el trabajo está ligado con las labores de la organización, diseño del trabajo y los lazos laborales establecidos, esto se ve evidenciado cuando los requerimientos de la organización no van acorde con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades blandas y duras del colaborador o del grupo no concuerdan con las expectativas de la cultura organizacional de la empresa.

Bairero (2017) comenta que el estrés se entiende como un estado de carácter psíquico causado por diferentes estimulantes por un periodo largo y constante que genera alta presión sobre la persona y también puede producir ansiedad, cabe resaltar que el estrés puede ser positivo, este es de corta duración y el individuo

puede afrontarlo, por otro lado, indica que el estrés negativo es de larga duración y puede llegar a sobrepasar a la persona ocasionándole un desequilibrio emocional.

Causas del Estrés Laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007) indica que las causas del estrés laboral están vistas desde dos perspectivas, las cuales son, las características del trabajador y las características del trabajo. Las particularidades del trabajador son todas las condiciones del trabajador que predominan en su relación laboral, incluye experiencias, estudios, tipo de personalidad, maneras de enfrentar situaciones problemáticas, entre otros, por otro lado, las características del trabajo abarcan las condiciones laborales a las cuales el colaborador tiene que adaptarse, del mismo modo, las causas se pueden dividir entre individuo, trabajo y la relación entre hogar y trabajo, las cuales se definen del siguiente modo, el individuo hace referencia a la persona competitiva, hostil, demasiado comprometida y con dificultad para confiar en sí mismo, el trabajo, tiene relación con salarios bajos, falta de control, baja participación en las decisiones, trabajo a ritmo rápido y presión de tiempo, baja o nulo de apoyo de sus compañeros o jefes, bajas oportunidades de línea de carrea, inseguridad laborales y sobre carga laboral; la tercera causa es entre la relación hogar- trabajo la cual está ligada las responsabilidades o cargo dentro de hogar (mujeres), el hogar es el lugar de trabajo, la familia puede estar expuesta a riesgos ocupacionales, violencia y agresión doméstica, peligro de violencia sexual y dificultades en la logística de la vida diaria.

Por otro lado, es importante mencionar un factor determinante que menciona la OMS (2007), la diferencia de género, ya que las mujeres suelen presentar un mayor estrés laboral a menor proporción que los hombres, los principales factores que se encuentran son, dificultad para balancear el rol de la mujer en el hogar y el trabajo, lucha por la independencia de rol en el género frente a las expectativas

sociales, acoso sexual, discriminación salarial y ocupacional de la mujer y violencia doméstica.

Características Estresantes del Trabajo.

Según Merín et al., (1995) mencionan las siguientes características estresantes del trabajo.

El contenido del trabajo

Hace referencia al ambiente de trabajo y grupo de trabajo, las cuales son todas aquellas dificultades relacionadas a problemas de mantenimiento o reparación de equipo e instalaciones, así mismo se encuentra el diseño de la tarea, la cual se refiere a ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado y no está detallado sus funciones laborales, de igual manera la carga y espacio de trabajo, falta de control sobre la motivación, sobre carga de trabajo y altos niveles de presión de tiempo, finalmente la programación de trabajo, trabajo por turnos, horarios inflexibles, horas extras no remuneradas o demasiadas.

El contexto del trabajo

Funciones y cultura organizacional, poco apoyo de sus compañeros o jefes para la solución de problemas, mala comunicación, falta de definición de objetivos organizacionales, rol en la organización, la ambigüedad y los conflictos de roles, desarrollo de la carrera, no hay promociones o línea de carrera, renovación de contrato a corto, control de decisión, poca interacción para la toma de decisiones y falta de empoderamiento, relaciones interpersonales en el trabajo, ambiente laboral hostil, dificultades para establecer relaciones con lo superiores, interfaz de trabajo en casa, conflicto entre las responsabilidades y papeles del trabajo y hogar.

Efectos del Estrés Laboral. La OMS (2004) refiere que existen efectos negativos tanto en el individuo como en la empresa, los cuales pueden ser, efectos en el individuo, este puede estar más afligido o susceptible, dificultad para relajarse o concentrarse, así mismo puede presentar problemas para pensar con lógica y su toma de decisiones puede verse afectada, por otro lado, el disfrute hacia el trabajo será menor lo cual se puede ver influenciado en su compromiso con la organización, puede presentar también cansancio, intranquilidad, dificultades para dormir, así como también problemas físicos, del mismo modo hay efectos en la empresa, estos son, aumento de la rotación y abando laboral, inasistencia injustificadas, bajo rendimiento, mal trato al cliente, mal clima laboral, entre otras.

Teorías del Estrés Laboral

a. Teorías Basadas en la Respuesta. Selye (1975), entiende el estrés como una respuesta no específica del organismo el cual define al estrés como un estado que se muestra como un síndrome específico, permanente en todos los cambios ocasionados dentro del sistema biológico. La reacción del estrés está conformada por un mecanismo tripartito, el cual es SGA (Síndrome General de Adaptación), como un grupo de procesos y estados fisiológicos que responde a estímulos o estresores, la cual tiene tres etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento. La primera fase es la reacción de alarma, es la respuesta frente a un estímulo estresante, por otro lado, encontramos la fase de resistencia podemos evidenciarla cuando la persona no tiene un tiempo prudente para recuperarse y continúan con las diferentes reacciones fisiológicas y finalmente esta la fase de agotamiento esto sucede cuando el estrés supera la capacidad de resistencia, lo cual puede llevar a que sistema orgánico colapse. En conclusión, se entiende que el estrés lograr alterar el sistema orgánico de la persona causando respuestas

fisiológicas estas surgen para poder mantener un equilibrio o crea mecanismos de defensa para adaptarse al estímulo, pero puede llegar a que afecta el desempeño del colaborador.

b. Modelo de Demanda Control Karasek y Theorell (1990), Este modelo describe y analiza contextos laborales en la que los estímulos estresantes son crónicos y prioriza las características psicosociales del ambiente laboral. Las demandas psicológicas en el trabajo las cuales son los cambios, retos y desafíos, entre otros. Dimensión control, la cual es usada el cual se utiliza como un recurso para controlar las demandas del trabajo, esta dimensión busca explicar cómo se trabaja, acá intervienen dos componentes, estos son, la autonomía, que es la capacidad que posee la persona para influenciar en las decisiones relacionadas a su trabajo y el otro componente sería el desarrollo de habilidades, esto quiere decir que es el grado en que el trabajo le otorga a la persona la facultad de desarrollar sus propias capacidades. Dimensión apoyo social, se refiere al clima laboral, las relaciones interpersonales de los colaboradores con sus pares y superiores, esto hace representación al aspecto funcional de las relaciones, por otro lado, el sentimiento de grupo hace referencia al componente emocional, que actúa como agente modificador de efecto de alta tensión. Finalmente se puede decir que el apoyo social y la dimensión control se encuentran influenciados por los cambios en la organización del trabajo.

1.1.2 Satisfacción Laboral

A continuación, se encontrarán ciertos autores que definen con mayor certeza sobre la variable de satisfacción laboral.

Taylor (1911) indica que la satisfacción en el trabajo se encuentra íntimamente relacionada con la remuneración recibida a cambio del trabajo realizado, así mismo,

Thurman (1977) comenta que la satisfacción va acorde a las necesidades y aspiraciones de las personas y la realidad vivida por cada una de ellas dentro de su centro laboral. Finalmente, Schultz (1998) propone que existen otros factores que influyen en la satisfacción laboral, pero no forman parte de esa atmósfera; como por ejemplo la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socioeconómica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Del mismo modo, acontece con las aspiraciones personal y motivación, así como con su realización.

Meliá y Peiró (1989) determinó las dimensiones, las cuales son, la satisfacción con la supervisión, hace referencia a los lazos con los superiores, forma en que es juzgado por sus supervisores en base a las tareas realizadas y el apoyo que recibe por parte de ellos; la satisfacción con el ambiente físico, quiere decir la limpieza, higiene y salubridad del entorno en que desempeña sus actividades, ventilación, iluminación y temperatura de ambiente laboral; satisfacción con las prestaciones recibidas, está relacionado con el salario que recibe, los beneficios o promociones, forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales; satisfacción intrínseca del trabajo, son las oportunidades que le ofrece el trabajo para poder realizar cosas en las que destaca y le gustan, es el grado de satisfacción general con la institución; satisfacción con la participación, oportunidades de formación brindadas por la empresa, trato igualitario y justo, participación en la toma de decisiones; satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo, objetivos, metas y productividad que se debe alcanzar; satisfacción con las relaciones interpersonales, la relación con los colegas.

Importancia de la Satisfacción Laboral.

Robbins (1998) refiere que es de vital importancia para las organizaciones contar con trabajadores que se encuentren satisfechos, ya que cuando los colaboradores se muestran disgustados por el ambiente laboral no sienten compromiso con la organización, por lo tanto, su desenvolvimiento en el campo laboral se verá afectado, esto se puede evidenciar en dificultades con el clima laboral, así mismo, es trascendental identificar al personal satisfecho, pues este se mostrará con una actitud positiva y proactivo, cooperando para que la empresa logre los objetivos planteados, así mismo Robbins (1998) menciona los siguientes motivos por lo cual la satisfacción laboral es importante, se evidencia que los colaboradores con una baja satisfacción suelen ausentarse constantemente, además el nivel de rotación se ve afectado puesto que hay más renuncias, los trabajadores satisfechos suelen tener una mejor calidad de vida y salud.

