



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE
LA I.E.P.C. FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)**

**PRESENTADO POR
ASSUERO CHAGAS DE MENESES DO NASCIMENTO**

**ASESOR
DR. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS
Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA, PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

SECCIÓN DE POSGRADO

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
PROFESORES DE LA I.E.P.C. FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)**

TESIS PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

ASSUERO CHAGAS DE MENESES DO NASCIMENTO

ASESOR:

DR. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA

LIMA, PERÚ

2024

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
PROFESORES DE LA I.E.P.C. FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. César Herminio Capillo Chávez

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Mg. Luz Yrene Toribio Valqui

DEDICATORIA

A mi amada esposa Rebeca y mis hijas Noemí, Dálete y Hadasa.

A mis padres Antônio y Noêmia, a mis hermanas Priscila y Talita, sobrinas Laís, Natalí y Eva, cuñados Carlos y Robson.

Al pastor Roberto y todos mis hermanos de la iglesia en Perú, Brasil y Ecuador.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia y a la iglesia que tengo el honor de pastorear.

A los miembros del Jurado.

A los profesores de la USMP quienes

colaboraron en mi formación académica.

Especialmente al Señor Jesucristo a quien sirvo con toda mi alma y amo con todo mi ser.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes de la Investigación	5
1.2. Bases Teóricas.....	11
1.3. Definición de Términos Básicos	17
CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES	20
2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas.....	20
2.2. Variables y Definición Operacional	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.1. Diseño Metodológico	27
3.2. Diseño Muestral	27
3.3. Técnicas de Recolección de Datos	28
3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información.....	29
3.5. Aspectos Éticos.....	29
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	30
4.1. Análisis Descriptivos.....	30
4.2. Comprobación de Hipótesis.....	36
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	47
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES	53
FUENTES DE INFORMACIÓN	54
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable para medir el Grado de Satisfacción Laboral.....	17
Tabla 2 Variable Estrés Laboral	21
Tabla 3 Variable Satisfacción Laboral	24
Tabla 4 Distribución de Frecuencias de la Variable Estrés.....	30
Tabla 5 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Condiciones Laborales “ de la Variable Estrés	30
Tabla 6 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Relación Docente/Dicente” de la Variable “Estrés”	31
Tabla 7 Distribución de Frecuencias de Dimensión “Expectativas Profesionales” de la Variable “Estrés”	31
Tabla 8 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Estado de Salud” de la Variable “Estrés”	32
Tabla 9 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Cansancio Emocional” de la Variable “Estrés”	32
Tabla 10 Distribución de Frecuencias de la Variable “Satisfacción Laboral”	33
Tabla 11 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Políticas claras y Consistentes” de la Variable “Satisfacción Laboral”	33
Tabla 12 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Condiciones de Vida” de la Variable “Satisfacción Laboral”	34
Tabla 13 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Realización Personal” de la Variable “Satisfacción Laboral”	35
Tabla 14 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Promoción “ de la Variable “Satisfacción Laboral”	35
Tabla 15 Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Salario” de la Variable “Satisfacción Laboral”	36
Tabla 16 Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral	37
Tabla 17 Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral	37
Tabla 18 Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y Políticas Claras y Consistencias de Satisfacción Laboral	38
Tabla 19 Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Políticas Claras y Consistentes de Satisfacción Laboral	39
Tabla 20 Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y Condiciones de Vida del Docente de Satisfacción Laboral	40

Tabla 21	41
Tabla 22 Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y Realización Personal de Satisfacción Laboral	42
Tabla 23	42
Tabla 24 Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y Promoción de los Superiores de Satisfacción Laboral	43
Tabla 25	44
Tabla 26 Descripción de la Relación el Estrés Laboral y Salario de Satisfacción Laboral ...	45
Tabla 27	46

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar de qué forma el estrés laboral está relacionado con la satisfacción de los profesores de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023). Fue de enfoque cuantitativo, nivel básico, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental correlacional transversal. Se desarrolló con una población que comprendió todos los profesores de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte. Las variables analizadas fueron el estrés laboral y la satisfacción laboral. En la investigación se formularon una hipótesis general y cinco hipótesis específicas. Se confirmó la hipótesis general de que el estrés laboral está relacionado con la satisfacción laboral del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023). Se confirmaron las hipótesis específicas 2, 3, 4 y 5, y no se confirmó la hipótesis específica 1. Estos resultados dejaron abiertas las discusiones para posteriores investigaciones científicas. El estudio concluyó que hay una correlación moderada inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Con las pruebas estadísticas respectivas, se corroboró el nivel de significancia en las dimensiones propuestas.

Palabras clave: estrés laboral; satisfacción laboral; postpandemia; educación; docentes.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine how work-related stress is related to the satisfaction of teachers at the Francisco Penzotte Christian Private Educational Institution (Lima – 2023). It was a quantitative study at a basic level, descriptive in nature, with a non-experimental correlational cross-sectional design. The study was conducted with a population that included all the teachers at the Francisco Penzotte Christian Private Educational Institution. The variables analyzed were work-related stress and job satisfaction. One general hypothesis and five specific hypotheses were formulated in the research. The general hypothesis that work-related stress is related to job satisfaction of teachers at the Francisco Penzotte Christian Private Educational Institution (Lima – 2023) was confirmed. Specific hypotheses 2, 3, 4, and 5 were confirmed, while specific hypothesis 1 was not confirmed. These results left room for discussions for future scientific research. The study concluded that there is a moderate, inverse, and significant correlation between work-related stress and job satisfaction. With the respective statistical tests, the level of significance in the proposed dimensions was corroborated.

Keywords: work stress; job satisfaction; post-pandemic; education; teachers.

NOMBRE DEL TRABAJO

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P.C. FRANCIS

AUTOR

ASSUERO CHAGAS DE MENESES DO NASCIMENTO

RECUENTO DE PALABRAS

20365 Words

RECUENTO DE CARACTERES

114176 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

102 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

960.9KB

FECHA DE ENTREGA

May 21, 2024 11:50 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 21, 2024 11:51 AM GMT-5

● 12% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

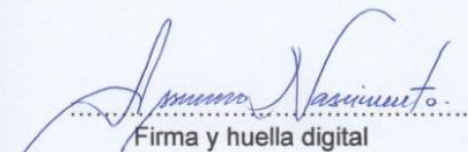
DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Assuero Chagas de Meneses do Nascimento**, estudiante del instituto para la Calidad de la Educación USMP(Virtual) de la Universidad de San Martín de Porres DECLARO BAJO JURAMENTO que todos los datos e información que acompañan a la Tesis o Trabajo de Investigación titulado “**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P.C. FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)**”:

1. Son de mi autoría
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados de la investigación son verídicos. No han sido falsificados, duplicados, copiados, ni adulterados.

De identificarse alguna de las irregularidades señaladas en la presente declaración jurada; asumo las consecuencias y las sanciones a que dieran lugar, sometiéndome a las autoridades pertinentes.

Santa Anita 22 de mayo de 2024


Firma y huella digital



CE: 000705457

INTRODUCCIÓN

En marzo de 2023, la educación en el Perú retornó completamente a la presencialidad, luego de dos años de virtualidad y semi presencialidad debido a la pandemia del COVID-19. Siguiendo a la mayoría de las naciones, Perú había declarado una cuarentena forzosa el 16 de marzo de 2020, sin previo aviso y sin una diseminación significativa de la enfermedad en el territorio nacional. Tampoco hubo una preparación adecuada en sectores importantes de la sociedad, como la educación. Así, colegios y universidades de todo el país se vieron obligados a cerrar hasta recibir los parámetros de funcionamiento en este contexto de pandemia, sustituyendo las clases presenciales por las virtuales.

La Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte, ubicada en Los Olivos, que alberga estudiantes de primaria y secundaria, se enfrenta ahora a los grandes desafíos que el sistema educativo está enfrentando. En el ámbito internacional, el comunicado de prensa del Banco Mundial del 16 de febrero de 2023, titulado "El impacto de la COVID-19 en los jóvenes y el riesgo de perder una generación entera", señaló: "el déficit cognitivo en los niños pequeños del presente podría traducirse en una disminución del 25 % en los ingresos cuando sean adultos" (Banco Mundial, 2023).

La afectación a los alumnos ya se puede medir, y existen investigaciones muy desarrolladas en ese sentido. Se pueden identificar dos grandes desafíos: primero, la evidente pérdida de aprendizaje y conocimientos, no solo refiriéndose a lo que los alumnos dejaron de aprender durante la virtualidad, sino también a la problemática de tener que construir conocimientos sobre bases precarias. Los docentes se enfrentan a un reto difícil de medir, casi inconmensurable. En segundo lugar, e igualmente importante, está la afectación

socioemocional de los alumnos al reconectarse con sus compañeros y maestros. Cabe resaltar el enorme déficit de profesionales de la salud mental en el Perú: en 2023, el 80% de los colegios en el Perú no cuentan con un psicólogo, y se necesitan 200 mil psicólogos para atender la demanda nacional (La República, 2022).

Pese a todo ello, no se ha establecido como una prioridad colocar al profesorado como el centro del proceso educativo.

Todo este contexto agrava una situación laboral que ya era preocupante antes de la pandemia. Según Miranda et al. (2022, p. 13), "desde antes de la pandemia, el 15% de los maestros sufrían de ansiedad, el 9% de depresión y el 41% de estrés", debido a que es una de las profesiones más agobiantes a causa de diversas situaciones de tensión en el quehacer diario. Esta situación se agravó durante la pandemia a pesar de la implementación de múltiples capacitaciones. Después de la pandemia, surgieron grandes retos sin precedentes que pusieron a prueba a los profesores.

La preocupación por la condición académica de cada alumno debe ir en paralelo con el cuidado de la satisfacción laboral del maestro y el manejo del conocido estrés al que se enfrentan diariamente. Cabe resaltar que más de la mitad de los profesores peruanos padecieron de estrés (55.8%) en el año 2022 (Pulso Pucp, 2023). Ahora, con el retorno a la presencialidad, es crucial prevenir una escalada de estos problemas y proteger al limitado recurso humano disponible en la docencia.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Vega-Feijó et al. (2020), en su estudio titulado “Síndrome de burnout: un estudio con docentes en educación básica”, de enfoque cuantitativo y no experimental, tuvo como objetivo analizar el Síndrome de Burnout (estrés laboral) en docentes de Educación Básica de diferentes Unidades Educativas. Los datos fueron recolectados mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI), y revelaron un agotamiento emocional del 28.57%, despersonalización del 17.14% y una baja realización personal del 54.28%. El estudio demostró que existen índices bajos de estrés laboral, muy cercanos a los umbrales mínimos aceptados, lo cual indica la necesidad de trabajar en la realización personal y la satisfacción laboral. Estas áreas son esenciales para combatir el estrés en la práctica docente.

Mendes et al. (2020) realizaron un estudio analítico con 163 docentes de una institución pública brasileña, en el cual se utilizaron la Escala de Estrés Percibido (EEP) y el Inventario de Depresión de Beck (IDB). Se hallaron niveles mínimos de estrés en el 67.0% de los hombres y en el 63.0% de las mujeres. Asimismo, el 79.8% de las mujeres y el 64.8% de los hombres presentaron un nivel mínimo de depresión, mostrando diferencias significativas en los puntajes de estrés y depresión entre los sexos. Se concluyó que existía una correlación positiva moderada entre las variables, y que los profesores con mayores niveles de estrés podían desarrollar depresión, lo que en consecuencia afectaba el desarrollo de sus funciones y actividades diarias de docencia.

Araújo (2021) realizó un estudio cuantitativo con el objetivo de identificar la calidad de vida laboral y las principales fuentes de factores estresantes en 150 profesores de la Universidad Federal de Pernambuco. Los resultados indicaron que los profesores tenían un

nivel de salud mental satisfactorio y presentaban una baja frecuencia de estados negativos que indicaban estrés o síndrome de Burnout. Además, se constató que algunas variables de calidad de vida laboral merecen atención para la implementación de programas destinados a mejorar la satisfacción laboral de los docentes.

García et al. (2020) realizaron un estudio cuyo objetivo fue analizar la satisfacción laboral de docentes de educación básica del sistema público en México y los factores estresores que afectan su desempeño. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo. La muestra se compuso de 415 docentes de educación básica. Se utilizó el Cuestionario Burnout de Profesores Revisado (CBPR), con un Alpha de Cronbach de 0.943. Para la obtención de resultados se realizó un análisis inferencial basado en pruebas de regresión lineal y correlación bivariada con una $p < 0.05$. Los resultados indicaron que existe una afectación significativa de los docentes en las dimensiones de estrés del rol y falta de reconocimiento profesional, además de una asociación con las categorías de análisis de preocupaciones profesionales. Esta relación afecta a los docentes, produciéndoles estrés y, por consiguiente, insatisfacción laboral.