Determinantes de la Satisfacción Laboral. Mason y Griffin (2002), refieren que existen determinantes que promueven el incremento de la satisfacción laboral, los cuales puede ser las relaciones con el equipo de trabajo compartido, el proceso de retención, atracción de personas, clima y cultura organizacional, entre otros. Del mismo modo indican variables que tienen influencia a nivel grupal, las cuales son: los grupos de área que puede existir en la organización, tamaño del grupo, la relación que existen en estos grupos, la estructura y heterogeneidad del grupo.

Por otro lado, el ambiente laboral cumple un rol importante en la satisfacción laboral puesto que los empleados le toman igual importancia que a la de su bienestar y todo lo que se relaciona a poder realizar bien sus labores. Por ello tienen preferencia por entornos laborales seguros, limpios y cómodos. Así mismo se

sostiene la premisa de que las personas que buscan laborar no lo hacen solo con fines monetarios, también buscan poder entablar relaciones amicales, esto incrementa la satisfacción laboral (Robbins, 1998).

Finalmente, se observa que el tipo de trabajo y el lugar físico en donde el colaborador desarrolla sus funciones tiene gran influencia con respecto a la satisfacción personal. Si se hacen cambios en los puestos y en las condiciones de trabajo cabe la posibilidad de que se evidencien mejoras con respecto a la satisfacción y productividad. Así como los factores situacionales guardan gran importancia, también hay otros igual de importantes, como las características personales. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Schultz, 1998).

Teoría de Herzberg. Según Herzberg (1968) indica que existen dos factores distintos que influyen en la motivación, los cuales son los factores de higiene o factores de mantenimiento y factores de motivación.

Factores de mantenimiento. Estatus, Relaciones, Políticas y administración de la compañía y Condiciones de trabajo.

Factores de motivación. Logro, Responsabilidad, Ascenso y Reconocimiento.

Por otro lado, las condiciones de trabajo que permiten fortalecer la motivación y cuya ausencia no están relacionada con la insatisfacción son conocidas como factores de motivación, motivadores o satisfactores. Las retribuciones internas que surgen en el trabajo juegan un papel importante, esto amplió la perspectiva de los administradores y se empezó a dar una mayor importancia a los factores de

motivación que surgen del contenido laboral. Los aspectos negativos de esta teoría es que no es universalmente aplicable porque se aplica preferentemente a empleados administrativos, profesionales y con alto nivel, no es aceptado por los administradores porque la distinción entre los efectos de los dos factores no es absoluta.

1.1.3 Definición de términos

En el presente apartado se desarrollaron las definiciones de los conceptos básicos que se encuentran relacionados con la investigación.

Apoyo Social

Es el clima laboral, la relación entre pares y superiores (Karasek,1990).

Carga Laboral

También conocidas como las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea (Karasek, 1990).

Control

Quiere decir cómo se lleva a cabo el trabajo, existen dos componentes, la autonomía y desarrollo de habilidades (Karasek, 1990).

Clima organizacional

Hace referencia al carácter que manifiesta toda organización, cabe indicar que el ambiente laboral es un factor condicionante con respecto a la conducta de las personas que forman parte de la organización (Ivancevich y Matteson, 1989).

Estrés Laboral

Son aquellas características del ambiente de trabajo que actúan como amenaza ante el individuo, pueden ser demandas ambientales que el colaborador no puede enfrentar o déficit en los recursos para dar abasto sus necesidades (Kaplan y Pinneau, 1975).

Estructura organizacional

Es el nivel jerárquico que maneja la empresa y la posición de las personas dentro de esta organización (Ivancevich y Matteson, 1989).

Medio ambiente organizacional

Es el lugar donde interactúan diversas dimensiones del clima organizacional y laboral y que está en relación con las percepciones y calidad de relaciones con los superiores, así como la estructura que tiene la organización (Ivancevich y Matteson, 1989).

Satisfacción laboral

Es aquella sensación de bienestar con respecto al trabajo desempeñado, lo que involucraría también el lugar en donde este se desempeña sus recompensas, salarios y motivaciones (Sánchez y García, 2017).

Territorio de la organización

Es el espacio personal donde la persona puede realizar actividades relacionadas a su trabajo (Ivancevich y Matteson, 1989).

1.2 Evidencias empíricas

Para la revisión de la literatura sobre el estrés y satisfacción laboral en el contexto internacional y nacional se utilizaron buscadores de información como Scielo, Redalyc, Scopus, Google académico y también diversos repositorios científicos como ALICIA (Concytec), Ebsco, Proquest y Psycodoc.

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Chiang et al. (2018) realizaron una investigación cuyo objetivo fue estudiar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en una Institución de Beneficencia en la Provincia de Concepción. La muestra tuvo un total de 184 colaboradores, existen 9 profesiones dentro de esos grupos de trabajos las cuales son, asistente social, educadora de párvulos, asistente de adulto mayor, psicólogo, auxiliar paramédico, manipuladora de alimentos, entre otros. El instrumento que utilizaron estuvo basado en Karasek de 1967, creado por uno de los autores de dicha investigación, con 71 preguntas cerradas. Sus resultados reportan que los grupos de infanto- adolescentes, educación inicial y adulto mayor tiene un estrés menor y un mayor control laboral a comparación de los trabajadores administrativos.

Paredes et al. (2016) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la influencia que tiene el estrés sobre los niveles de satisfacción laboral en el personal, la muestra estuvo conformada por un total de 80 colaboradores dentro de los cuales el 75% fueron mujeres y 25% hombres, la edad promedio es de 32.4 años,

el 26% fueron del área administrativa y el 74% labora en almacenes. El instrumento utilizado fue el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT – OMS, estuvo compuesta por 25 ítems, permitió identificar 7 factores, así mismo, para la variable de satisfacción laboral utilizaron el cuestionario s20/23, el cual tiene 23 ítems y está agrupado en 5 factores. Se obtuvo que el nivel de estrés de cada trabajador variaba según el cargo ocupado, los que tuvieron nivel de estrés intermedio en su mayoría eran personas que tenían a cargo grupos humanos. Por ello, estos colaboradores estuvieron más propensos a padecer de estrés laboral ya que la naturaleza de su cargo lo generó. Por otro lado, los niveles de satisfacción laboral son en su gran mayoría altos, ya que en la empresa se preocupaban por mantener las relaciones laborales y trataban de generar un sentimiento de estabilidad laboral entre sus colaboradores. Como conclusión se obtuvo que mientras los colaboradores sientan apoyo por parte de sus compañeros de trabajo no estarán tan vulnerables a estresarse. Con relación al indicador de toma de decisiones dentro del área si se incluyen a todos los colaboradores ellos se sentirán satisfechos y pertenecientes a la empresa.

Calderón et al. (2017) en su investigación tuvieron como objetivo estudiar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal que trabaja dentro de una empresa que trabaja en una empresa en la ciudad de La Paz, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores los cuales se desempeñaban en las áreas de cocina, atención al cliente y pastelería, sus edades oscilan entre 20 y 45 años y son de ambos sexos. Para la variable de motivación se utilizó el cuestionario de motivación para el trabajo – CMT y para la variable de satisfacción se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral s20/23. Se concluyó que si existe relación entre satisfacción y motivación laboral, según los resultados que se obtuvieron se halló

que el nivel de motivación es alto con relación al nivel de satisfacción, lo cual indica que esto se debe a que está relacionado a factores intrínsecos del personal como factores motivacionales, necesidad de logro, necesidad de afiliación, entre otros, estos se sobreponen a los factores extrínsecos tales como factores de higiene o mantenimiento, retribución económica, seguridad y estabilidad.

Castillo et al, (2020) en su investigación tuvieron como objetivo hallar la relación entre la felicidad y el estrés laboral en un grupo de trabajadores desde la perspectiva de la psicología positiva. Participaron 50 colaboradores, el 48% fue masculino y el 42% fue femenino, el rango de edad va desde los 20 años hasta los 42. Con relación a los instrumentos empleados se halló la escala factorial de felicidad, la cual contiene 27 ítems, la duración de la aplicación de esta es de 10 minutos, midiendo 4 dimensiones. Por otro parte, con relación al estrés se encontró la escala de la OIT – OMS, conformado por 25 ítems, y se divide en 7 dimensiones. Se obtuvo como resultado que el 14% y 42% de la muestra obtuvieron indicadores de felicidad alta y muy alta, así mismo se halló que el 26% y el 8% tuvieron indicadores de felicidad media y baja, por otro lado, el 12% de la muestra puntuaron estrés, de la cual el 10% de ellas fue de la población masculina y solo el 2% de la población femenina.

Riquelme et al, (2018) tuvieron como objetivo en su investigación determinar la relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas, la población de estudio estuvo conformada por 61 madres académicas de la Universidad de Bio – Bio, de las cuales 40 pertenecían a la sede Chillán y 21 a la sede de Concepción, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de condiciones de trabajo, está conformado por 6 escalas y el cuestionario de la OIT – OMS .Se concluyó que existe una relación moderada entre condiciones de trabajo y

estrés laboral, lo cual indica que cuando el riesgo psicosocial intralaboral se relaciona con estas condiciones incrementa, por ello, aumenta también el nivel de estrés, así mismo se encontró que al relacionar las dimensiones de condiciones de trabajo y dimensiones de estrés laboral, que específicamente “entorno social” con “falta de cohesión” y “respaldo de grupo”, en los cuales se obtuvo una mejor relación ya que si las condiciones del lugar de trabajo no están bien establecidas incrementaría el estrés de los profesores, además de ello se encontró que las principales fuentes de estrés son rivalidad entre profesores, mal ambiente en el grupo de profesores, desconsideraciones de compañeros y la valoración de su actuación.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Visitación (2016) en su investigación tuvo como objetivo el determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores del Ministerio de Educación, 2016. Su muestra estuvo conformada por un grupo de 60 colaboradores con grado de instrucción entre técnicos y profesional y de rango de edad de 25 a 58 años de ambos sexos de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa. Por otro lado, el instrumento que se utilizó fue creado por el autor de la presente investigación de acuerdo con la escala Likert, que consta de 19 ítems basado en la variable de estrés laboral en donde se hallaron 3 dimensiones, las cuales son, estrés a nivel organizacional, a nivel individual y a nivel del entorno, así mismo, para la variable de satisfacción existen dos dimensiones las cuales son satisfacción de las condiciones de trabajo y satisfacción en la motivación. no existe relación directa entre el estrés laboral y la satisfacción en las condiciones de trabajo en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión educativa Descentralizada del Ministerio de Educación. Se concluyó que no hay relación directa entre estrés laboral y

satisfacción en la motivación, así mismo se halló que sí existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés a nivel organizacional, finalmente, se obtuvo que no existe relación directa entre la satisfacción en la motivación y el estrés laboral en la muestra.

Norabuena (2018) tuvo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables: estrés y satisfacción laboral. Esta investigación contó con una población de 234 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Ancash (DIRESA) de los cuales 151 son nombrados y 83 contratados, finalmente el tamaño de la muestra fue de 90 trabajadores, por otro lado, para la variable de estrés laboral utilizaron el cuestionario MBI, conformado por 23 ítems y distribuido en 3 dimensiones, y para la variable de satisfacción la escala tipo Likert de Sonia Palma, conformada por 36 ítems y 7 dimensiones. Se concluyó que el 34% de los colaboradores entre ambas variables obtuvieron un estrés y satisfacción media, por otro lado, se llegó a la conclusión que el 31% de los colaboradores que estaban en un estrés bajo específicamente en la dimensión de cambio psicológico a su vez se calificaban en alta satisfacción. Finalmente, los colaboradores que presentaban un estrés bajo en la dimensión de cambio social presentaban una satisfacción alta.

Turpo y Vilca (2019) tuvieron como objetivo identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Mi banco de la agencia Macusani, la muestra estuvo conformada por 18 trabajadores pertenecientes al área de negocios y operaciones. El cuestionario utilizado para dicha investigación con relación a la variable de estrés laboral está conformado por 13 ítems y 3 dimensiones, por otro lado, la variable de satisfacción laboral utilizó un cuestionario de 14 ítems con 2 dimensiones. Se halló que a menor estrés individual será mayor

la satisfacción laboral de los colaboradores, así mismo, se obtuvo que si el estrés a nivel del entorno es negativo repercutirá en la satisfacción laboral.

Falla (2017) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes, cuya muestra estuvo conformada por 46 docentes, entre hombres y mujeres de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde, de los dos niveles de enseñanza escolar, el 40% fue de primaria y el 60% fue de secundaria, los instrumentos utilizados fueron la escala de la OIT- OMS para el estrés laboral, la cual se puede aplicar de manera grupal o individual y su duración es de 15 minutos, de 25 ítems y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma, la cual se puede aplicar de manera individual o colectiva y su duración es de 20 minutos, está conformada por 36 ítems. Se concluyó que a mayor estrés menor es la satisfacción laboral en los profesores, además indican que el 54% de los docentes presentaron un estrés elevado y con relación a la variable de satisfacción se obtuvo que un 63% de la muestra tuvo satisfacción baja, finalmente se evidencia que a mayor estrés en el clima laboral es menor la satisfacción en las condiciones físicas/ materiales, relación con la autoridad y relaciones sociales de los docentes.

Izquierdo y Zapata (2019) tuvo como objetivo en su investigación determinar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral del personal asistencial de salud, la población es de 850 profesionales y la muestra fue de 259 colaboradores de ambos sexos, 150 fueron mujeres y 109 hombres, las edades oscilan entre 22 y 71 años los grupos conformados son 142 profesionales de medicina, 66 profesionales de enfermería, y 51 técnicos, los cuestionarios utilizados para la recolección de datos fueron, la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, está constituido por 3 factores, conformada por 18 ítems, así mismo utilizaron

también el cuestionario de satisfacción organizacional S21/26, el cual tiene 26 ítems y 3 dimensiones. Se halló que referente al objetivo planteado en dicha investigación existe relación entre la satisfacción y el compromiso laborales, por lo que los colaboradores presentaban actitudes positivas hacia la organización, orientadas hacia el trabajo, lo cual desarrolló un vínculo psicológico, así mismo se obtuvo que la dimensión de satisfacción con ambientes físicos se relaciona con la dimensión de compromiso laboral.

1.3 Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la realidad problemática

El virus del covid-19 ha generado un gran impacto en los docentes del país, 4 de cada 10 docentes afirman que perciben afectación con respecto a la salud mental, tales como, irritabilidad, mal humor, sueño, ansiedad, depresión y esto ha aumentado debido a la pandemia, así mismo 7 de cada 10 docentes se han visto en la necesidad de buscar ayuda psicológica. Finalmente se obtuvo que las docentes se sienten vulnerables ya que tienen carga laboral y doméstica (Quispe y García, 2020).

Uno de los tantos efectos que trajo consigo la pandemia por covid-19 fue la interrupción de los procesos de aprendizaje en la población peruana, pues las clases pasaron de ser presenciales a ser virtuales. Si bien es cierto al iniciarse el estado de emergencia se optaron por nuevas alternativas y modalidades de estudio, no todas las personas cuentan con acceso a la virtualidad, por lo cual, Según cifras de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI, obtiene que el porcentaje de estudiantes que siguieron asistiendo a clases en el 2020 se redujo en un 5% con respecto al 2019, se pasó del 92% a 87%. Lo que quiere decir que más de 400 mil

alumnos dejaron de llevar clases durante el año pasado. El mayor descenso se vio reflejado en el nivel de educación inicial, en el que la proporción de niños que recibieron clases cayó de 93% a 81%. Instituto Peruano de Economía. (2021, julio). Los centros educativos suelen verse inmersos en constantes cambios como consecuencia de la globalización que trae consigo avances tecnológicos, por lo cual los docentes se han visto expuestos a nuevos retos para poder tener una correcta adaptación a dichos cambios, lo que conllevó a que desarrollaran altos niveles de estrés laboral (Paris, 2011).

En América, de cada diez trabajadores al menos dos presentaron signos de estrés lo cual hace referencia a un 12 a 16 % de la población, así mismo el 9 a 13% de las personas mostraron signos de tristeza o depresión, por último, del 13 al 19% presentaron dificultades para conciliar el sueño a causa de las circunstancias de trabajo (I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud [I ECCTS], 2012). Por otro lado, en Chile, se evidenció que tanto los trabajadores como los empleadores indicaron que en sus empresas está presente el estrés y la depresión con un porcentaje del 27.9% y 13.8% respectivamente. (VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo [VII ENCT], 2011).

En el Perú, los docentes tienen la obligación de adaptarse a las constantes reformas que se presentan en su trayectoria laboral, lo cual causa inseguridad, insatisfacción, angustia y mayor porcentaje desmotivación con su carrera profesional (Ministerio de Educación [MINEDU], 2017).

Los riesgos ocupacionales en el Perú señalaron que la fatiga está presente en un 54%, la pérdida de concentración en un 20%, los cambios en el estado de ánimo irritabilidad, enfado, desánimo en un 66%, la pérdida de sueño por preocupaciones en un 39%, se siente constantemente bajo presión 29% (Soto et al., 2020).

Con referencia a la satisfacción laboral como variable en el presente estudio el diario Gestión (2014) indicó en una encuesta de satisfacción laboral realizada por Supera, se obtuvo que el 52% de participantes no se encuentran satisfechos en su centro de trabajo, indicando que sienten que sus ideas y opiniones son "poco valoradas" en la organización donde se desempeñaron, por otro lado, el 7% refirió sentir que sus propuestas y opiniones son "muy valoradas". Así mismo el diario La República (2020) en una encuesta de satisfacción laboral realizada en Lima dio como resultado que solo el 24% de peruanos está satisfecho en su centro laboral, el resto de los participantes comentan que reciben bajos salarios y tienen dificultades para comunicarse con sus jefes.

Pese a todas las dificultades que se pueden presentar los profesores aún están comprometidos con su labor. Uno de los cuatro factores con más relevancia de los profesionales de la docencia en el Perú es la constante satisfacción laboral que se puede interpretar como condiciones físicas de trabajo, recompensas y la remuneración, esto va de la mano al buen desempeño laboral, por ello MINEDU invierte anualmente 689 millones de soles en soporte pedagógico, talleres, cursos y programas de actualización (MINEDU, 2017).