Castañeda & Sánchez (2022) llevaron a cabo el estudio titulado “Satisfacción laboral y burnout en personal docente”. Fue una investigación cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. El análisis estadístico fue descriptivo e inferencial. Se trabajó con una muestra de 61 docentes de educación superior en una universidad pública de San Luis Potosí (México). Los instrumentos utilizados fueron la Maslach Burnout Inventory y un cuestionario sociodemográfico. Los resultados indicaron que la satisfacción laboral de los docentes se encontraba en un nivel medio, mientras que los indicadores del síndrome de burnout estaban entre leves y moderados. No se pudo identificar una relación significativa entre las variables del estudio: satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Gonzales (2021), en su tesis titulada "Clima, Estrés y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 40174 Paola Frassinetti del Distrito de Paucarpata, Arequipa", tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre las variables: clima, nivel de estrés y satisfacción laboral de los docentes de la citada institución educativa. Luego del análisis y la constatación de los resultados, se obtuvo la inexistencia de dicha relación, toda vez que los resultados expuestos a través del coeficiente Rho de Spearman fueron muy cercanos a 0, lo que significó que no tuvo un impacto real. Además, se demostró que el clima laboral y sus dimensiones no guardaban relación con el estrés laboral. No obstante, se advirtió que el clima laboral de la institución educativa resultaba favorable de acuerdo con las Categorías Diagnósticas de la Escala CL-SPC, con un puntaje general de 191, un indicador positivo en medio del apogeo del COVID-19. Asimismo, se identificó un alto nivel de estrés en la dimensión Influencia del líder y un nivel de estrés en la dimensión Territorio organizacional, siendo estas las dimensiones con mayor nivel de estrés.

Mostacero & Francesqui (2021), en su estudio titulado "Relación entre el estrés y la satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular", llevaron a cabo una investigación de tipo no experimental, transversal y de alcance correlacional en la cual participaron 323 docentes de varias instituciones. Los instrumentos utilizados fueron las pruebas de Adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Docentes (ESL-VD) y la Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Para medir los resultados, se utilizaron los coeficientes de correlación Rho de Spearman y el coeficiente Alpha de Cronbach, los cuales indicaron que sí existe una relación significativa negativa entre el estrés y la satisfacción laboral ($\rho = -.272$; $p > 0.05$). Se concluyó que el bienestar mental está estrechamente relacionado con el bienestar emocional.

Hurtado (2020) llevó a cabo una investigación para examinar la influencia del síndrome de Burnout, la calidad de vida y la satisfacción laboral en docentes universitarios de las Facultades de Ciencias de la Salud de universidades privadas de Chimbote en 2019.

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y explicativo, utilizando un diseño no experimental y transversal, y contó con la participación de 210 docentes. Los instrumentos utilizados incluyeron el MBI-ES (Inventario de Burnout de Maslach - Encuesta para Educadores) y la Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes. Los resultados revelaron que el 55.2% de los profesores presentaban una categoría baja de Síndrome de Burnout, mientras que el 44.8% mostraba una categoría media. Según este estudio, los docentes que experimentan el síndrome de Burnout tienen una alta probabilidad de experimentar una satisfacción laboral negativa. Además, aquellos con una calidad de vida deficiente tienen una alta probabilidad de experimentar insatisfacción laboral.

Laurente et al. (2022) llevaron a cabo un estudio titulado "Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática", con el propósito de explorar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Este estudio adoptó un enfoque descriptivo con un diseño correlacional, y contó con la participación de un grupo de 57 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo. Se empleó la escala de estrés y satisfacción laboral SL-ARG, y se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados revelaron una correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Se observó que cuanto mayor era el nivel de estrés, menor era la satisfacción laboral, indicando una correlación inversa y moderada entre ambas variables.

Bada et al. (2020) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de investigar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos. Este estudio, de naturaleza descriptiva y correlacional, contó con la participación de 140 profesores. Se utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Organizacional como instrumentos de recolección de datos. Posteriormente, se realizó un análisis de correlación de Spearman, con un margen de error del 5%, el cual reveló un nivel medio de estrés laboral

del 80.7% y un nivel alto de clima organizacional del 78.6%. Los resultados indicaron una relación negativa significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional.

1.1.3. Antecedentes Locales

Sheylla (2022) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios de Lima. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo y no experimental, en el cual participaron 62 profesores de inicial y primaria como muestra. Los resultados del estudio mostraron que el 27.4% de los participantes presentaron niveles moderados de Síndrome de Burnout, mientras que el 72.6% mostró niveles altos. En cuanto a la satisfacción laboral, el 53.2% de los docentes reportaron niveles altos y el 46.8% niveles moderados. Al llevar a cabo el coeficiente Rho de Spearman, no se encontró correlación significativa entre las variables, con un valor de $p=0.558$ y un coeficiente de 0.076. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, indicando que no hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en este grupo de docentes.

Vargas (2019) llevó a cabo un estudio para determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas de San Martín de Porres. La investigación tuvo un diseño correlacional no experimental y transversal, en la cual participaron 123 docentes. Estos fueron analizados mediante el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005). Los resultados indicaron una relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. Específicamente, se encontró una relación significativa entre las subescalas de Burnout (Agotamiento Emocional y Despersonalización) y la satisfacción laboral.

Albarracín et al. (2019) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar la correlación entre el burnout y la satisfacción laboral en docentes de pregrado del área de

inglés de una universidad privada en Lima. La muestra estuvo compuesta por 46 docentes, incluyendo tanto hombres como mujeres. El estudio adoptó un enfoque mixto, con un alcance descriptivo correlacional y un diseño secuencial de tipo explicativo secuencial. Los resultados de la investigación revelaron que el 73.9% de los participantes presentaba un nivel promedio o alto de burnout, mientras que el 28.3% mostraba un nivel bajo de satisfacción laboral. Específicamente, los docentes de pregrado de inglés evaluaron de manera negativa su experiencia laboral. Aunque la relación encontrada no alcanzó significancia estadística ($p > 0.05$), se observó una relación inversa ($r = -.217$) entre las variables. Esto sugiere que los docentes con niveles más altos de burnout tienden a experimentar una menor satisfacción laboral.

Challco & Robles (2019) llevaron a cabo un estudio observacional, descriptivo, prospectivo y transversal, de diseño correlacional, en el que participaron 60 docentes de la escuela académica profesional de medicina. Este estudio demostró que existía una fuerte relación entre la alta satisfacción laboral y otros factores motivadores del trabajador. Entre los docentes, el 55% eran contratados y el 45% eran nombrados, y ninguno de ellos estaba conforme con el salario que recibían por su labor como docentes. Además, se observó una relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral. En cuanto al reconocimiento y la satisfacción laboral, no se observó correlación, así como tampoco asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los profesores. Por otro lado, se constató asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes.

En la investigación llevada a cabo por Limaymanta & Turpo (2021), se analizaron los factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y otra privada ubicadas en Lima, Perú. En este estudio, se empleó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel de estudio correlacional. En cuanto a los instrumentos, se utilizó un cuestionario adaptado sobre satisfacción laboral, que cumplía con las propiedades de validez y confiabilidad. En el estudio participaron un total de 98

profesores, y se encontró que el 42.5% de los docentes de la universidad pública se encontraban satisfechos laboralmente, mientras que dicho porcentaje para los docentes de la universidad privada era del 41.4%. El estudio de los factores asociados a la satisfacción laboral permitió obtener una visión más amplia sobre la temática y determinar de qué forma influyó en la calidad de vida de los docentes.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Estrés Laboral

1.2.1.1. Definición

Conforme afirmó Regueiro (2018), el estrés se define como "la reacción fisiológica del organismo en la que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada". Esta reacción fisiológica implica implicaciones psicosomáticas y se divide principalmente en dos tipos: eustrés (positivo/bueno) y distrés (negativo/malo). El estrés surge como respuesta a un estresor, que a su vez es un tipo de estímulo, problema o circunstancia, sin el cual no habrá estrés sino algo muy similar, la ansiedad. Para efectos de nuestra investigación, asumimos el enfoque en el estrés negativo (distrés).

Al hacer un acercamiento del estrés al ámbito laboral, Karasek (1981) como se citó en Guillén et al s.f. definió el estrés laboral como "una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas de trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador" (p. 274). De aquí surge el concepto de "quemado", que es la traducción literal al español de "Burnout". El síndrome de burnout, diferente del estrés, pero estrechamente relacionado, es progresivo,

despersonaliza, desgasta emocionalmente y se relaciona con el desempeño y la satisfacción laboral.

Referente al estrés laboral, Alcalde (2010), en un informe de la consejería de salud de la Junta de Andalucía, afirmó: "El estrés laboral puede suponer un auténtico problema para la entidad y para sus trabajadores. Una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son la mejor forma de prevenir el estrés. Si un empleado sufre estrés, su jefe debería ser consciente de ello y saber cómo ayudarlo." En dicho informe, se relata que en 1999 un 28% de los trabajadores europeos padecía estrés laboral y un 20% se sentía "quemado". Hay que resaltar que la pandemia del COVID-19 y el retorno a las clases ha incrementado notablemente estos índices.

Un valioso aporte a la investigación del estrés laboral lo realizó Vidal La Costa (2019), quien afirmó: "Este tipo de estrés es un fenómeno eminentemente de nuestro tiempo y de nuestra sociedad, ya que se da una sobrecarga vital excesiva que sobrepasa nuestras posibilidades autorregulativas normales. El estrés laboral es un fenómeno que afecta a un alto porcentaje de trabajadores en el mundo industrializado y que conlleva a un alto coste personal, psicosocial y económico. El estrés laboral es un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo. De hecho, algún autor lo ha caracterizado como 'pandemia' del siglo XXI." No podemos ignorar la relevancia del tema; de hacerlo, las consecuencias tanto para el trabajador como para la institución o empresa serán irreparables. Destinar recursos, elaborar un plan de prevención y saber cómo intervenir en esos casos puede marcar una gran diferencia.

Una vez que comprendemos el concepto de estrés y de estrés laboral, podemos entender mejor el estrés de los docentes de manera más específica. En este sentido, los investigadores Traveres & Cooper (1997) afirmaron que: "Es probable que esto provoque un efecto sobre los maestros y, de forma inevitable, sobre sus alumnos, y que afecte a la moral

y a la calidad de la enseñanza." También señalaron que "el problema del estrés ocupacional entre docentes y la búsqueda de modos efectivos para controlarlo sigue siendo un asunto crónico". El estrés laboral es el gran desafío de una propuesta educativa eficaz en todas las épocas, especialmente cuando añadimos a la problemática los efectos de una pandemia de alcance mundial, sus medidas restrictivas y los efectos psicosociales en los alumnos, lo que consecuentemente se relaciona directamente con los docentes. Podemos alertar sobre la falta de prevención del estrés de manera específica en nuestro sistema educativo. Falta acompañamiento psicológico, detección y más prevención.

1.2.1.2. Causas y Consecuencias

Traveres y Cooper (1997) afirmaron que "los docentes padecen estrés debido al trabajo que realizan en casa, el comportamiento de los alumnos, la falta de oportunidades de promoción, las condiciones laborales insatisfactorias, las malas relaciones con colegas, alumnos y administradores, y muchos otros problemas". Ampliando la comprensión sobre las causas, identificaron otros estresores generalmente asociados con el estrés laboral de los docentes: los cambios, el sueldo, la estructura de la carrera, las oportunidades de promoción, el estatus ocupacional, los alumnos con conductas difíciles y una política deficiente hacia ellos, el exceso de trabajo, las clases difíciles, los alumnos ruidosos, y el intento de mantener estándares elevados, entre otros.

Las consecuencias del estrés son numerosas y todas comprometen el ejercicio de la docencia: hipertensión arterial, dolores de cabeza, úlcera péptica, colon irritable, alergias, artritis, colitis, diarrea, asma y enfermedades respiratorias, diabetes mellitus, arritmias cardíacas, trastornos circulatorios, cardiopatías, aterosclerosis, infecciones, enfermedades graves, alteraciones del sistema inmune y cáncer (Vidal La Costa, 2019). En última instancia, todo el proceso educativo se ve afectado negativamente cuando, "quemado", el docente

desiste de su carrera. El absentismo tiene, por otro lado, un coste financiero altísimo, y la suma de todos los efectos del estrés exigirá de todos los actores del proceso educativo mucho más que la prevención y el estudio del caso.