El último año se evidenciaron situaciones problemáticas por las que están pasando los centros educativos en el país debido a la pandemia, frecuentemente vemos que se presentan muchas irregularidades no solo por parte de los estudiantes, sino también por parte de los docentes que se ven obligados a adaptarse a la nueva realidad, donde quizá no otorgan las facilidades en el momento más oportuno y esto se ha visto reflejado en aumento de trabajo, lo que trae como consecuencia tensión en los docentes y alumnos, pero eso es solo una parte de todo lo que abarca este gran problema, resulta muy fácil juzgar y decir que otras personas

hacen mal su trabajo, pero nadie se detiene a pensar en que para todo hay reglas que seguir, no se pueden traspasar barreras (Becerra, 2020). En este contexto, resulta útil investigar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral.

1.3.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021?

Problema específico

- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021?
- ¿Qué diferencias existen entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021?
- ¿Qué diferencias existen entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021?
- ¿Qué diferencias existen entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021?

- ¿Qué diferencias existen entre las dimensiones de la satisfacción y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar la relación entre estrés y satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.
- Identificar las diferencias entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.
- Identificar las diferencias entre las dimensiones del estrés y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.
- Identificar las diferencias entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima

Metropolitana, 2021.

- Identificar las diferencias entre las dimensiones de la satisfacción y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.

1.5 Hipótesis de la investigación

1.5.1 Formulación de las hipótesis de investigación

H₀. Existe relación significativa entre estrés y satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.

H₂. Existe diferencias significativas entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.

H₃. Existe diferencias significativas entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.

H₄. Existe diferencias significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción

durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.

H₅. Existe diferencias significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, 2021.

1.6 Variables de Estudio

En el presente trabajo de investigación se utilizaron dos variables, estrés y satisfacción laboral.

Definición Operacional

Tabla 1

Definición Operacional de la Variable Estrés Laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Estrés Laboral	Déficit en los recursos para dar abasto las necesidades y demandas ambientales de un trabajador en su puesto de trabajo (Kaplan y Pinneau, 1975).	Definida por la puntuación directa de cada dimensión cuyas respuestas se valoran del 1 al 7.	Clima organizacional (ítem 1,2,3,4) Estructura organizacional (ítems 5,6,7,8) Territorio organizacional (ítems 9,10,11,12) Tecnología. (ítems 13,14,15,16) Influencia del líder (ítems 17,18,19,20) Falta de cohesión (ítems 21,22,23) Respaldo de grupo (ítems 24,25)	Intervalo

Tabla 2*Definición Operacional de la Variable Satisfacción Laboral.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Sensación de bienestar con respecto al trabajo desempeñado, lo que involucraría también el lugar en donde este se desempeña sus recompensas, salarios y motivaciones (Sánchez y García, 2017).	Definida por la puntuación directa de cada dimensión cuyas respuestas se valoran del 0 al 4.	Satisfacción intrínseca (ítem 1,2,3,4,5) Satisfacción con la supervisión (ítems 13, 14,15,16,17) Satisfacción con la calidad de producción (ítems 23,24,25,26) Satisfacción con la participación. (ítems 10,11,19,20,21,22)	Intervalo

CAPÍTULO 2: MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo asociativo, así mismo, su alcance fue explicativo, ya que explora la relación entre variables (estrés y satisfacción laboral) para exponer su comportamiento. (Ato et al., 2013).

2.2 Participantes

El muestreo fue de tipo no probabilístico, y por conveniencia (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018). El grupo objetivo fueron docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Para poder hallar el tamaño de la muestra se utilizó la calculadora gratuita Raosoft®c (Vovici, 2004), donde se propone que, para una población de 177 docentes, el tamaño de la muestra como mínimo sea de 132 docentes considerando un nivel de confianza del 95%, entre varones y mujeres, sus edades oscilan entre los 18 y 65 años, los cuales desempeñan la labor de docentes en los tres niveles: inicial, primaria y secundaria. Por otro lado, en los criterios de inclusión se ha considerado que: deben tener contrato vigente, que realicen funciones como docentes, acepten voluntariamente participar en la investigación y que laboren en el colegio como mínimo un año.

Las características de los participantes son intencionadas, lo que quiere decir que, todos son colaboradores dependientes del colegio, así mismo la muestra es no probabilística. Además de ello se observa que el 32% de los docentes son de sexo masculino y 67% de sexo femenino, por otra parte, respecto a la edad el 65% tiene de 21 a 30 años, el 16% tiene de 31 a 40 años, el 7.9% de 18 a 20 años, el 7.4% de

41 a 50 años y el 2% de 51 a más años. así mismo con respecto al rango de edad de 31 – 40 se halló un porcentaje del 16%, por otro lado, con relación al grado de instrucción de bachiller y otros es de 26% y 27%, así mismo, el grado de instrucción de licenciado y técnico es de 20% y 16% y finalmente el grado de magister es de 7.9%, con respecto a la sede de trabajo se halló que el 61% trabaja en la sede de Cercado de Lima, el 29% es de la sede de San Juan de Miraflores, el 6.8% de la sede Villa María del Triunfo y el 2.3% de la sede de Ate. Con relación a la antigüedad en la institución se observa que el mayor porcentaje de docentes se encuentra trabajando en la institución entre 3 – 5 años siendo el 41.8%, seguidamente se encontró que el 36.7% llevan 0 – 2 años de antigüedad en la institución, finalmente, solo el 21.5% trabaja de 6 a más años en la institución. Así mismo, se tiene que el 38.4% de docentes enseñan al nivel primario, el 33.9% al nivel secundario y el 27.7% enseña tanto a primaria como secundaria (Ver tabla 3).

Tabla 3*Análisis descriptivo de la muestra*

Condición sociodemográfica - laboral		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	57	32.2
	Mujer	120	67.8
Edad	18 – 20	14	7.9
	21 – 30	116	65.5
	31 – 40	29	16.3
	41 – 50	13	7.4
	51 a más	5	2.8
Grado de instrucción	Técnico	30	16.9
	Bachiller	47	26.6
	Licenciado	37	20.9
	Magister	14	7.9
	Otro	49	27.7
Sede de procedencia	San Juan de Miraflores	52	29.4
	Ate	4	2.3
	Lima	109	61.6
	Villa María del Triunfo	12	6.8
Antigüedad en la Institución	0 - 2 años	65	36.7
	3 - 5 años	74	41.8
	6 a más	38	21.5
Nivel que enseña	Primaria	68	38.4
	Secundaria	60	33.9
	Primaria y secundaria	49	27.7

Notas: n = 177

2.3 Medición

Para poder realizar la medición de las variables en investigación en primera instancia se utilizó una ficha sociodemográfica para poder evidenciar datos personales específicos tales como edad, sexo, grado de instrucción, tiempo de servicio, así mismo se indicaron dos preguntas referentes al estrés y satisfacción laboral (Anexo A). Por otro lado, para la recolección de datos de las variables se utilizó las siguiente.

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Se utilizó el cuestionario S21/26 elaborado por Meliá y Peiró en la Universidad de Valencia. Según Domínguez-Lara et al., (2016) se consideró factores psicológicos y laborales que tuvieran como resultado la satisfacción o insatisfacción en las empresas para que puedan ser utilizados en estas, la primera fue la s4/82 que es la forma más completa, la cual contiene 82 ítems, posteriormente está la s10/12, esta es la forma más simple y breve, contiene 12 ítems, luego está la s20/23, está conformada por 23 ítems, presenta el mismo nivel de fiabilidad y validez de la s4/82, tiene 4 factores, es más ágil y completa.

Validez y confiabilidad

En Perú, fueron estudiadas las propiedades psicométricas por Domínguez - Lara et al., (2016), contiene 26 preguntas, midiendo 4 factores, estos son: Satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación, satisfacción intrínseca, y satisfacción con la calidad de producción. Cada pregunta está valorada en una escala de 0 a 4, siendo 0 (*totalmente en desacuerdo*) y 4 (*totalmente de acuerdo*). Con relación a los indicadores de confiabilidad, estos son adecuados (>,70) y están evaluados por

coeficiente α , α ordinal y ω ($\omega = .69$, $\alpha = .61$). Así mismo su validez de contenido por medio del acuerdo entre jueces y la estructura interna por medio de un análisis factorial exploratorio. El análisis psicométrico en la muestra de estudio mostró que los índices de error de medición calculado no son permisibles.

Cuestionario de estrés laboral

Se utilizó el cuestionario de la OIT- OMS de fácil aplicación, consta de 25 ítems, dividido en 7 dimensiones, cada pregunta está valorada en una escala del 1 al 7, siendo 1 si la condición fuera nunca es fuente de estrés y 7 si la condición fuera siempre es fuente de estrés, tarda aproximadamente 15 minutos en resolverse.

Validez y confiabilidad

El cuestionario fue validado en una muestra de 203 colaboradores, de un contact center de la ciudad de Lima, de los cuales 89 son del área de atención al cliente y 114 del área de ventas (Suárez, 2013). La confiabilidad se analizó por medio del método Alfa de Cronbach = 0.9218 y la validez se halló a través del análisis factorial, en la cual se encontró que el índice de KMO es de 0,953.

2.4 Procedimiento

Para la recolección de datos se realizaron las coordinaciones necesarias con el área de Recursos Humanos para solicitar los permisos respectivos. El evaluador explicó a las autoridades de la institución a evaluar sobre el objetivo de la investigación, confidencialidad y anonimato de los datos, así como la modalidad virtual de aplicación del instrumento e importancia de autorizar mediante el consentimiento informado.