Si en circunstancias normales lo mencionado anteriormente ya representaba un gran desafío para los docentes, la pandemia agravó la situación al interrumpir el proceso educativo de forma abrupta y sin la debida preparación. A esto se suma el regreso a las clases presenciales, con todas las nuevas consecuencias y desafíos mencionados en la problemática actual.

1.2.1.3. Dimensiones e Indicadores

Traveres & Cooper (1997) disertaron sobre varias fuentes de presión en la docencia y destacaron la importancia de los estímulos estresores a los que se ven expuestos los profesores, tales como la administración y estructura del centro, el tamaño de la clase, las preocupaciones administrativas, la inseguridad laboral, la interacción entre docentes y estudiantes, y la carencia de recursos y personal. A su vez, Del Hoyo (2004), Guillén et al. (s.f.) & Ramírez et al. (2010) advirtieron sobre la disminución de la capacidad de tomar decisiones, las expectativas no satisfechas, la competencia profesional relacionada con las nuevas tecnologías, el volumen de trabajo y el déficit de recursos materiales y equipos.

Desde la emergencia sanitaria de la COVID-19, las condiciones de trabajo sufrieron un cambio drástico. El volumen y ritmo de trabajo, junto con el regreso a las clases, han incrementado las problemáticas mencionadas en las teorías referidas. Por lo tanto, se destacaron cuatro dimensiones principales:

- Condiciones laborales: Incluye el horario, la carga laboral, y la estructura del centro.

- Relación docente-dicente: Aborda el ausentismo, el clima laboral en el aula y el bajo rendimiento académico, agravado por la virtualidad.
- Expectativas profesionales: Se refiere a la modalidad de trabajo, el uso de la tecnología y las perspectivas de futuro.
- Estado de salud: Considera el estado de salud propio y familiar, así como el de los alumnos y colegas, una dimensión típica del período pandémico y del regreso a las clases virtuales.

La última dimensión es el estado emocional, que incluye agotamiento emocional, agotamiento físico, cansancio, tensión, ansiedad, frustración laboral, dureza laboral, estrés autopercebido y límite de funciones.

1.2.2. Satisfacción Laboral

1.2.2.1 Definición

Desde los inicios del siglo XX, la psicología ha prestado especial atención al mundo laboral, siendo la satisfacción uno de los ejes centrales en el campo de la psicología organizacional. Esta satisfacción se entiende como el grado de complacencia que siente el trabajador en el desarrollo de sus funciones dentro de una organización, por la cual recibe una compensación económica acorde a su desempeño. Anaya y Suárez (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo” (p. 218). Ruvalcaba et al. (2014) afirman que “La satisfacción laboral es uno de los tópicos de mayor importancia para la psicología aplicada a empresas y organizaciones. El hecho de que se relacione con prácticamente todas las variables del contexto laboral lo convierte en un elemento explicativo de gran valor para cualquier plan de intervención a fin de mejorar el funcionamiento organizacional.” Además, al abordar el tema de la satisfacción laboral, se debe tener en cuenta su componente altamente personal. Debido a que depende

de cada individuo, amerita una evaluación desde el punto de vista particular de cada trabajador, más que de la colectividad. En este sentido, es correcto afirmar que, bajo las mismas circunstancias laborales, dos trabajadores pueden tener niveles de satisfacción laboral totalmente distintos, lo cual es una situación frecuente. Sin embargo, se deben prender las alarmas y llamar la atención cuando factores externos influyen sobre la satisfacción laboral de todos o casi todos los trabajadores, como es el caso de nuestra investigación. El período de reanudación de las clases presenciales, con todos los desafíos relacionados y mencionados, dentro de un contexto subsecuente a la pandemia del COVID-19, representa un gran desafío para la satisfacción laboral de los profesores, con implicaciones obvias sobre el alumnado.

1.2.2.2 Factores Determinantes de la Satisfacción Laboral

Existen múltiples factores que determinan la satisfacción laboral, en esta coyuntura de reinicio de clases presenciales si se toma en consideración aspectos más relacionados a la valoración del trabajo, el cuidado del estado de salud personal y familiar y al acompañamiento en el nuevo entorno de trabajo; en este sentido, de acuerdo con Güel (2014) se deben considerar tres componentes para medir el grado de satisfacción laboral:

Componente cognitivo. Relacionado a las percepciones sobre el trabajo, relativos a la organización y condiciones laborales.

Componente afectivo. Relacionado al sentimiento de agrado que se experimenta al realizar un trabajo que le interesa en una organización atractiva.

Componente comportamental. Relacionado a la actitud del individuo hacia el trabajo y factores relacionados con él y con la vida en general. A continuación, podemos observar el cuadro 2, considerando también los aspectos a tener en cuenta para medir el grado de satisfacción laboral:

Tabla 1*Variable para medir el Grado de Satisfacción Laboral*

Tipo de variable	Facetas del trabajo
Intrínsecas, endógenas o motivacionales	Trabajo en sí mismo, realización personal, posibilidades de promoción, reconocimiento social, participación.
Extrínsecas, exógenas o higiénicas	Retribución económica, relaciones con compañeros y superiores, política de la empresa, características del trabajo.

Nota. De Tipos de variables que determinan la satisfacción (p. 137), por L. Güel Malet, 2014.

1.2.2.3 Dimensiones e Indicadores

Es importante reconocer la implicación que tiene la satisfacción laboral a nivel global de los docentes en relación a la coyuntura sanitaria del COVID-19, para poder tomar en cuenta y adaptar las cinco variables de la investigación realizada por Anaya & Suárez (2007): Políticas claras y consistentes (uso del nuevo modelo educativo, autonomía en decisiones importantes, actualización y capacitación permanente), condiciones de vida asociadas al trabajo (estabilidad laboral, disponer tiempo para la familia), realización personal (asesoramiento y acompañamiento constante, reconocimiento por parte de alumnos y padres de familia, sentir que el rendimiento laboral es el adecuado para sus posibilidades, sentir que está en el puesto adecuado), promoción y superiores (posibilidad de promoción en esta nueva coyuntura, buena relación con los superiores, políticas claras y consistentes), salario (salario acorde a la carga laboral, incentivos por el buen rendimiento laboral).

1.3. Definición de Términos Básicos

- **Estrés:**

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que haga sentir al individuo, furioso o nervioso. El estrés es la reacción del cuerpo a un desafío o demanda (Corona, 2020).

- **Función docente:**

Aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje, entre ellos incluye: el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados (Ministerio de Educación Nacional, 2002).

- **Institución educativa:**

Se entiende a la comunidad de aprendizaje considerada como la principal etapa de gestión de sistemas educativos descentralizados, siendo tanto pública como privada. Dentro de sus fines se encuentra el aprendizaje y la formación íntegra de los educandos (Centro de Especialización de Gestión Pública, 2021).

- **Competencia profesional:**

Grado de empleo de conocimientos, habilidades y buen juicio asociado con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar dentro del ejercicio de la práctica profesional (Gómez-Rojas,2015)

- **Condiciones de trabajo:**

Es el conjunto de factores que van a determinar la situación en la que un trabajador realiza sus tareas y entre las que se incluyen las horas de trabajo, organización del mismo, el contenido y servicios de bienestar social (Madero, 2019).

CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

2.1.1. Hipótesis General

El estrés laboral está relacionado con la satisfacción laboral del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).

2.1.2. Hipótesis Especifica

- **Hipótesis específica 1**

El estrés laboral está relacionado con las políticas claras y consistentes del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).

- **Hipótesis específica 2**

El estrés laboral está relacionado con las condiciones de vida del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).

- **Hipótesis específica 3**

El estrés laboral está relacionado con la realización personal del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).

- **Hipótesis específica 4**

El estrés laboral está relacionado con promociones y los superiores del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).

- **Hipótesis específica 5**

El estrés laboral está relacionado con el salario del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).

2.2. Variables y Definición Operacional

2.2.1. Variable Independiente: Estrés Laboral

Tabla 2

Variable Estrés Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
El Estrés laboral es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas de trabajo y los factores moderados de las	De acuerdo con Hernández (2014) es un conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para	Condiciones Laborales <u>Relación Docente/Dicente</u>	Horario Carga Laboral Ausentismo Clima laboral en el aula.	01 y 02 03 y 04 05 06

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
mismas, particularmente percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador (1981).	medir una variable la (p. 120) Karasek		Déficit cognitivo agravado por la virtualidad	07
		Expectativas Profesionales	Modalidad de trabajo Uso de la tecnología	08 09
		Estado de Salud	Toma de decisiones Estado de Salud Propia y Familiar.	10 11 y 12
		Cansancio Emocional	Estado de salud de los alumnos y/o colegas. Agotamiento Emocional Agotamiento Físico Cansancio Tensión / Ansiedad Frustración Laboral Dureza Laboral	13 y 14 15 al 22

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
			Estrés percibido Límite Funciones	Auto de

2.2.2. Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Tabla 3*Variable Satisfacción Laboral*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
	De acuerdo con Hernández (2014) es un conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable (p. 120)		Uso del nuevo modelo educativo.	01
		Políticas claras y consistentes	Autonomía en decisiones importantes.	02
			Actualización y capacitación permanente.	03
		Condiciones de vida asociadas al trabajo	Estabilidad laboral.	04
			Disponer tiempo para la familia.	05
		Realización personal	Sentimiento de valoración	06

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
			Asesoramiento y acompañamiento constante	<u>07</u> y <u>08</u>
			Reconocimiento por parte de alumnos y padres de familia	<u>09</u> y <u>10</u>
			Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado para sus posibilidades	<u>11</u>
			Sentir que está en el puesto adecuado	12
			posibilidad de promoción en esta nueva coyuntura	13
		Promoción y superiores	Buena relación con los superiores	14
			Políticas claras y consistentes	15

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
			Salario acorde a la carga laboral	16
		Salario		
			Incentivos por el buen rendimiento laboral	17

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

El diseño de la investigación fue no experimental transversal ya que se recogieron los datos de la población de estudio en un determinado momento. Tuvo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional que buscó estimar la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023), como consecuencia del retorno a clases presenciales tras dos años de virtualidad a raíz de la pandemia del COVID-19. Dado que el tipo de investigación que se llevó a cabo no fue experimental transversal, resultó necesaria la aplicación de un cuestionario a la población de estudio. Las fuentes de información secundarias a las cuales se recurrió fueron revistas especializadas y tesis, que aportaron información acerca de la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector educación.

3.2. Diseño Muestral

Se contó con un total de 49 docentes en los tres niveles de enseñanza: 49 profesoras de nivel inicial, 49 profesoras de nivel primaria y 49 profesoras de nivel secundaria. Al tener acceso al total de la población susceptible de poseer la información buscada, se trabajó con el total de la población finita.

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

Se estudiaron variables definidas, y para ello, se utilizó la técnica de evaluación, que permitió determinar las condiciones de las variables y la correlación entre ellas, tomando siempre las debidas precauciones y aspectos éticos del proceso. Se utilizaron dos cuestionarios:

- **Cuestionario 01:**
 - **Nombre:** Cuestionario sobre el Estrés Laboral de Docentes
 - **Autor:** Assuero Chagas de Meneses do Nascimento
 - **Estructura:** 22 preguntas para 22 ítems que comprenden 5 dimensiones de estrés laboral.
 - **Administración:** Individual o colectiva
 - **Duración:** sin tiempo limitado, su aplicación dura entre 10 y 15 minutos.

- **Cuestionario 02:**
 - **Nombre:** Cuestionario sobre Satisfacción Laboral de Docentes
 - **Autor:** Assuero Chagas de Meneses do Nascimento
 - **Estructura:** 17 preguntas para 17 ítems que comprenden 5 dimensiones de estrés laboral.
 - **Administración:** Individual o colectiva
 - **Duración:** sin tiempo limitado, su aplicación dura entre 10 y 15 minutos.

3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información

La evaluación de los resultados para su posterior análisis en el desarrollo de la investigación tomó en principio determinar las medidas de tendencia central: Media y Mediana para determinar los promedios y porcentajes de los resultados del cuestionario aplicado. Para el análisis estadístico del instrumento aplicado, se utilizó el software SPSS versión 25, el cual ayudó a determinar las pruebas de hipótesis planteadas en la investigación. Se utilizó la Prueba de Correlación de SPEARMAN por tratarse de una investigación correlacional ordinal con dos variables.

3.5. Aspectos Éticos

Se adoptaron precauciones en la investigación para evitar incurrir en plagio y para garantizar la integridad de los resultados. Además, se comunicaron a todos los evaluados los criterios éticos relativos al sigilo y la confidencialidad de la información recabada, con el fin de preservar su privacidad. En este sentido, se le informó a cada participante que su identidad no sería divulgada ni por medios electrónicos ni por medios verbales, y que las respuestas de su evaluación solo serían analizadas y conocidas por el grupo de investigadores. Ni la institución en la que trabaja ni la institución universitaria tendrían acceso a dicha información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivos

Tabla 4

Distribución de Frecuencias de la Variable Estrés

<i>ESTRÉS</i>	Frecuencia	Porcentaje
CASI NUNCA	11	22.4
A VECES	29	59.2
CASI SIEMPRE	9	18.4
Total	49	100.0

En la tabla 4 se plasmó la frecuencia de la variable "estrés" de los profesores de la IEPC Francisco Penzotte, en la cual el 59.2% de los encuestados afirmó que a veces se sentían estresados. Un 18.4% indicó sentirse "casi siempre" estresados. Al sumar los que se dijeron "a veces" y "casi siempre" estresados, se observa que la incidencia de estrés no es algo poco común entre los profesores, lo que requería atención y medidas preventivas.

Tabla 5

Distribución de Frecuencias de la Dimensión "Condiciones Laborales" de la Variable Estrés

<i>D1: CONDICIONES</i>		
<i>LABORALES</i>	Frecuencia	Porcentaje
CASI NUNCA	11	22.4
A VECES	21	42.9
CASI SIEMPRE	14	28.6
SIEMPRE	3	6.1
Total	49	100.0

En la tabla 5 se observó la frecuencia de la dimensión "Condiciones Laborales" de estrés de los profesores de la IEPC Francisco Penzotte. Respectivamente, el 42.9% y el 28.6% de los docentes afirmaron que "a veces" y "casi siempre" tenían una carga laboral que superaba sus capacidades.

Tabla 6

Distribución de Frecuencias de la Dimensión "Relación Docente/Dicente" de la Variable "Estrés"

<i>D2: RELACIÓN</i>		
<i>DOCENTE/DICENTE</i>	Frecuencia	Porcentaje
A VECES	5	10.2
CASI SIEMPRE	23	46.9
SIEMPRE	21	42.9
Total	49	100.0

En la tabla 6, se observó que el 46.9% y el 42.9% de los profesores de la IEPC Francisco Penzotte afirmaron que "casi siempre" y "siempre", respectivamente, estaban preocupados por el ausentismo de sus alumnos y su rendimiento académico. Aunque mencionaron tener una buena convivencia con sus alumnos, los profesores dejaron entrever que existían dificultades, las cuales se incrementaron en el período postpandemia y, consecuentemente, generaron estrés.

Tabla 7

Distribución de Frecuencias de Dimensión "Expectativas Profesionales" de la Variable "Estrés"

<i>D3: EXPECTATIVAS</i>		
<i>PROFESIONALES</i>	Frecuencia	Porcentaje
A VECES	4	8.2
CASI SIEMPRE	19	38.8
SIEMPRE	26	53.1
Total	49	100.0

En la tabla 7, se observó que a pesar de todas las dificultades que fueron generadas con el cambio hacia la virtualidad en período de la pandemia, en el postpandemia más de la mitad de los docentes, exactamente un 53.1%, afirmaron que el uso de la tecnología "siempre" era positivo y que tenían buenas expectativas hacia su futuro profesional.

Tabla 8

Distribución de Frecuencias de la Dimensión "Estado de Salud" de la Variable "Estrés"

<i>D4: ESTADO DE SALUD</i>	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	7	14.3
CASI NUNCA	9	18.4
A VECES	17	34.7
CASI SIEMPRE	13	26.5
SIEMPRE	3	6.1
Total	49	100.0

En la Tabla 8 se observó la distribución de frecuencia de la dimensión "estado de salud" de la variable "estrés", donde el 34.7% de los docentes declararon que "a veces" y el 26.5% "casi siempre" estaban preocupados por el estado de salud de sus familias, de sus alumnos y de sus compañeros. Incluso se pudo observar que algunas medidas de bioseguridad aún seguían siendo implementadas debido a este factor estresante.

Tabla 9

Distribución de Frecuencias de la Dimensión "Cansancio Emocional" de la Variable "Estrés"

<i>D5: CANSANCIO EMOCIONAL</i>	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	30.6
CASI NUNCA	21	42.9
A VECES	10	20.4
CASI SIEMPRE	3	6.1
Total	49	100.0

En la Tabla 9 se observó que el agotamiento emocional no fue una preocupación de los docentes de la IEPC Francisco Penzotte, lo cual es un excelente indicador en contra del estrés laboral de los docentes. Un 42.9% afirmó casi nunca sentirse emocionalmente agotados y un 30.6% nunca lo hacía.

Tabla 10

Distribución de Frecuencias de la Variable "Satisfacción Laboral"

<i>SATISFACCIÓN LABORAL</i>	Frecuencia	Porcentaje
CASI NUNCA	1	2.0
A VECES	11	22.4
CASI SIEMPRE	32	65.3
SIEMPRE	5	10.2
Total	49	100.0

La tabla 10 mostró la distribución de frecuencias de la variable "Satisfacción Laboral". Más de un 70% afirmaron que "casi siempre" y "siempre" estaban satisfechos con su labor, siendo la primera opción un 65.3% y la segunda opción un 10.2%. De manera general, se puede decir que los docentes de la IEPC Francisco Penzotte estaban con muy buenos niveles de satisfacción laboral y que, a veces, un pequeño grupo (que no se puede ignorar) se sentía insatisfecho (22.4%).

Tabla 11

Distribución de Frecuencias de la Dimensión "Políticas claras y Consistentes" de la Variable "Satisfacción Laboral"

<i>D1: POLÍTICAS CLARAS Y</i>		
<i>CONSISTENTES</i>	Frecuencia	Porcentaje
CASI NUNCA	4	8.2
A VECES	9	18.4
CASI SIEMPRE	27	55.1
SIEMPRE	9	18.4
Total	49	100.0

En la tabla 11, se observó la distribución de frecuencias de la dimensión “Políticas Claras y Consistentes” de la variable “Satisfacción Laboral”. Un 55.1% y un 18.4% de los profesores respondieron que “casi siempre” y “siempre”, respectivamente, las políticas de la IEPC Francisco Penzotte eran claras y consistentes. Esta perspectiva es importante ya que corrobora la importancia que los trabajadores tenían en dicha institución.

Tabla 12

Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Condiciones de Vida” de la Variable “Satisfacción Laboral”

<i>D2: CONDICIONES DE VIDA</i>	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	2.0
CASI NUNCA	3	6.1
A VECES	3	6.1
CASI SIEMPRE	21	42.9
SIEMPRE	21	42.9
Total	49	100.0

La distribución de frecuencias de la dimensión “condiciones de vida” de la variable “satisfacción laboral” está plasmada en la tabla 12, donde se observó que "casi siempre" (42.9%) y "siempre" (42.9%) los docentes de la IEPC Francisco Penzotte afirmaron sentirse con estabilidad laboral y que su trabajo les proporcionaba el tiempo para disfrutar con la familia. Se observaron niveles excelentes de condiciones de vida.

Tabla 13

Distribución de Frecuencias de la Dimensión "Realización Personal" de la Variable "Satisfacción Laboral"

<i>D3: REALIZACIÓN</i>		
<i>PERSONAL</i>	Frecuencia	Porcentaje
A VECES	12	24.5
CASI SIEMPRE	28	57.1
SIEMPRE	9	18.4
Total	49	100.0

En la tabla 13, se observó que el 57.1% de los docentes afirmaron que "casi siempre" sentían una buena "realización personal" relacionada con la labor que ejercían. Este es un indicador importante para la variable "satisfacción laboral".

Tabla 14

Distribución de Frecuencias de la Dimensión "Promoción " de la Variable "Satisfacción Laboral"

<i>D4: PROMOCIÓN</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
CASI NUNCA	2	4.1
A VECES	7	14.3
CASI SIEMPRE	18	36.7
SIEMPRE	22	44.9
Total	49	100.0

En la tabla 14, se observó que el 44.9% de los profesores de la IEPC Francisco Penzotte afirmaron que "siempre" tenían buena relación con sus superiores, tenían posibilidad de promocionar y que las políticas de la institución eran claras con relación a ello. Respectivamente, un 36.7% y un 14.3% afirmaron que "casi siempre" y "a veces" era así.

Tabla 15

Distribución de Frecuencias de la Dimensión “Salario” de la Variable “Satisfacción Laboral”

<i>D5: SALARIO</i>	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	4.1
CASI NUNCA	10	20.4
A VECES	16	32.7
CASI SIEMPRE	14	28.6
SIEMPRE	7	14.3
Total	49	100.0

En la tabla 15 se observó la Distribución de frecuencias de la dimensión “Salario” de la variable “Satisfacción Laboral” de los profesores de la IEPC Francisco Penzotte. Un 20.4% indicó que casi nunca, un 32.7% dijo que “a veces” y un 28.6% mencionó que “casi siempre” estaban acordes con el salario percibido por sus labores.

4.2. Comprobación de Hipótesis

- **Hipótesis General**

- H₀: El estrés laboral no está relacionado con la satisfacción laboral del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- H₁: El estrés laboral está relacionado con la satisfacción laboral del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- Nivel de significancia = 0,05
- Nivel de Confianza = 95%
- Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la H₀

Tabla 16

Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
ESTRÉS	CASI	0	0	9	2	11
	NUNCA	0.0%	0.0%	18.4%	4.1%	22.4%
	A VECES	1	5	20	3	29
		2.0%	10.2%	40.8%	6.1%	59.2%
	CASI	0	6	3	0	9
	SIEMPRE	0.0%	12.2%	6.1%	0.0%	18.4%
Total		1	11	32	5	49
		2.0%	22.4%	65.3%	10.2%	100.0%

En la tabla 16 se observó que el 40.8%, es decir, 20 profesores, afirmaron que a veces sentían estrés, al mismo tiempo que a veces sentían satisfacción laboral. Mientras tanto, el 18.4% de los docentes afirmaron que casi nunca sentían estrés laboral y casi siempre sentían satisfacción laboral. Asimismo, 6 profesores (12.2%) mencionaron que casi siempre sentían estrés laboral, pero apenas a veces sentían satisfacción laboral.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coefficiente de correlación	-,463**
		p_valor	0.001
		N	49

La tabla 17 mostró correlación moderada inversa ($\rho = -0,463$) y significativa ($p = 0,001 < 0,05$) entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula, lo que significa que existe una correlación inversa entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte.

- **Hipótesis Específica 1**

- H0: El estrés laboral no está relacionado con las políticas claras y consistentes del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- H: El estrés laboral está relacionado con las políticas claras y consistentes del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- Nivel de significancia = 0,05
- Nivel de Confianza = 95%
- Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar la H_0

Tabla 18

Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y Políticas Claras y Consistencias de Satisfacción Laboral

		D1: POLÍTICAS CLARAS Y CONSISTENTES				Total
		CASI		CASI		
ESTRÉS	CASI	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	
		NUNCA	1	2	7	1
	A VECES	2.0%	4.1%	14.3%	2.0%	22.4%
		3	4	14	8	29
		6.1%	8.2%	28.6%	16.3%	59.2%
		0	3	6	0	9

	CASI SIEMPRE	0.0%	6.1%	12.2%	0.0%	18.4%
Total	4	8.2%	9	18.4%	27	55.1%
					9	18.4%
						100.0%

En la tabla 18 se observó que apenas el 28.6% de los docentes que a veces sienten estrés respondieron que están conformes con las políticas claras y consistentes. Al mismo tiempo, apenas el 14.3% de los docentes afirmaron que casi nunca sienten estrés laboral, pero casi siempre sienten que las políticas son claras y consistentes. Se encontró que apenas 8 de 29 profesores (16.3%) que respondieron que a veces sienten estrés laboral también dijeron que siempre tienen políticas claras y consistentes en la IEPC Francisco Penzotte.

Tabla 19

Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Políticas Claras y Consistentes de Satisfacción Laboral

		D1: POLÍTICAS CLARAS Y CONSISTENTES	
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coficiente de correlación	-0.035
		p_valor	0.811
		N	49

La tabla 19 mostró correlación inversa débil ($\rho = -0,035$) y no significativa ($p = 0,001 < 0,811$) entre Estrés Laboral y Políticas Claras y Consistentes de Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se decidió aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe una correlación entre Estrés Laboral y Políticas Claras y Consistentes de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte.