Las autoridades del colegio se encargaron de hacer llegar el enlace del

formulario virtual a través de su plataforma institucional a todos los docentes que formaron parte de la muestra, quienes a su vez contestaron de manera asincrónica de acuerdo con su disponibilidad horaria.

2.5 Aspectos éticos

Para garantizar los aspectos éticos de esta investigación todos los participantes otorgaron su consentimiento y fueron informados del propósito de la investigación, así como la confidencialidad y su naturaleza voluntaria.

Todo psicólogo que realiza una investigación, debe respetar la normatividad internacional y nacional que regula la investigación en seres humanos, de acuerdo a la declaración de Helsinki (Manzini, 2000), así mismo, debe de contar con la aprobación de un comité de ética de investigación reconocido de manera oficial por la autoridad competente, del mismo modo debe de contar con el consentimiento informado de los participantes, se debe de tener en cuenta la prevención de riesgo para los participantes y considerar la salud mental por lo sobre los intereses de la ciencia y la sociedad, por otro lado es importante que no se incurra en la falsificación ni plagio cuando se publique información proveniente de una investigación, finalmente no sé aplicar procedimientos, test psicológicos u otras técnicas que no tengan validez científica o han sido rechazada (De Abajo, 2001).

2.6 Análisis de datos

En primera instancia, los cuestionarios se trasladaron a los formularios de Google para aplicaron de manera online. Luego, se utilizó el programa Microsoft Excel para la creación de la base de datos, la cual se exportó al programa SPSS V 26. Se realizaron los siguientes análisis: en primer lugar, análisis descriptivo de los datos sociodemográficos y análisis descriptivo de las variables. En segundo lugar, se analizó la normalidad de los datos. En tercer lugar, se realizaron los análisis inferenciales.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS

A continuación, se evidenciarán todos los hallazgos encontrados en el proceso de investigación, en primera instancia se desarrolló el análisis de normalidad de datos, así mismo el análisis descriptivo de las características sociodemográficas y de ambas variables, finalmente se desarrolló el análisis inferencial del contraste de las hipótesis.

3.1. Análisis de la normalidad

Se llevó a cabo la prueba de normalidad de kolmogorov- Smirnov para analizar si los datos reunían requisitos de normalidad. En la tabla 4 se observa que ninguna de las variables y sus dimensiones reúnen requisitos de normalidad; por lo cual se decidió utilizar, para las pruebas inferenciales, los estadísticos no paramétricos.

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

		Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la calidad de producción	Satisfacción con la participación
Parámetros normales ^{a,b}	Media	123.39	134.85	138.07	134.74	140.0	99.04	73.22	142,31	139,26	110,39	171,58
	Desv. Estándar	493.69	590.94	607.69	615.24	633.4	457.5	328.4	445,40	456,02	380,24	541,54
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.10	0.09	0.09	0.11	0.11	0.12	0.131	,15	,16	,15	,18
	Positivo	0.10	0.09	0.09	0.11	0.11	0.12	0.131	,09	,09	,09	,10
	Negativo	-0.06	-0.05	-0.05	-0.06	-0.06	-0.06	-0.07	-,15	-,16	-,15	-,18
Estadístico de prueba		0.10	0.09	0.09	0.11	0.11	0.12	0.13	,15	,16	,15	,18
Sig. asintótica(bilateral)		.00 ^c	.00 ^c	.00 ^c	.00 ^c	.00 ^c	.00 ^c	.00 ^c	,00 ^c	,00 ^c	,00 ^c	,00 ^c

3.2. Análisis descriptivo

3.2.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio

Se realizó el análisis descriptivo de las dimensiones de las variables de estudio de estrés y satisfacción laboral.

Tabla 5

Análisis descriptivo de la variable de estrés laboral

	Mínimo	Máximo	Media	DS	Asimetría	Curtosis
Clima organizacional	4	28	12.33	4.93	0.71	0.29
Estructura organizacional	4	28	13.48	5.90	0.42	-0.57
Territorio organizacional	4	28	13.80	6.07	0.39	-0.67
Tecnología	4	28	13.47	6.15	0.48	-0.57
Influencia del líder	4	28	14	6.33	0.36	-0.79
Falta de cohesión	3	21	9.90	4.57	0.49	-0.61
Respaldo del grupo	2	14	7.32	3.28	0.31	-0.86

Notas: n = 177

En primer lugar, se muestra en la tabla 5 las dimensiones de la variable de estrés laboral: clima, estructura y territorio organizacional obtuvieron medias de 12.33, 13.48 y 13.80 respectivamente; así mismo tienen una desviación estándar de 4.39, 5.90 y 6.07, del mismo modo, las dimensiones de tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, y respaldo del grupo dieron como resultado una media de 13.47, 14, 9.90 y 7.32 respectivamente con una desviación estándar de 6.15, 6.33, 4.57 y 3.28.

Con relación a la simetría y curtosis de las dimensiones de estrés laboral se obtuvo que en clima organizacional existe asimetría positiva (0.71) y una curtosis positiva (0.29), así mismo en la dimensión de estructura organizacional se encontró una asimetría positiva (0.42) y una curtosis negativa (-0.57), de igual manera con respecto a la dimensión de territorio organizacional se halló una asimetría positiva

(0.39) y una curtosis negativa (-0.67), seguidamente se encontró en la dimensión de tecnología una asimetría positiva (0.48) y una curtosis negativa (-0.57), de igual modo en influencia del líder se obtuvo una asimetría positiva de (0.36) y una curtosis negativa (-0.79), con respecto a la dimensión de falta de cohesión se encontró una asimetría positiva (0.49) y una curtosis (-0.61) y finalmente en la dimensión de respaldo de grupo se evidenció una asimetría positiva (0.31) y una curtosis negativa (-0.86).

Tabla 6

Análisis descriptivo de la variable de satisfacción laboral

	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DS</i>	Asimetría	Curtosis
Satisfacción intrínseca	.00	20	14.23	4.45	-1.21	1.49
Satisfacción con la supervisión	.00	20	13.92	4.56	-1.15	1.5
Satisfacción con la calidad de producción	.00	16	11.03	3.80	-1	0.96
Satisfacción con la participación	.00	24	17.15	5.41	-1.31	1.87

Notas: n = 177

Con relación a la variable de satisfacción laboral se encontró que, en las dimensiones de satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión y satisfacción con la calidad de producción se obtuvieron medias de 14.23, 13.92 y 11.03 respectivamente, con una desviación estándar de 4.45, 4.56 y 3.80, finalmente con respecto a la satisfacción con la participación se halló una media de 17.15 y una desviación estándar de 5.41. De la misma manera se exhiben la asimetría y curtosis por dimensiones, se evidenció que en la dimensión de satisfacción intrínseca su asimetría es negativa (-1.21) y su curtosis es positiva (1.49), con relación a la satisfacción con la supervisión se encontró una asimetría negativa (-1.15) y una

curtosis positiva (1.5), así mismo en la dimensión de satisfacción con la calidad de producción se obtuvo una asimetría negativa (-1) y una curtosis positiva (0.96), finalmente con respecto a la satisfacción con la participación se halló un asimetría negativa (-1.31) y una curtosis positiva (1.87) Ver tabla 6.

3.3. Análisis inferencial: Contraste de hipótesis

Las magnitudes de las correlaciones se han interpretado de acuerdo con los puntos de corte de Cohen (1988), de 0.10 a 0.30 = Bajo. De 0.30 a 0.50 = Medio o moderado. De 0.50 a más = Alto o fuerte.

3.3.1. Hipótesis general

H₀. Existe relación significativa entre estrés y satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

En la tabla 7 se observa que entre estrés y satisfacción laboral existe una correlación negativa, muy baja y no significativa.

Tabla 7

Correlación de estrés y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral	
Rho de	Estrés	Coefficiente de correlación	-.049
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	.514

N=177

3.3.2. Hipótesis específicas

H₁. Existe relación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

En relación a la hipótesis 1, la dimensión clima organizacional de estrés laboral correlaciona de manera negativa, baja pero altamente significativa con las dimensiones satisfacción intrínseca (-.195) y satisfacción con la calidad de la producción (-.198); así mismo, correlaciona de una manera negativa baja pero significativa con la dimensión satisfacción con la producción (-.156) ver tabla 8.

Tabla 8

Correlaciones entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral.

	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con la producción	Satisfacción con la calidad de producción	Satisfacción con la participación
Clima organizacional	-0.195**	-0.156*	-0.198**	-0.116
Sig. (bilateral)	0.009	0.038	0.008	0.126
Estructura organizacional	-0.005	-0.022	-0.041	-0.003
Sig. (bilateral)	0.950	0.769	0.590	0.973
Territorio organizacional	-0.013	-0.034	-0.061	-0.004
Sig. (bilateral)	0.862	0.654	0.420	0.961
Tecnología	-0.028	-0.008	-0.051	-0.003
Sig. (bilateral)	0.712	0.915	0.499	0.966
Influencia del líder	0.002	0.021	-0.001	0.042
Sig. (bilateral)	0.977	0.779	0.994	0.581
Falta de cohesión	-0.062	-0.061	-0.065	-0.042
Sig. (bilateral)	0.411	0.420	0.391	0.575
Respaldo del grupo	-0.003	0.013	-0.003	0.041
Sig. (bilateral)	0.972	0.861	0.963	0.590

H₂. Existe diferencias significativas entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

Tabla 9

Diferencias entre las dimensiones de Estrés Laboral y la condición sociodemográfica según sexo, edad y grado de instrucción.