- **Hipótesis Específica 2**

- H0: El estrés laboral está no relacionado con las condiciones de vida del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- H: El estrés laboral está relacionado con las condiciones de vida del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- Nivel de significancia = 0,05
- Nivel de Confianza = 95%
- Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 20

Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y Condiciones de Vida del Docente de Satisfacción Laboral

		D2: CONDICIONES DE VIDA DEL DOCENTE					
		CASI		A	CASI		
		NUNCA	NUNCA	VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	Total
ESTRÉS	CASI	0	0	0	3	8	11
	NUNCA	0.0%	0.0%	0.0%	6.1%	16.3%	22.4%
	A VECES	1	2	1	13	12	29
		2.0%	4.1%	2.0%	26.5%	24.5%	59.2%
	CASI	0	1	2	5	1	9
	SIEMPRE	0.0%	2.0%	4.1%	10.2%	2.0%	18.4%
Total		1	3	3	21	21	49
		2.0%	6.1%	6.1%	42.9%	42.9%	100.0%

En la tabla 20 se observó que el 26.5% y el 24.5% de los encuestados señalaron que sentían estrés casi siempre y siempre, respectivamente, al mismo tiempo que la misma cantidad percibía buenas condiciones de vida asociadas al trabajo. Asimismo, mientras el

16.3% de los profesores afirmaron que casi nunca sentían estrés laboral, también afirmaron siempre tener condiciones de vida favorables.

Tabla 21

		D2: CONDICIONES DE VIDA	
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	-,424**
		p_valor	0.002
		N	49

La tabla 21 mostró correlación moderada inversa ($\rho = -0,424$) y significativa ($p = 0,001 < 0,02$) entre Estrés Laboral y Condiciones de Vida de Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una correlación inversa entre Estrés Laboral y Condiciones de Vida de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte.

- **Hipótesis Específica 3**

- H0: El estrés laboral está no relacionado con la realización personal del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- H: El estrés laboral está relacionado con la realización personal del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- Nivel de significancia = 0,05
- Nivel de Confianza = 95%

- Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar la H_0

Tabla 22

Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y Realización Personal de Satisfacción Laboral

		D3: REALIZACIÓN PERSONAL			
		CASI			Total
		A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	
ESTRÉS	CASI	1	6	4	11
	NUNCA	2.0%	12.2%	8.2%	22.4%
	A VECES	6	18	5	29
		12.2%	36.7%	10.2%	59.2%
	CASI	5	4	0	9
	SIEMPRE	10.2%	8.2%	0.0%	18.4%
Total		12	28	9	49
		24.5%	57.1%	18.4%	100.0%

En la tabla 22 se observó que el 36.7% afirmaron que a veces sienten estrés, al mismo tiempo que casi siempre sienten realización laboral. Al mismo tiempo, el 12.2% de los docentes afirmaron que casi nunca sienten estrés laboral, casi siempre opinan tener realización laboral. Igualmente, 5 profesores (10.2%) adujeron que casi siempre sienten estrés laboral, pero apenas a veces concuerdan tener realización en la labor que ejercen.

Tabla 23

		D3: REALIZACIÓN PERSONAL	
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	-,397**
		p_valor	0.005
		N	49

La tabla 23 mostró correlación moderada inversa ($\rho = -0,397$) y significativa ($p = 0,001 < 0,005$) entre Estrés Laboral y Realización Personal de Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una correlación inversa entre Estrés Laboral y Realización Personal de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte.

- **Hipótesis Específica 4**

- H0: El estrés laboral no está relacionado con promociones y los superiores del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- H: El estrés laboral está relacionado con promociones y los superiores del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- Nivel de significancia = 0,05
- Nivel de Confianza = 95%
- Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar la H_0

Tabla 24

Descripción de la Relación entre el Estrés Laboral y Promoción de los Superiores de Satisfacción Laboral

		D4: PROMOCIÓN Y LOS SUPERIORES				Total
		CASI		CASI		
ESTRÉS	CASI	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	
	NUNCA	0	0	2	9	11
	A VECES	0.0%	0.0%	4.1%	18.4%	22.4%
		0	6	11	12	29

		0.0%	12.2%	22.4%	24.5%	59.2%
	CASI	2	1	5	1	9
	SIEMPRE	4.1%	2.0%	10.2%	2.0%	18.4%
Total		2	7	18	22	49
		4.1%	14.3%	36.7%	44.9%	100.0%

En la tabla 24 se observó que el 22.4% y el 24.5% de los encuestados señalaron que a veces sienten estrés, casi siempre y siempre trabajan con la posibilidad de promocionar y tienen buenas relaciones con sus superiores. Asimismo, mientras el 12.2% de los profesores afirmaron que a veces sienten estrés laboral, creen en la posibilidad de promocionar y tienen buenas relaciones con sus superiores.

Tabla 25

			D4: PROMOCIÓN Y SUPERIORES
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coefficiente de correlación	-,474**
		p_valor	0.001
		N	49

La tabla 25 mostró correlación moderada inversa ($\rho = -0,474$) y significativa ($p = 0,001 < 0,001$) entre Estrés Laboral y Promoción y Superiores de Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una correlación inversa entre Estrés Laboral y Promoción y Superiores de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte.

- **Hipótesis Específica 5**

- H0: El estrés laboral no está relacionado con el salario del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- H: El estrés laboral está relacionado con el salario del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023).
- Nivel de significancia = 0,05
- Nivel de Confianza = 95%
- Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 26

Descripción de la Relación el Estrés Laboral y Salario de Satisfacción Laboral

		D5: SALARIO					
		CASI		CASI			
		NUNCA	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	Total
ESTRÉS	CASI	0	1	2	4	4	11
	NUNCA	0.0%	2.0%	4.1%	8.2%	8.2%	22.4%
	A VECES	1	5	12	8	3	29
		2.0%	10.2%	24.5%	16.3%	6.1%	59.2%
	CASI	1	4	2	2	0	9
	SIEMPRE	2.0%	8.2%	4.1%	4.1%	0.0%	18.4%
Total		2	10	16	14	7	49
		4.1%	20.4%	32.7%	28.6%	14.3%	100.0%

En la tabla 26 se observó que el 24.5% respondió que a veces sentían estrés, al mismo tiempo que respondieron "a veces" para "salario" en satisfacción laboral. De los que

respondieron que a veces sentían estrés, el 16.3% respondió "casi siempre" y el 10.2% respondió "casi nunca" para "salario" de satisfacción laboral.

Tabla 27

		D5: SALARIO	
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	-,425**
		p_valor	0.002
		N	49

La tabla 27 mostró correlación moderada inversa ($\rho = -0,425$) y significativa ($p = 0,001 < 0,002$) entre Estrés Laboral y Salario de Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una correlación inversa entre Estrés Laboral y Salario de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Conforme pudimos observar en la hipótesis general, se encontró un nivel de significancia de 0.001 y un Rho de Spearman = -0.463, lo que indicaba una correlación moderada e inversa entre las variables. Por lo tanto, se procedió a descartar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis general, la cual establecía que el estrés laboral estaba relacionado con la satisfacción laboral del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023). Además, se reportó que el 59.2% de los docentes aducían sentir estrés “a veces”, mientras que el 18.4% lo sentían “siempre”. Sumando esos dos porcentajes, se pudo concluir que cuatro de cada cinco profesores tenían que lidiar con el estrés laboral con una frecuencia no deseada, lo que inevitablemente tendría implicaciones negativas en su ejercicio docente. Asimismo, apenas el 22.4% de los docentes respondieron que “casi nunca” sentían signos de estrés.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontró una correlación inversa débil ($\rho = -0.035$) y no significativa ($p = 0.001 < 0.811$) entre el Estrés Laboral y las Políticas Claras y Consistentes de Satisfacción Laboral. Por tanto, se decidió aceptar la hipótesis nula; es decir, no existía una correlación entre el Estrés Laboral y las Políticas Claras y Consistentes de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte.

En relación con la segunda hipótesis específica, se constató que había una correlación moderada inversa ($\rho = -0.424$) y significativa ($p = 0.001 < 0.02$) entre el Estrés Laboral y las Condiciones de Vida de Satisfacción Laboral. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existía una correlación inversa entre el Estrés Laboral y las Condiciones de Vida de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte. También se observó que el 26.5% y el 24.5% de los encuestados señalaron que sentían estrés casi siempre y siempre, respectivamente, al mismo tiempo que la misma cantidad percibía buenas condiciones de vida asociadas al trabajo. Asimismo, mientras el 16.3% de los profesores afirmaban que casi nunca sentían estrés laboral, también afirmaban tener siempre condiciones de vida favorables.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se constató que había una correlación moderada inversa ($\rho = -0.397$) y significativa ($p = 0.001 < 0.005$) entre el Estrés Laboral y la Realización Personal de Satisfacción Laboral. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existía una correlación inversa entre el Estrés Laboral y la Realización Personal de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte. Además, se observó que el 36.7% afirmaron que a veces sentían estrés, al mismo tiempo que casi siempre sentían realización laboral. Al mismo tiempo, mientras el 12.2% de los docentes afirmaban que casi nunca sentían estrés laboral, opinaban tener siempre realización laboral. Igualmente, cinco profesores (10.2%) adujeron que casi siempre sentían estrés laboral, pero apenas a veces concordaban en tener realización en la labor que ejercían.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, se pudo afirmar que había una correlación moderada inversa ($\rho = -0.474$) y significativa ($p = 0.001 < 0.001$) entre el Estrés Laboral y la Promoción y Relación con los Superiores de Satisfacción Laboral. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existía una correlación inversa entre el Estrés Laboral y la Promoción y Relación con los Superiores de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte. Se observó que el 22.4% y el 24.5% de los

encuestados señalaron que a veces sentían estrés, casi siempre y siempre trabajaban con la posibilidad de promocionar y tenían buenas relaciones con sus superiores. Asimismo, mientras el 12.2% de los profesores afirmaban que a veces sentían estrés laboral, creían en la posibilidad de promocionar y tenían buenas relaciones con sus superiores.

En la quinta hipótesis específica, se observa una correlación moderada inversa ($\rho = -0.425$) y significativa ($p = 0.001 < 0.002$) entre el Estrés Laboral y el Salario de Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una correlación inversa entre el Estrés Laboral y el Salario de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte. Además, el 24.5% respondió que a veces sienten estrés, al mismo tiempo que respondieron “a veces” para “salario” en satisfacción laboral. De los que respondieron que a veces sienten estrés, el 16.3% respondió “casi siempre” y el 10.2% respondió “casi nunca” para “salario” de satisfacción laboral.

Castañeda & Sánchez (2022) llevaron a cabo el estudio “Satisfacción laboral y burnout en personal docente” y llegaron a la conclusión de que no se pudo identificar una relación significativa entre las variables del estudio: Satisfacción laboral y el síndrome de Burnout. Al contrastar con los resultados de la presente investigación, se puede entender que esta relación no se dio, sobre todo porque no existía el regreso a la presencialidad con todas las implicaciones referidas a la realidad problemática de la presente investigación. Asimismo, en la tesis titulada “Clima, Estrés y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 40174 Paola Frassinetti Del Distrito De Paucarpata, Arequipa” por Gonzales (2021), en el calor de la pandemia, se obtuvo la inexistencia de dicha relación, toda vez que los resultados expuestos a través del coeficiente Rho de Spearman fueron muy cercanos a 0. Esta es otra investigación que no pudo identificar el estrés postraumático del regreso a la presencialidad luego de un largo período de tiempo casi perdido.

Por otro lado, las investigaciones cuyos resultados van de la mano con la presente investigación incluyen la investigación de Mostacero & Francesqui (2021), quienes investigaron la “Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular”. Para medir los resultados, se utilizaron los coeficientes de correlación Rho de Spearman y el coeficiente Alpha de Cronbach, los cuales indicaron que sí existe una relación significativa negativa entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0.272$; $p > 0.05$). Se concluyó que el bienestar mental está estrechamente relacionado con el bienestar emocional.

También en este sentido van los resultados de la investigación de Hurtado (2020), quien llevó a cabo una investigación para determinar la influencia del síndrome de Burnout, la calidad de vida y la satisfacción laboral en docentes universitarios de las Facultades de Ciencias de la Salud de universidades privadas de Chimbote 2019. Según este estudio, los docentes que presentan síndrome de burnout tienen una probabilidad muy elevada de que su satisfacción sea negativa y si los docentes tienen un atributo malo de calidad de vida, tendrán una probabilidad muy elevada de presentar una categoría de insatisfacción laboral.

Cabe destacar la investigación de Laurente et al. (2022), quienes llevaron a cabo un estudio bajo el título “Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática” con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral. Es así que se llegó a la conclusión de que existe una relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Finalmente, cuando la correlación es inversa y moderada, es decir, a mayor nivel de estrés menor será la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

- El estrés laboral está relacionado de manera inversa y moderada con la satisfacción laboral del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023) a un nivel de significancia = 0,05, con un p-valor = -0,463, según la prueba Rho de Spearman. Lo que implicó afirmar que entre más estrés laboral menos la satisfacción laboral y eso es lo que está sucediendo a luz de la realidad problemática.
- No obstante, no existe una correlación entre Estrés Laboral y Políticas Claras y Consistentes de Satisfacción Laboral en los profesores de la IEPC Francisco Penzotte pues se evidenció una correlación inversa débil ($\rho = -0,035$) y no significativa ($p = 0,001 < 0,811$). Eso implicó decir que estrés laboral no influye sobre el uso del método educativo, en la autonomía para tomar decisiones o en la actualización permanente de los profesores.
- Por otro lado, es correcto decir que el estrés laboral está relacionado con las condiciones de vida del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023). Pues se observó una correlación moderada inversa ($\rho = -0,424$) y significativa ($p = 0,001 < 0,02$). Tanto la estabilidad laboral cuanto el tiempo para disponer con la familia influyen sobre el estrés laboral.
- También es válido decir que el estrés laboral está relacionado con la realización personal del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023) puesto que se constató una correlación moderada inversa ($\rho = -0,397$) y significativa ($p = 0,001 < 0,005$). Temas como el sentimiento de valoración, asesoramiento y acompañamiento constante, reconocimiento por parte de padres y alumnos están relacionados con el estrés laboral.

- Al mismo tiempo se puede afirmar que el estrés laboral está relacionado con promociones y los superiores del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023). Eso fue posible porque el cálculo del Rho de Spearman establece que hay correlación moderada inversa ($\rho = -0,474$) y significativa ($p = 0,001 < 0,001$). Por eso se pudo afirmar que la posibilidad de promoción, una buena relación con los superiores y tener políticas claras y consistentes está inversamente relacionado con el estrés laboral.
- Asimismo, también se concluyó que el estrés laboral está relacionado con el salario del docente de la Institución Educativa Privada Cristiana Francisco Penzotte (Lima – 2023), pues se mostró una correlación moderada inversa ($\rho = -0,425$) y significativa ($p = 0,001 < 0,002$). Eso significó que tanto el salario como los incentivos influyen sobre el estrés laboral.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con los hallazgos de este estudio, se procedió en presentar las recomendaciones sobre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes del IEPC Francisco Penzotte:

Se sugiere la implementación de un programa de prevención del estrés laboral dirigido a los docentes del IEPC Francisco Penzotte. Este programa permitirá a los docentes expresar sus emociones con el acompañamiento de un especialista, al tiempo que concienciará a cada profesor sobre los riesgos de no abordar esta problemática con atención.

Realizar un seguimiento de la evolución del estrés laboral en los docentes permitirá evaluar la efectividad de las medidas preventivas y ajustar el programa según las necesidades emocionales reales de los profesores.

Se proponen talleres de concientización dirigidos a padres y alumnos sobre la realidad emocional del cuerpo docente de la IEPC Francisco Penzotte, con el objetivo de mejorar el bienestar emocional y la calidad laboral. Durante estos talleres, se invitará a padres y alumnos a compartir ideas para mejorar el ambiente en el aula, al tiempo que se sensibiliza sobre las tensiones emocionales que enfrentan los profesores de primaria y secundaria, considerados héroes nacionales.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Albarracín, C.Z., Castro, E., & Quevedo, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral en docentes del área de Inglés de Pregrado en una Universidad Privada de Lima 2019-I*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2319>
- Alcalde de Hoyos, J. (2010). *ESTRÉS LABORAL. Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. Plan Integral de Salud Mental de Andalucía. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf
- Anaya, D., & Suárez, J.M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria: un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 217 – 243. https://www.researchgate.net/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional
- Araújo, G. (2021). *Estresse, Burnout e seus Mediadores em Professores do Ensino Superior Federal*. [Tesis de Maestría, Universidad Federal de Pernambuco]. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/40187>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C.E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Revista Medisur*, 18 (6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138

- Banco Mundial. (2023). *El impacto de la COVID-19 en los jóvenes y el riesgo de perder una generación entera*. Comunicado de Prensa.
<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2023/02/16/covid-19-s-impact-on-young-people-risks-a-lost-generation>
- BBC. (19 de febrero de 2015). *¿Quiénes son los antiteístas y cuán peligrosos pueden ser?*.
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/02/150218_antiteistas_quienes_son_religion_fp
- Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Revista de Ciencias de la administración y Economía*, 22(24).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182022000200230&script=sci_arttext
- Centro de Especialización de Gestión Pública (2021). *¿Qué es una institución educativa?*
<https://cegepperu.edu.pe/que-es-una-institucion-educativa/>
- Challco, L., & Robles, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 3(3), 123-126.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/article/view/334>
- Corona, M. (6 de setiembre de 2020). *Qué es el Estrés y Cuáles son sus Efectos*.
<https://www.psic-maribelcorona.com/post/estr%C3%A9s-y-sus-efectos>
- García, L., Fulquez, S., & Vázquez, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 235-246.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35190>
- García, M., Ibáñez, J., & Alvira, F. (1986). *El análisis de la realidad social Métodos y técnicas de investigación*. <http://metodo1.sociales.uba.ar/wp->

content/uploads/sites/164/2014/10/Garcia-et-al-El-analisis-de-la-realidad-social-metodos-y-tecnicas-de-la-investigacion.pdf

Gómez-Rojas, J. R. (2015). Las competencias profesionales, *Revista Mexicana Anestesiología*, 38(1), 49-51. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>

Güel, L. (2015). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los Profesores*. UIC. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf

Hoyo Delgado, M. (2004). *Estrés Laboral*. Ministerio de Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Hurtado, V. (2020). *Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44408>

La República. (17 de octubre de 2022). *Perú necesita 300 mil psicólogos, pero solo hay 100 mil*. <https://larepublica.pe/sociedad/2022/10/17/salud-mental-en-crisis-peru-necesita-300-mil-psicologos-pero-solo-hay-100-mil-minsa-depresion-colegio-de-psicologos-aislamiento-social>

Laurente, V., Pari, M., Mamani, H., & Valero, V. (2022). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Dialnet*, 205-216.

Limaymanta, C., & Turpo Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-24.

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores, *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I., & Vasconcelos, G. (2020). Estresse e depressão em docentes de uma instituição pública de ensino. *Enfermería Global*, , 221-231.
- Mestre, J., Guil, R., & Guillen, C., (s.f.). *Revista Estrés Laboral*, 269 -296.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=598133>
- Morales, M., & Chávez, J. K. (2019). Satisfacción académica en estudiantes de nivel superior:variables escolares y personales asociadas. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/198/392>
- Mostacero, R., & Francesqui, M. (2021). *Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular*. [Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4543/Ruth_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá.
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo*. Ginebra: CIF - OIT.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Pulso Pucp. (3 de marzo de 2023). *Salud mental: El 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia*. Reporteja.
<https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>

- Ramírez, T., D'Aubeterre, M., & Álvarez, J. (2010). Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos. *Revista de Investigación y Postgrado*, 25(1), 33-62.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264003>
- Regueiro, A. (9 de febrero de 2018). *CONCEPTOS BÁSICOS: ¿QUÉ ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA? UMA*. <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Ruvalcaba, F., Selva, C., & Sahagún, M. (2014). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación(1ª ed.)*. Edition .
https://www.researchgate.net/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_una_revision_teorico-historica_de_su_investigacion
- Traveres, C., & Cooper, C. (1997). *El Estrés de los Profesores, La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós. <https://sitraiemscarmenserdan.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/02/travers-el-estres-de-los-profesores.pdf>
- Vargas, A. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de san martín de porres*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma].
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2796>
- Vasquez, S. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98020/Vasquez_JSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, P. K., Garcia, D.G., Ochoa, S.C., & Erazo, J.C. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinario Koinonía*, 246 – 264.
[dialnet:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610740](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610740)

Vidal La Costa, V. (2019). *El Estrés Laboral Análisis y Prevención*(1ª ed.). Editorial UNE.

<https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

• Anexo 1: Matriz de consistencia

EL Estrés y su Relación con la Satisfacción Personal del Personal Docente de la I.E.P Francisco Penzotte (Lima – 2023)

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué forma el Estrés laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023)? <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué forma el estrés laboral se relaciona con las políticas claras y consistentes de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023)? ¿De qué forma el estrés laboral se relaciona con las condiciones de vida de los profesores de la – I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023)? ¿De forma el estrés laboral afecta la realización personal de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023)? 	<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué forma el Estrés laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023). <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué forma el estrés laboral se relaciona con las políticas claras y consistentes de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023). Determinar de qué forma el estrés laboral se relaciona con las condiciones de vida de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte de Quives (Lima - 2023). Determinar de qué forma el estrés laboral afecta la realización personal de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023). 	<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> El estrés laboral está relacionado para lograr la satisfacción de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023). <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> El estrés laboral está relacionado con las políticas claras y consistentes de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023). El estrés laboral está relacionado con las condiciones de vida de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023). El estrés laboral está relacionado con la realización personal de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023). 	<p>Variable 01: Estrés laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Condiciones laborales Relación Docente/Dicente Expectativas profesionales Estado de Salud Cansancio Emocional <p>Variable 02: Satisfacción laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Políticas Claras y Consistentes Condiciones de Vida (asociadas al trabajo). Realización personal Promociones y superiores Salario 	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel Básico</p> <p>Tipo Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental correlacional transversal</p> <p>Población: Profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023). Total, de la población finita.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p>

-
- ¿De forma el estrés laboral afecta las promociones y los superiores de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023)?
 - ¿De forma el estrés laboral afecta el salario de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023)?
 - Determinar de qué forma el estrés laboral afecta las promociones y los superiores de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023).
 - Determinar de qué forma el estrés laboral afecta el salario de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023).
 - El estrés laboral está relacionado con las promociones y los superiores de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023).
 - El estrés laboral está relacionado con el salario de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023).
-

**Instrumentos
para la
recolección de
datos:**
Cuestionario

• **Anexo 2:** Operacionalización de Variable

Variable Independiente: Estrés Laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrés Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
El Estrés laboral es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas de trabajo y los factores moderados de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador Karasek (1981).	De acuerdo con Hernández Sampieri (2014) es un conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable (p. 120)	Condiciones Laborales	Horario	01. El Horario laboral me permite desarrollar mis funciones.	LIKERT 1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre.	
			Carga Laboral	02. Mi horario es ordenado y me permite tener previsibilidad en mis actividades.		
			Ausentismo	03. Mi carga laboral supera mi capacidad. 04. Tengo múltiples funciones laborales.		
			Clima laboral en el aula.	05. Me preocupa el incremento del ausentismo luego de la pandemia.		
			Bajo rendimiento académico agravado por la virtualidad.	06. Tengo facilidad para relacionarme con mis alumnos. 07. Me preocupa el rendimiento académico de mis alumnos agravado por la virtualidad en la pandemia.		
		Relación Docente Dicente.	Modalidad de trabajo	08. La modalidad presencial vuelve mi trabajo más factible.		
			Expectativas Profesionales	Uso de la tecnología		09. El uso de la tecnología me ayuda en el desarrollo de la docencia.
				Perspectiva de futuro.		10. Me alienta pensar que el futuro todo va a mejorar.

	Estado de Salud Propia y Familiar (POS – PANDEMIA).	11. Me preocupa mi propio estado de salud. 12. Me preocupa contagiar algún familiar por mi trabajo.
Estado de Salud	Estado de salud de los alumnos y/o colegas. (POS – PANDEMIA).	13. Creo que la salud de mis alumnos es un riesgo para mi propia salud. 14. Creo que la salud de mis compañeros de trabajo es un riesgo para mi propia salud.
	Agotamiento Emocional	15. Me siento emocionalmente agotado debido a mi labor como docente.
	Agotamiento Físico	16. Me siento físicamente agotado debido a mi labor como docente.
Cansancio Emocional	Cansancio	17. Me siento cansado cuando despierto e imagino el día difícil que tendré.
	Tensión / Ansiedad	18. Trabajar con los alumnos que causa tensión y ansiedad.
	Frustración Laboral	19. Siento frustración con mi trabajo.
	Dureza Laboral	20. Mi trabajo es demasiado duro.
	Estrés Auto percibido	21. La docencia me causa bastante estrés.
	Límite de Funciones	22. Me siento al límite de mis funciones.