		Clima organizacional				Estructura organizacional				Territorio organizacional				Tecnología				Influencia del líder				Falta de cohesión				Respaldo del grupo			
Condición sociodemográfica		n	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.						
Sexo	Masculino	57	89.79	3.375	0.88	86.99	3.305	0.71	86.74	3.291	0.68	81.68	3.003	0.18	84.58	3.168	0.42	86.94	3.302	0.71	85.4	3.215	0.51						
	Femenino	120	88.63			89.95			90.08			92.48			91.10			89.98			90.71								
	Total	177																											
Edad	18 - 20	14	96.75	40.31	0.19	104.46	33.71	0.22	111.11	38.53	0.21	102.32	39.96	0.43	111.89	35.11	0.24	114.11	41.45	0.14	106.07	35.15	0.21						
	21 - 30	116	82.73			83.56			83.81			84.71			83.92			83.58			83.71								
	31 - 40	29	107.57			101.78			98.83			101.9			100.16			101.28			103.24								
	41 - 50	13	92.04			99.96			96.38			87.88			87.58			88.92			80.5								
	51 a más	5	97.1			69.4			71.2			79.3			81.8			73.4			103.4								
	Total	177																											
Grado de Instrucción	Tecnico	30																											
	Bachiller	47	72.7	8.01	0.09	68.85	10.77	0.02	77.35	6.11	0.19	75.5	5.34	0.25	76.37	5.41	0.24	76.12	3.83	0.42	97.47	3.71	0.44						
	Licenciado	37	89.27			95.04			88.71			94.19			93.05			91.27			92.94								
	Magister	14	93.92			94.69			97.78			94.92			94.93			89.86			96.97								
	Otro	49	118.04			117.5			112			106.18			108.61			107.39			96.07								
	Total	177	86.71			83.1			83.2			82.91			82.77			88.81			78.12								

Nota: U = Test estadístico de Mann-Whitney.

En la tabla 9 se observa que no se han encontrado diferencias significativas entre las dimensiones de estrés laboral y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad y grado de instrucción.

H3. Existe diferencias significativas entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

Tabla 10

Diferencias entre las dimensiones de Estrés Laboral y las condiciones laborales según el nivel que enseña y antigüedad en la institución.

		Clima organizacional				Estructura organizacional			Territorio organizacional			Tecnología			Influencia del líder			Falta de cohesión			Respaldo del grupo		
		<i>n</i>	rango promedio	Kruskal wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal wallis	Sig.
Condiciones laborales																							
Nivel que enseña	Primaria	68	91.48	0.55	0.75	91.09	1.05	0.58	89.04	1.22	0.54	91.17	0.64	0.72	89.03	0.19	0.90	89.44	0.01	0.99	89.32	0.54	0.76
	Secundaria	60	85.07			91.83			93.87			90.61			90.93			88.91			92.05		
	Primaria y Secundaria	49	90.38			82.63			82.98			84.02			86.6			88.5			84.82		
	Total	177																					
Antigüedad en la institución	0 a 2 años	65	83.35	1.26	0.53	84.48	1.66	0.43	86.75	0.28	0.86	88.21	0.09	0.95	87.74	0.36	0.83	90.08	0.06	0.97	86.53	0.27	0.87
	3 a 5 años	74	91.86			94.84			91.32			90.35			91.65			88.8			91.05		
	6 a más	38	93.08			85.37			88.33			87.72			86			87.55			89.24		
	Total	177																					

En la tabla 10 no se observa diferencias significativas entre las dimensiones de estrés y las condiciones laborales de nivel que enseña y antigüedad en la institución.

H4. Existe diferencias significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

Tabla 11

Diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y la condición sociodemográfica según sexo, edad y grado de instrucción.

Condición sociodemografica		Satisfacción intrínseca			Satisfacción con la supervisión			Satisfacción con la calidad de producción			Satisfacción con la participación			
		n	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.	rango promedio	U	Sig.
Sexo	Masculino	57	92.35	32	0.54	91.21	32	0.68	94.87	30	0.28	92.1	32	0.57
	Femenino	120	87.41			87.95			86.21			87.53		
	Total	177												
Edad	18 - 20	14	76.64	5.79	0.21	73.86	5.18	0.26	89.32	4.27	0.37	91	1.8	0.77
	21 - 30	116	93.84			90.06			92.19			90.28		
	31 - 40	29	78.52			93.28			73.29			89.91		
	41 - 50	13	96.19			101.19			100.54			93.92		
	51 a más	5	53.4			50.2			75.2			63.6		
	Total	177												
Grado de Instrucción	Tecnico	30	87.97	0.33	0.98	86.18	1.94	0.74	93.62	1.39	0.84	91.52	3.06	0.54
	Bachiller	47	89.93			97.46			92.28			93.65		
	Licenciado	37	90.41			88.12			84.12			88.54		
	Magister	14	81.93			81.86			78.46			67.18		
	Otro	49	89.7			85.32			89.72			89.58		
	Total	177												

Nota: U = Test estadístico de Mann-Whitney.

En la tabla 11 se muestran valores de comparación entre las dimensiones de satisfacción laboral y condiciones sociodemográficas según sexo, edad y grado de instrucción, con las cuales no se encuentran diferencias significativas.

H5. Existe diferencias significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

Tabla 12

Diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales según el nivel que enseña y antigüedad en la institución.

		Satisfacción intrínseca				Satisfacción con la supervisión			Satisfacción con la calidad de producción			Satisfacción con la participación		
		<i>n</i>	rango promedio	Kruskal Wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal Wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal Wallis	Sig.	rango promedio	Kruskal Wallis	Sig.
Condiciones Laborales														
Nivel que enseña	Primaria	68	85.26	0.74	0.69	86.21	0.41	0.81	87.1	0.31	0.85	89.31	0.12	0.94
	Secundaria	60	93.04			91.99			91.93			90.32		
	Primaria y Secundaria	49	89.23			89.21			88.06			86.96		
	Total	177												
Antigüedad en la institución	0 a 2 años	65	86.22	1.44	0.48	83.87	2.35	0.30	88.88	2.68	0.26	85.23	2.34	0.31
	3 a 5 años	74	94.3			95.89			94.7			95.77		
	6 a más	38	83.42			84.36			78.11			82.26		
	Total	177												

En la tabla 12 se observa que entre la dimensión de satisfacción laboral y las condiciones laborales según el nivel que enseña y antigüedad en la institución, no se han encontrado diferencias significativas.

CAPITULO 4: DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo el propósito de hallar la relación entre las variables de estrés y satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana; así mismo, encontrar diferencias entre las dimensiones y las variables tanto sociodemográficas y laborales.

Con relación a la hipótesis general se encontró que existe una correlación negativa, muy baja y no significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, esto quiere decir que la muestra manifiesta que una buena satisfacción laboral no implica que exista un bajo nivel de estrés, los mismos resultados encontró Paredes (2016), que no existe relación entre ambas variables, siendo estas independientes entre sí debido a que por la naturaleza de las funciones los colaboradores sufrían de un tipo de estrés que no influía en la satisfacción que podían sentir en el trabajo pues podían contar con factores protectores como tener un buen clima laboral, estabilidad y sentido de pertenencia, por lo que el estrés es un factor que no está relacionado con la satisfacción, los colaboradores pueden sentirse satisfechos en la empresa pero aun así tener estrés producto de factores intrínsecos o extrínsecos que se presentan y que pueden presentarse como parte del cargo más no algo que sea generado por la empresa.

En relación con la investigación de Paredes (2016) se añade que la motivación laboral sí tiene un efecto directo en la percepción del estrés y la satisfacción laboral, como fue el caso de la investigación de Calderón (2017) quien encontró relación entre la satisfacción y motivación laboral, más no con el estrés; dichos resultados fueron relacionados con factores intrínsecos y motivacionales del

personal como variables principales para sentirse satisfechos en el ambiente de trabajo. Finalmente, Paris (2011) señala que los centros educativos se encuentran en constante cambio como parte de la globalización y los avances tecnológicos; sin embargo, la pandemia por COVID-19 generó un cambio en la forma de trabajo de muchos docentes por lo que los centros educativos tuvieron que hacer un giro radical en corto tiempo, dichos cambios fueron mayormente relacionados al traslado de las clases presenciales a las clases virtuales con diferentes herramientas que no eran parte del día a día de los docentes, por lo que al verse expuestos a nuevos retos de forma tan abrupta generó en los docentes un estrés laboral mayor a la que de por sí ya tenían. Los resultados planteados en la presente investigación también coinciden con lo hallado por Norabuena (2018), que encontró que a pesar de que los trabajadores se encontraban satisfechos con la empresa aun así tenían un estrés laboral medio, por lo que nuevamente las variables estrés y satisfacción laboral no tienen una estrecha relación.

En relación con la hipótesis 1, la dimensión clima organizacional de estrés laboral correlaciona de manera negativa, baja, pero altamente significativa con las dimensiones de satisfacción intrínseca y satisfacción con la calidad de producción; así mismo, correlaciona de una manera negativa, baja, pero significativa con la dimensión satisfacción con la producción. Lo encontrado significa que la relación entre los miembros de la organización genera una baja motivación intrínseca de los trabajadores. Así mismo, la relación entre los miembros de la organización genera motivación intrínseca de los trabajadores, además los miembros de la organización no tienen los medios adecuados para llevar a cabo un trabajo de calidad. Finalmente, los miembros de la organización tienen la percepción distorsionada sobre un trabajo efectivo. Se deduce que al no tener un buen clima organizacional

los colaboradores no se sienten satisfechos con su desempeño en la institución, lo que genera que la calidad en su trabajo se vea afectada. Dichos resultados coinciden con lo encontrado por Calderón (2017) para quien los factores intrínsecos tienen una amplia relación con la satisfacción laboral, los que se sobreponen a factores extrínsecos, pues, aunque los docentes satisfacen sus necesidades de retribución económica, seguridad y estabilidad aun así se sienten insatisfechos con la institución por la baja satisfacción laboral.

Con relación a la hipótesis 2, no se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de estrés laboral según las condiciones sociodemográficas según sexo, edad y grado de instrucción. Del mismo modo, Castillo (2020) encontró que independientemente del sexo, edad y grado de instrucción el porcentaje de docentes felices con la institución era alto a pesar de las condiciones laborales. Por lo que podemos deducir que ni la edad, ni el sexo ni el grado de instrucción son un factor determinante en que los docentes puedan sentir o no algún tipo de estrés laboral. Sin embargo, Riquelme (2018) sí encuentra que los docentes, que eran padres de familia, sí tienen una carga de estrés alta relacionado a factores psicosociales externos a su labor.

Con relación a la hipótesis 3, se observa que entre las dimensiones de estrés y las condiciones laborales según el nivel que enseña y la antigüedad en la institución no se han encontrado diferencias significativas. Lo encontrado concuerda con lo planteado por el Modelo de Demanda, Control, Karasek y Theorell (1990) donde se indica que los contextos laborales están relacionados a otros factores como los cambios o desafíos que se presentan, más no con las condiciones psicosociales del ambiente laboral; por lo que podemos inferir que independientemente del nivel que enseñen ambas variables continúan siendo

independientes, tal como lo mencionó Chiang (2018) quién encontró que docentes de educación inicial no percibían ningún nivel de estrés debido a un mayor control laboral independientemente de las condiciones laborales.

Respecto a la hipótesis 4, no se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones de satisfacción laboral y condiciones demográficas según sexo, edad y grado de instrucción. Dichos resultados difieren con lo encontrado por Salgado (2018) quién indica que tanto los varones como las mujeres se veían afectados en aspectos de la personalidad desarrollando sentimiento de culpa por expectativas hacia el trabajo. Sin embargo, los resultados encontrados en esta investigación coinciden con lo hallado por Arias (2017) quién refiere que no existe algún tipo de relación entre variables sociodemográficas y el estrés. Por lo que podemos deducir que la satisfacción laboral puede verse afectada por otros aspectos de la personalidad de cada docente independientemente del sexo, edad y grado de instrucción.

Con relación a la hipótesis 5, se observa que entre la dimensión de satisfacción y las condiciones laborales según el nivel que enseña y la antigüedad en la institución no tienen diferencias significativas. Lo hallado coincide con lo planteado por Taylor (1911) quién refiere que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la remuneración que el colaborador percibe por su trabajo, por lo que independientemente del nivel o antigüedad que tenga en la institución; ello no afecta directamente en la percepción de satisfacción en su trabajo; de igual manera Mason y Griffin (2002) coinciden con lo planteado pues encuentran que la satisfacción laboral está relacionada con el sentido de pertenencia a la institución, el clima, el equipo de trabajo entre otros aspectos más. Sin embargo, Schultz (1998) refiere que la antigüedad en el trabajo si influye en la

satisfacción laboral.

De manera general podemos deducir que el hecho que los docentes tengan o no una percepción de sentirse satisfechos en el trabajo, sin embargo, ello no genera estrés. La pandemia por COVID-19 definitivamente generó que los docentes tengan que enfrentarse a nuevos retos pudiendo sentirse los docentes cómodos trabajando en la organización pero factores ajenos a la institución podrían afectar en el estrés que pudiesen sentir por lo que debemos tener en cuenta lo que señala Bairero (2017) quién refiere que al ser el estrés un estado psíquico este se ve afectado por diferentes estímulos de largo periodo y constante que generan una alta presión en la persona: por lo que la pandemia por COVID-19 al ser una situación constante y que con el pasar del tiempo empeoraba pudo influir en el estrés más no relacionarse directamente con que se sienten satisfechos o no pues la pandemia fue una situación ajena a las condiciones de la institución.

Por otro lado, se tiene la limitación del tiempo, esto es debido a que en general las personas cuentan con diversas responsabilidades, tanto familiar, laborales y personales, esto hace que su tiempo libre sea mucho más reducido, así mismo, también se identificó otra limitación, esta es por la coyuntura que se viene atravesando, las pruebas han tenido que aplicarse de manera virtual, esto hace que no exista una observación de posibles factores que puedan intervenir. Los resultados no pueden ser generalizados, solo son aplicables a muestras similares.

CONCLUSIONES

De la investigación realizada se obtuvieron algunas conclusiones en relación con el planteamiento de los objetivos e hipótesis generales y específicas del mismo.

Se evidencia una correlación negativa muy baja y no significativa entre estrés y satisfacción laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis general, en la que se planteó que existe relación significativa entre ambas variables.

Se determinó que la dimensión clima organizacional de estrés laboral correlaciona de manera negativa baja pero altamente significativa con las dimensiones de satisfacción intrínseca y satisfacción con la calidad de producción; de igual modo, correlaciona de manera negativa baja pero significativa con la dimensión satisfacción con la producción.

Se determinó que no se han encontrado diferencias significativas entre las dimensiones de estrés laboral y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad y grado de instrucción.

Se determinó que no se observan diferencias significativas entre las dimensiones de estrés laboral y las condiciones laborales de nivel que se enseña y antigüedad en la institución.

Se determinó que no se hallan diferencias significativas entre las dimensiones de satisfacción laboral y condiciones sociodemográficas según sexo, edad y grado de instrucción.

Se determinó que no se observan diferencias significativas entre la dimensión de satisfacción laboral y las condiciones laborales según el nivel que enseña y la antigüedad en la institución.

RECOMENDACIONES

Se recomienda ampliar la muestra de estudio, considerando colegios con diferentes características sociodemográficas y laborales.

Es recomendable reaplicar la investigación, a una mayor cantidad de docentes a nivel nacional e internacional, esto con la finalidad de poder hacer una comparación de resultados en términos de estrés y satisfacción laboral en distintos lugares y contextos.

Se puede sugerir realizar un plan de acción para minimizar los efectos del estrés, esto puede ser a través de charlas, reuniones de trabajo, conferencias, donde se expliquen los objetivos y estrategias de la institución.

Proponer contratos psicológicos, los cuales se tratan de generar un compromiso simbólico del colaborador con la institución utilizando beneficios tanto para la organización como para el colaborador.

Diseñar, ejecutar y evaluar programas en donde se fortalezcan la satisfacción laboral.

Brindar capacitaciones constantes con respecto a la actualización tecnológica para los docentes.

Se recomienda generar espacios de prácticas saludables relacionadas a la salud ocupacional, estas pueden ser pausas activas, yoga, team building, en otras.

REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*. 7(3), 141-159 <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/393>
- Arequipa, M. (2018). *Estrés laboral y su relación con la satisfacción del trabajo de los empleados de la fundación Polinal Ecuador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central de Ecuador] Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14037/1/T-UCE-0007-PIO30-2017.pdf>
- Arias, W., Sánchez, M. & Ceballos, K. (2017, 11 de enero). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*. 2(1),118-139.<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/72>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013,15 de julio). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3),1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Anleu, O. (2018). *Estrés y satisfacción (Estudio realizado con los colaboradores de comercios de calzado, ropa, electrónicos y electrodomésticos del centro comercial Pradera Xela)*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.] Repositorio URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Anleu-Osmar.pdf>

Bairero, M. (2017). *El estrés y su influencia en la calidad de vida*. *Multimed*, 21(6), 971-982.

<http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/download/688/1054>

Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>

Benavides, F., Wesseling, I., Delclós, G., Felknor, S. Pinilla, J., y Rodrigo, F. (2012, julio). *I Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y salud*. (Informe general). <http://docplayer.es/docview/25/4892875/>

Blum, M. (1977). *Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales*. Trillas.

Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe Banana de la Ciudad de la Paz* [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés] Repositorio UMSA.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, W., Montaña, Y., y Pertuz, C.(2020). *Relación entre felicidad y estrés en el trabajo en una muestra de trabajadores*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Antúnez de Mayolo]. Repositorio UNASAM.

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2906/T033_40462380_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018) *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de*

- Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*,20(63),178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second Edition. Hillsdale, NJ: LEA.
- Dessler, G. (1991). *Administración de Personal*. Prentice Hall.
- De Abajo, F. (2001), La declaración de Helsinki vi: una revisión necesaria, pero ¿suficiente? *Revista Española de Salud pública*, 75(5), 408-413. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272001000500002&lng=es&tlng=es_
- Domínguez, S., Calderón, G., Arroyo, F. (2016). Cuestionario de satisfacción s21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de investigación*, (7),51-67. https://www.researchgate.net/publication/312277357_Cuestionario_de_Satisfaccion_S2126_analisis_psicometrico_preliminar_en_trabajadores_administrativos
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017*. [Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11958/falla_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Guzmán, A. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14229/1/T-UCE-0007-PIO40-2018.pdf>

Manzini, Jorge Luis. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334.