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Anaya y Suárez (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”	De acuerdo con Hernández Sampieri (2014) es un conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable (p. 120)	<p>Políticas claras y consistentes</p> <p>Condiciones de vida asociadas al trabajo</p> <p>Realización personal</p>	<p>Uso del nuevo modelo educativo.</p> <p>Autonomía en decisiones importantes.</p> <p>Actualización y capacitación permanente.</p> <p>Estabilidad laboral.</p> <p>Disponer tiempo para la familia.</p> <p>Sentimiento de valoración.</p> <p>Asesoramiento y acompañamiento constante.</p>	<p>01. Libertad para elegir el propio método de trabajo.</p> <p>02. Puedo tomar decisiones importantes en el ejercicio de mis funciones.</p> <p>03. Recibo actualizaciones y capacitaciones permanentes.</p> <p>04. Tengo estabilidad laboral por mi buen desempeño.</p> <p>05. El ejercicio de la docencia me permite disfrutar de tiempo con mi familia.</p> <p>06. Siento que mi trabajo es valora.</p> <p>07. Recibo el apoyo necesario dentro de la institución.</p> <p>08. Recibo asesoría psicológica para el ejercicio de mis funciones.</p>	<p>LIKERT</p> <p>1 = Nunca.</p> <p>2 = Casi nunca.</p> <p>3 = A veces.</p> <p>4 = Casi siempre.</p> <p>5 = Siempre.</p>

	Reconocimiento por parte de alumnos y padres de familia.	09. Mi labor es reconocida por mis alumnos. 10. Mi labor es reconocida por los padres de familia.
	Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado para sus posibilidades.	11. Creo que el rendimiento laboral es el adecuado a mis posibilidades.
	Sentir que está en el puesto adecuado.	12. Creo que estoy en el puesto adecuado.
	posibilidad de promoción.	13. Tengo posibilidad de promocionar.
Promoción y superiores	Buena relación con los superiores.	14. Tengo una buena relación con los superiores.
	Políticas claras y consistentes.	15. Las políticas de la institución en la cual laboro son claras y consistentes.
Salario	Salario acorde a la carga laboral.	16. Mi salario está de acuerdo con mi carga laboral.
	Incentivos por el buen rendimiento laboral.	17. Recibo incentivos económicos para el buen ejercicio de mis labores.

• **Anexo 3:** Instrumentos de Medición

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES

Estimado Docente:

El presente cuestionario, es parte de mi trabajo de investigación titulado: “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA IEP FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)”.

Las respuestas serán **anónimas y confidenciales**, por ello, se agradece que responda con sinceridad.

A continuación, marca con un aspa (X) la respuesta que usted crea correcta:

Nombre del Instrumento:		CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES						
Autor del Instrumento:		Assuero Chagas de Meneses do Nascimento						
Definición Conceptual:		El Estrés laboral es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas de trabajo y los factores moderados de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador Karasek (1981).						
Población:		Profesores y Personal Administrativo del IEP Francisco Penzotte – Los Olivos						
		Escalas						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escalas				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
Estrés Laboral	Condiciones Laborales	Horario	1. El Horario laboral me permite desarrollar mis funciones.					
			2. Mi horario es ordenado y me permite tener previsibilidad en mis actividades.					
		Carga Laboral	3. Mi carga laboral supera mi capacidad.					
			4. Tengo múltiples funciones laborales.					
	Relación Docente/Docente	Ausentismo	5. Me preocupa el incremento del ausentismo luego de la pandemia.					
		Clima laboral en el aula.	6. Tengo facilidad para relacionarme con mis alumnos.					
		Déficit cognitivo agravado por la virtualidad	7. Me preocupa el déficit cognitivo de mis alumnos a raíz de la pandemia.					

Expectativas Profesionales	Modalidad de Trabajo	8. La modalidad presencial vuelve mi trabajo más factible.
	Uso de Tecnología	9. El uso de la tecnología me ayuda en el desarrollo de la docencia.
	Perspectiva de Futuro	10. Me alienta pensar que en el futuro todo va a mejorar.
Estado de Salud	Estado de Salud Propia y Familiar. (POS-PANDEMIA)	11. Me preocupa mi propio estado de salud. 12. Me preocupa contagiar algún familiar por mi trabajo.
	Estado de salud de los alumnos y/o colegas. (POS-PANDEMIA)	13. Creo que el contacto con mis alumnos es un riesgo para mi propia salud. 14. Creo que el contacto con mis compañeros de trabajo es un riesgo para mi propia salud.
	Agotamiento Emocional	15. Me siendo emocionalmente agotado debido a mi labor como docente.
	Agotamiento Físico	16. Me siento físicamente agotado debido a mi labor como docente.
Cansancio Emocional	Cansancio	17. Me siento cansado cuando despierto e imagino el día difícil que tendré.
	Tensión / Ansiedad	18. Trabajar con los alumnos que causa tensión y ansiedad.
	Frustración Laboral	19. Siento frustración con mi trabajo.
	Dureza Laboral	20. Mi trabajo es demasiado duro.
	Estrés Auto percibido	21. La docencia me causa bastante estrés.
	Límite de Funciones	22. Me siento al límite de mis funciones.

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS SATISFACCIÓN DE DOCENTES

Estimado Docente:

El presente cuestionario, es parte de mi trabajo de investigación titulado: “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA IEP FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)”.

Las respuestas serán **anónimas y confidenciales**, por ello, se agradece que responda con sinceridad.

A continuación, marca con un aspa (X) la respuesta que usted crea correcta:

Nombre del Instrumento:		CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES						
Autor del Instrumento:		Assuero Chagas de Meneses do Nascimento						
Definición Conceptual:		Anaya y Suárez (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”						
Población:		Profesores y Personal Administrativo del IEP Francisco Penzotte – Los Olivos						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL	Políticas claras y consistentes	Uso del nuevo modelo educativo.	1. Tengo Libertad para elegir el propio método de trabajo.					
		Autonomía en decisiones importantes.	2. Puedo tomar decisiones importantes en el ejercicio de mis funciones.					
		Actualización y capacitación permanente.	3. Recibo actualizaciones y capacitaciones permanentes.					
	Condiciones de vida asociadas al trabajo	Estabilidad laboral.	4. Tengo estabilidad laboral por mi buen desempeño.					
		Disponer tiempo para la familia.	5. El ejercicio de la docencia me permite disfrutar de tiempo con mi familia.					
	Realización	Sentimiento de valoración.	6. Siento que mi trabajo es valorado.					
		Asesoramiento y acompañamiento constante.	7. Recibo el apoyo necesario dentro de la institución.					
			8. Recibo asesoría psicológica para el ejercicio de mis funciones.					

	Reconocimiento por parte de alumnos y padres de familia.	9. Mi labor es reconocida por mis alumnos. 10. Mi labor es reconocida por los padres de familia.
	Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado para sus posibilidades.	11. Creo que mi rendimiento laboral es el adecuado a mis posibilidades.
	Sentir que está en el puesto adecuado.	12. Creo que estoy en el puesto adecuado.
	Posibilidad de promocionar.	13. Tengo posibilidad de promocionar.
Promoción y superiores	Buena relación con los superiores.	14. Tengo una buena relación con los superiores.
	Políticas claras y consistentes.	15. Las políticas de la institución en la cual laboro son claras y consistentes.
Salario	Salario acorde a la carga laboral.	16. Mi salario está de acuerdo con mi carga laboral.
	Incentivos por el buen rendimiento laboral.	17. Recibo incentivos económicos para el buen ejercicio de mis labores.

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS:

CARTAS DE PRESENTACIÓN

Señor: ANDRES ARIAS LIZARES
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del **PROGRAMA ACADÉMICO DE POSGRADO** de la Universidad San Martín de Porres, en la sede LIMA, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA IEP FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)**. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo: Assuero Chagas De Meneses Do Nascimento

CE: 000705457

FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO

Estimada Especialista: ANDRES ARIAS LIZARES

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos: **Cuestionario**.

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque: **Cuantitativo**.

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA FRANCISCO PENZOTTE
Línea de investigación:	Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
CHAGAS DE MENESES DO NASCIMENTO, ASSUERO	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
ROSARIO PACAHUALA, EMILIO	


Los Olivos, 29 de abril del 2023.

RUBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<p>1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<p>2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p>4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/71113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

RUBRICA DEL ESPECIALISTA

NOMBRES Y APELLIDOS:	ANDRES ARIAS LIZARES		
SEXO:	Hombre (X)	Mujer ()	Edad 60 (años)
PROFESIÓN:	LIC. EDUCACIÓN		
ESPECIALIDAD:	CIENCIAS		
AÑOS DE EXPERIENCIA:	35 AÑOS		
CARGO QUE DESEMPEÑA	DOCENTE UNIVERSITARIO		
ACTUALMENTE:			
INSTITUCIÓN DONDE LABORA:	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO		
FIRMA:		Firmado digitalmente por ARIAS LIZARES Andres FAU 20145496170 soft Motivo: Soy el autor del documento	

Fecha: 26.05.2023 07:09:58 -05:00

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES
Autor del Instrumento	Assuero Chagas de Meneses do Nascimento
Variable 1:	VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL
Definición Conceptual:	El Estrés laboral es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas de trabajo y los factores moderados de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador Karasek (1981).
Población:	Profesores y Personal Administrativo del IEP Francisco Penzotte – Los Olivos

Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 – HORARIO	1. El Horario laboral me permite desarrollar mis funciones.	4	4	4	4	
	2. Mi horario laboral es ordenado y me permite organizar mis actividades como docente.	4	4	4	4	
D1 – CARGA LABORAL	3. Mi carga laboral supera mi capacidad física y psicológica.	4	4	4	4	
	4. Tengo múltiples funciones laborales.	4	4	4	4	
D2 – AUSENTISMO	5. Me preocupa el incremento del ausentismo luego de la pandemia.	4	4	4	4	
D2 – CLIMA LABORAL EN EL AULA	6. Tengo facilidad para relacionarme con mis alumnos.	4	4	4	4	
D2 – BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO AGRAVADO POR LA VIRTUALIDAD.	7. Me preocupa el rendimiento académico de mis alumnos agravado por la virtualidad en la pandemia.	4	4	4	4	
D3 – MODALIDAD DE TRABAJO	8. La modalidad presencial vuelve mi trabajo más factible.	4	4	4	4	
D3 – USO DE TECNOLOGÍA	9. El uso de la tecnología me ayuda en el desarrollo de la docencia.	4	4	4	4	
D3 – PERSPECTIVA DE FUTURO	10. Me alienta pensar que en el futuro todo va a mejorar.	4	4	4	4	

TABLA Nº 1
VARIABLE 1 (Estrés Laboral)

D4 - ESTADO DE SALUD PROPIA Y FAMILIAR.	11. Me preocupa mi propio estado de salud.	4	4	4	4
	12. Me preocupa contagiar algún familiar por mi trabajo.	4	4	4	4
D4 - ESTADO DE SALUD DE LOS ALUMNOS Y/O COLEGAS (POS-PANDEMIA)	13. Creo que el contacto con mis alumnos es un riesgo para mi propia salud.	4	4	4	4
	14. Creo que el contacto con mis compañeros de trabajo es un riesgo para mi propia salud.	4	4	4	4
D5 - AGOTAMIENTO EMOCIONAL	15. Me siento emocionalmente agotado debido a mi labor como docente.	4	4	4	4
D5 - AGOTAMIENTO FÍSICO	16. Me siento físicamente agotado debido a mi labor como docente.	4	4	4	4
D6 - CANSANCIO	17. Me siento cansado cuando despierto e imagino el día difícil que tendré.	4	4	4	4
D6 - TENSIÓN ANSIEDAD	18. Trabajar con los alumnos me causa tensión y ansiedad.	4	4	4	4
D6 - FRUSTRACIÓN LABORAL	19. Siento frustración con mi trabajo.	4	4	4	4
D6 - DUREZA LABORAL	20. Mi trabajo es demasiado duro.	4	4	4	4
D6 - ESTRÉS AUTO PERCIBIDO	21. La docencia me causa bastante estrés.	4	4	4	4
D6 - LÍMITE DE FUNCIONES	22. Me siento al límite de mis funciones.	4	4	4	4