<https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, *Editorial Mc Graw Hill Education*, 714.

Herzberg, F. (1968). *Ortodox job enrichment: a common sense approach to people at work*. en: *defense managment journal*, April, pp 21-2

Instituto Peruano de Economía. (2021, julio). *Efectos del covid-19 en la educación*. (Informe No. 1). <https://www.ipe.org.pe/portal/efectos-del-covid-19-en-la-educacion/>

Izquierdo, K. y Zapata, L. (2019). *Satisfacción y compromiso laboral en personal asistencial en personal de salud en la provincia de Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo.] Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30316/izquierdo_che.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. Basic Books.

- Locke, E. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. United States. Rand McNally College Ed.
- Martinez, J. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Pearson Educación S.A.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989) El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4, 11. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1988/vol3/arti5.htm>
- Merín-Reig, J., Cano-Vindel, A., y Miguel-Tobal, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1 (2-3), 113-130. https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework
- Ministerio de educación (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente* (Informe No.1). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5332>
- Ministerio de salud. (2000). *Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de salud IV LE*. (Informe No.1) <https://es.scribd.com/doc/17888166/Estres-Laboral-en-Trabajadoresde-Salud-MINSA>
- Mason, C. y Griffin, M. (2002, June). Group task Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, 33(3), 271-312.

- Norabuena, R. (2016). *Estrés laboral y satisfacción de los trabajadores de la dirección regional de salud de Ancash - Huaraz*, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Antúnez de Mayolo]. Repositorio UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2906>
- Organización Internacional del Trabajo, (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. (Informe No.1) <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2007). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. (Informe No.6). https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*,9(1)27-34.
- Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cia Ltda*[Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>
- Paris, L., (2011). *Estrés laboral en trabajadores de la salud*. UAI Editorial.
- Riquelme, A., Soto, M. y Torres, M. (2018). *Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad del Bío - Bío sede Chillán – Concepción 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad del Bio-Bio] Repositorio UBIO-BIO

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2653/1/Riquelme%20Lago%20Alejandra%20Valentina.pdf>

Robinet, A. y Pérez, N. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 637-653.
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

Robbins, S. (1998) *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Quispe, F. y García, G. (2020). Impacto psicológico del covid-19 en la docencia de la educación básica regular. *Alfa Centauri*, 1(2), 30-41.
<https://doi.org/10.47422/ac.v1i2.10>

Salgado, J. y Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69-89.
<https://www.redalyc.org/journal/4235/423557502007/html/>

Sánchez, M. y García, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo*. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technical*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Schultz, D. (1998). *Psicología Industrial*. México: Interamericana.

Selye, H. (1976) *The stress of life*. Nueva York: McGraw-Hill

Soto, R., Muñoz, J., y Orellana, E. (2020). Riesgos ocupacionales en docentes de la Universidad Nacional Del Centro del Perú. *Centro Latinoamericano de Trabajo Social*. <https://www.celats.org/19-publicaciones/nueva-accion-critica->

[7/223-r-esgos-ocupac-onales-en-docentes-de-la-un-vers-dad-nac-onal-del-centro-del-peru](#)

Suárez, 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. *PsiqueMag*, 2(1),33-50.

<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>

Taylor, F. (1911). *Principles of scientific management*. Nueva York: Harper and Bros Publishers.

Thurman, J. (1977). Satisfacción en el trabajo: un enfoque internacional. *Ginebra*, 96(3), 277-299.

Turpo, N., y Vilca, C. (2019). *Relación entre estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Mi banco de la agencia Macusani periodo - 2019*. [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana Unión, Juliaca – Perú]. Repositorio UPEU. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2740>

Visitación, M. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima- Perú]. Repositorio UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%
3%b3n_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%c3%b3n_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vovici (2004). *Raosoft®c. Sample size calculator*. <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

La República (24 enero,2020) Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>

Gestión (08 agosto, 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

ANEXOS

ANEXO A

CARTA DE PRESENTACIÓN

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de
Investigación

LIC. [REDACTED]

DIRECTOR ACADÉMICO DE LA [REDACTED]

Nosotras, **Vanessa Recuenco Ochoa**, identificada con DNI N^o 71957127, con domicilio en Manco Cápac 328 – Magdalena del Mar y **Paola Isabel Arias Espinoza** con DNI N^o 70186679 con domicilio en Jr. Bronzino 233- San Borja nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de psicología en la Universidad San Martín de Porres, solicitamos a Ud. Permiso para poder realizar un trabajo de investigación en su institución sobre “Estrés y Satisfacción laboral en docentes de un colegio privado durante la pandemia” para optar el grado de psicólogo.

POR LO EXPUESTO

Rogamos a usted atender nuestra solicitud.

Lima, 31 de mayo del 2021

Vanessa Recuenco Ochoa

DNI N^o 71957127

Paola Isabel Arias Espinoza

DNI N^o 70186679

ANEXO B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La siguiente investigación, conducida por Paola Arias Espinoza y Vanessa Recuenco Ochoa, bachilleres de la carrera de Psicología de la Universidad San Martín de Porres, tiene como objetivo principal conocer la relación del ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL en docentes que pasaron de un trabajo presencial a un trabajo remoto.

Su participación consistirá en responder los siguientes cuestionarios de forma anónima y el tiempo estimado es de 20 minutos, además de ello los datos recolectados serán tratados en forma confidencial y únicamente para fines del estudio, sin ningún otro propósito.

Agradecemos su colaboración estrictamente voluntaria y sin beneficio o perjuicio de su persona.

ACEPTA LAS CONDICIONES DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

- ACEPTO
- NO ACEPTO

ANEXO C
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad (en números) *

Tu respuesta _____

Sexo *

- Femenino
- Masculino
-

Grado de instrucción *

- Técnico
- Bachiller
- Licenciado (a)
- Magister
- Otro
-

Sede de trabajo *

- San Juan de Miraflores
- Lima
- Ate
- Villa María del Triunfo

ANEXO D

FICHA DE CONDICIONES LABORALES

Antigüedad en la institución *

- 0 - 2 años
 - 3 - 5 años
 - De 6 años a más
-

Nivel que enseña *

- Primaria
 - Secundaria
 - Primaria y secundaria
-

ANEXO E

SOLICITUD DE PERMISO PARA USAR LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN



vanessa recuenco ochoa 23 set.



para sdominguezmpcs@gmail.com, yo ▾

Estimado Sergio Dominguez

El motivo de la presente es para solicitarle por favor nos brinde el consentimiento de poder utilizar el cuestionario de satisfacción S21/26 para poder realizar nuestra tesis de grado de titulación

Agradeciendo encarecidamente de antemano su cordial apoyo.

Atentamente,
Paola Arias

...

ANEXO F

SOLICITUD DE PERMISO PARA USAR LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Solicitud de utilización,
adaptación de la Escala de Estrés
Laboral de la OIT-OMS.



yo 8 jun.

[para asuarez@ucv.edu.pe, Lsanchezm...](mailto:asuarez@ucv.edu.pe) ▾



Estimada Ángela Suárez

El motivo de la presente es para solicitarle por favor nos brinde el consentimiento de poder utilizar la adaptación que realizó sobre la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS para poder realizar nuestra tesis de grado de titulación

Agradeciendo encarecidamente de antemano su cordial apoyo.

Atentamente,
Paola Arias
Vanessa Recuenco

MATRIZ DE INVESTIGACION: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN DOCENTES DE UN COLEGIO PRIVADO EN LIMA METROPOLITANA

Variables y población de estudio	Modelo teórico	Instrumento de medición derivado del modelo teórico	Dimensionalidad del instrumento de medición	Formulación del problema de investigación	Objetivos	Métodos
Variable 1: Estrés Laboral	Enfoque multidimensional Peiró	OIT- OMS	Clima Organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del Líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Problema general ¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana?	General Analizar la relación entre estrés y satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana Específicos Analizar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.	Categoría: Empírica Estrategia: Asociativa Tipo: Descriptivo, Correlacional Comparativo Trasversal
Variable 2: Satisfacción Laboral	Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa de Siegrist	Cuestionario S21/26	Satisfacción Intrínseca Satisfacción con la producción Satisfacción con la calidad de producción Satisfacción con la participación	¿Qué diferencias existen entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la	Identificar las diferencias entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por	Enfoque: Cuantitativo. Participantes: Docentes, entre varones y mujeres, sus edades oscilan entre los 18 y 65 años,

Variables y población de estudio	Modelo teórico	Instrumento de medición derivado del modelo teórico	Dimensionalidad del instrumento de medición	Formulación del problema de investigación	Objetivos	Métodos
<p>Población de estudio</p> <p>200 docentes de un colegio de Lima Metropolitana</p>				<p>pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Qué diferencias existen entre las dimensiones del estrés laboral y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Qué diferencias existen entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Qué diferencias existen entre las dimensiones de la satisfacción y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana?</p>	<p>COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.</p> <p>Identificar las diferencias entre las dimensiones del estrés y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.</p> <p>Identificar las diferencias entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones socio demográficas, según sexo, edad y grado de instrucción durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.</p> <p>Identificar las diferencias entre las dimensiones de la satisfacción y las condiciones laborales del nivel que enseña y antigüedad en la institución, durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.</p>	<p>desempeñan la labor de docentes en los tres niveles: inicial, primaria y secundaria.</p>