TABLA Nº 2
VARIABLE 2 (SATISFACCIÓN LABORAL)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autor del Instrumento	Assuero Chagas de Meneses do Nascimento
Variable 2:	VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL
Definición Conceptual:	Anaya y Suárez (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”
Población:	Profesores y Personal Administrativo del IEP Francisco Penzotte – Los Olivos

Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 - USO DEL NUEVO MODELO EDUCATIVO.	1. Tengo Libertad para elegir el propio método de trabajo.	4	4	4	4	
D1 - AUTONOMÍA EN DECISIONES IMPORTANTES.	2. Puedo tomar decisiones importantes en el ejercicio de mis funciones.	4	4	4	4	
D1 - ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE.	3. Recibo actualizaciones y capacitaciones permanentes.	4	4	4	4	
D2 - ESTABILIDAD LABORAL.	4. Tengo estabilidad laboral por mi buen desempeño.	4	4	4	4	
D2 - DISPONER TIEMPO PARA LA FAMILIA, CLIMA LABORAL.	5. El ejercicio de la docencia me permite disfrutar de tiempo con mi familia.	4	4	4	4	
D3 - SENTIMIENTO DE VALORACIÓN.	6. Siento que mi trabajo es valorado.	4	4	4	4	
D3 ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO CONSTANTE.	- 7. Recibo el apoyo necesario dentro de la institución.	4	4	4	4	
D3 RECONOCIMIENTO POR PARTE DE ALUMNOS Y PADRES DE FAMILIA.	- 8. Recibo asesoría psicológica para el ejercicio de mis funciones.	4	4	4	4	
	- 9. Mi labor es reconocida por mis alumnos.	4	4	4	4	
	- 10. Mi labor es reconocida por los padres de familia.	4	4	4	4	

D3 - SENTIR QUE EL RENDIMIENTO LABORAL ES EL ADECUADO PARA SUS POSIBILIDADES.	11. Creo que mi rendimiento laboral es el adecuado a mis posibilidades.	4	4	4	4
D3 - SENTIR QUE ESTÁ EN EL PUESTO ADECUADO.	12. Creo que estoy en el puesto adecuado.	4	4	4	4
D4 - POSIBILIDAD DE ASCENDER.	13. Tengo posibilidad de ascender.	4	4	4	4
D4 - BUENA RELACIÓN CON LOS SUPERIORES.	14. Tengo una buena relación con mis superiores.	4	4	4	4
D4 - POLÍTICAS CLARAS Y CONSISTENTES.	15. Las políticas de la institución en la cual laboro son claras y consistentes.	4	4	4	4
D5 - SALARIO ACORDE A LA CARGA LABORAL.	16. Mi salario está de acuerdo con mi carga laboral.	4	4	4	4
D5 - INCENTIVOS POR EL BUEN RENDIMIENTO LABORAL.	17. Recibo incentivos económicos por el buen ejercicio de mis labores.	4	4	4	4

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ANDRES ARIAS LIZARES DNI: 29252540

Especialidad del validador: Docencia universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de mayo del 2023

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: LUPE MARILU HUANCA ROJAS

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del **PROGRAMA ACADÉMICO DE POSGRADO** de la Universidad San Martín de Porres, en la sede LIMA, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA IEP FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)**. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo: Assuero Chagas De Meneses Do Nascimento

CE: 000705457



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO

Estimada Especialista: LUPE MARILU HUANCA ROJAS

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos: **Cuestionario**.

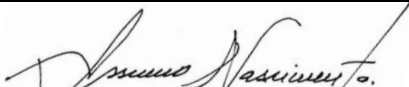
Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque: **Cuantitativo**.

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA FRANCISCO PENZOTTE
Línea de investigación:	Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
CHAGAS DE MENESES DO NASCIMENTO, ASSUERO	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
ROSARIO PACAHUALA, EMILIO	


Los Olivos, 29 de abril del 2023.

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

NOMBRES Y APELLIDOS:	LUPE MARILU HUANCA ROJAS		
SEXO:	Hombre ()	Mujer (X)	Edad 40 (años)
PROFESIÓN:	LIC. EN EDUCACIÓN		
ESPECIALIDAD:	EDUCACIÓN INICIAL		
AÑOS DE EXPERIENCIA:	17 AÑOS		
CARGO QUE DESEMPEÑA	DECANO DE LA FACULTAD DE DUCACIÓN		
ACTUALMENTE:			
INSTITUCIÓN DONDE LABORA:	UNISCJSA		
FIRMA:			
	Dra. Lupe Marilu Huanca Rojas		

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

TABLA Nº 1

VARIABLE 1 (Estrés Laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES
Autor del Instrumento	Assuero Chagas de Meneses do Nascimento
Variable 1:	VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL
Definición Conceptual:	El Estrés laboral es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas de trabajo y los factores moderados de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador Karasek (1981).
Población:	Profesores y Personal Administrativo del IEP Francisco Penzotte – Los Olivos

Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 – HORARIO	1. El Horario laboral me permite desarrollar mis funciones.	4	4	4	4	
	2. Mi horario laboral es ordenado y me permite organizar mis actividades como docente.	4	4	4	4	
D1 – CARGA LABORAL	3. Mi carga laboral supera mi capacidad física y psicológica.	4	4	4	4	
	4. Tengo múltiples funciones laborales.	4	4	4	4	
D2 – AUSENTISMO	5. Me preocupa el incremento del ausentismo luego de la pandemia.	4	4	4	4	
D2 – CLIMA LABORAL EN EL AULA	6. Tengo facilidad para relacionarme con mis alumnos.	4	4	4	4	
D2 – BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO AGRAVADO POR LA VIRTUALIDAD.	7. Me preocupa el rendimiento académico de mis alumnos agravado por la virtualidad en la pandemia.	4	4	4	4	
D3 – MODALIDAD DE TRABAJO	8. La modalidad presencial vuelve mi trabajo más factible.	4	4	4	4	
D3 – USO DE TECNOLOGÍA	9. El uso de la tecnología me ayuda en el desarrollo de la docencia.	4	4	4	4	
D3 – PERSPECTIVA DE FUTURO	10. Me alienta pensar que en el futuro todo va a mejorar.	4	4	4	4	

D4 - ESTADO DE SALUD PROPIA Y FAMILIAR.	11. Me preocupa mi propio estado de salud.	4444
	12. Me preocupa contagiar algún familiar por mi trabajo.	4444
D4 - ESTADO DE SALUD DE LOS ALUMNOS Y/O COLEGAS (POS-PANDEMIA)	13. Creo que el contacto con mis alumnos es un riesgo para mi propia salud.	4444
	14. Creo que el contacto con mis compañeros de trabajo es un riesgo para mi propia salud.	4444
D5 – AGOTAMIENTO EMOCIONAL	15. Me siento emocionalmente agotado debido a mi labor como docente.	4444
D5 – AGOTAMIENTO FÍSICO	16. Me siento físicamente agotado debido a mi labor como docente.	4444
D6 – CANSANCIO	17. Me siento cansado cuando despierto e imagino el día difícil que tendré.	4444
D6 – TENSIÓN ANSIEDAD	18. Trabajar con los alumnos me causa tensión y ansiedad.	4444
D6 – FRUSTRACIÓN LABORAL	19. Siento frustración con mi trabajo.	4444
D6 – DUREZA LABORAL	20. Mi trabajo es demasiado duro.	4444
D6 - ESTRÉS AUTOPERCIBIDO	21. La docencia me causa bastante estrés.	4444
D6 - LÍMITE DE FUNCIONES	22. Me siento al límite de mis funciones.	4444

TABLA Nº 2
VARIABLE 2 (SATISFACCIÓN LABORAL)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autor del Instrumento	Assuero Chagas de Meneses do Nascimento
Variable 2:	VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL
Definición Conceptual:	Anaya y Suárez (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”
Población:	Profesores y Personal Administrativo del IEP Francisco Penzotte – Los Olivos

Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 - USO DEL NUEVO MODELO EDUCATIVO.	1. Tengo Libertad para elegir el propio método de trabajo.	4	4	4	4	
D1 - AUTONOMÍA EN DECISIONES IMPORTANTES.	2. Puedo tomar decisiones importantes en el ejercicio de mis funciones.	4	4	4	4	
D1 - ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE.	3. Recibo actualizaciones y capacitaciones permanentes.	4	4	4	4	
D2 - ESTABILIDAD LABORAL.	4. Tengo estabilidad laboral por mi buen desempeño.	4	4	4	4	
D2 - DISPONER TIEMPO PARA LA FAMILIA, CLIMA LABORAL.	5. El ejercicio de la docencia me permite disfrutar de tiempo con mi familia.	4	4	4	4	
D3 - SENTIMIENTO DE VALORACIÓN.	6. Siento que mi trabajo es valorado.	4	4	4	4	
D3 - ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO CONSTANTE.	- 7. Recibo el apoyo necesario dentro de la institución.	4	4	4	4	
	8. Recibo asesoría psicológica para el ejercicio de mis funciones.	4	4	4	4	
D3 - RECONOCIMIENTO POR PARTE DE ALUMNOS Y PADRES DE FAMILIA.	- 9. Mi labor es reconocida por mis alumnos.	4	4	4	4	
	10. Mi labor es reconocida por los padres de familia.	4	4	4	4	

D3 - SENTIR QUE EL RENDIMIENTO LABORAL ES EL ADECUADO PARA SUS POSIBILIDADES.	11. Creo que mi rendimiento laboral es el adecuado a mis posibilidades.	4	4	4	4
D3 - SENTIR QUE ESTÁ EN EL PUESTO ADECUADO.	12. Creo que estoy en el puesto adecuado.	4	4	4	4
D4 - POSIBILIDAD DE ASCENDER.	13. Tengo posibilidad de ascender.	4	4	4	4
D4 - BUENA RELACIÓN CON LOS SUPERIORES.	14. Tengo una buena relación con mis superiores.	4	4	4	4
D4 - POLÍTICAS CLARAS Y CONSISTENTES.	15. Las políticas de la institución en la cual laboro son claras y consistentes.	4	4	4	4
D5 - SALARIO ACORDE A LA CARGA LABORAL.	16. Mi salario está de acuerdo con mi carga laboral.	4	4	4	4
D5 - INCENTIVOS POR EL BUEN RENDIMIENTO LABORAL.	17. Recibo incentivos económicos por el buen ejercicio de mis labores.	4	4	4	4

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Lupe Marilu Huanca Rojas **DNI:** 41677530

Especialidad del validador: Docencia universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de mayo del 2023



Dra. Lupe Marilu Huanca Rojas

---Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: FELIX HUANCA ROJAS

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del **PROGRAMA ACADÉMICO DE POSGRADO** de la Universidad San Martín de Porres, en la sede LIMA, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA IEP FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)**. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo: Assuero Chagas De Meneses Do Nascimento

CE: 000705457

FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO

Estimada Especialista: FELIX HUANCA ROJAS

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos: **Cuestionario**.

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque: **Cuantitativo**.

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA FRANCISCO PENZOTTE
Línea de investigación:	Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
CHAGAS DE MENESES DO NASCIMENTO, ASSUERO	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
ROSARIO PACAHUALA, EMILIO	


Los Olivos, 29 de abril del 2023

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/71113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

NOMBRES Y APELLIDOS:	FELIX HUANCA ROJAS		
SEXO:	Hombre (x)	Mujer ()	Edad 62 (años)
PROFESIÓN:	Docente		
ESPECIALIDAD:	Doctor en educación		
AÑOS DE EXPERIENCIA:	33 años		
CARGO QUE DESEMPEÑA	Decano de la Facultad de Ciencias Sociales		
ACTUALMENTE:			
INSTITUCIÓN DONDE LABORA:	Universidad Nacional del Altiplano		
FIRMA:	<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>Firmado digitalmente por HUANCA ROJAS Felix FAU 20145496170 soft Fecha: 2023.06.09 21:30:37 -05'00'</p> </div> </div>		

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

TABLA Nº 1

VARIABLE 1 (Estrés Laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES
Autor del Instrumento	Assuero Chagas de Meneses do Nascimento
Variable 1:	VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL
Definición Conceptual:	El Estrés laboral es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas de trabajo y los factores moderados de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador Karasek (1981).
Población:	Profesores y Personal Administrativo del IEP Francisco Penzotte – Los Olivos

Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 – HORARIO	1. El Horario laboral me permite desarrollar mis funciones.	4	4	4	4	
	2. Mi horario laboral es ordenado y me permite organizar mis actividades como docente.	4	4	4	4	
D1 – CARGA LABORAL	3. Mi carga laboral supera mi capacidad física y psicológica.	4	4	4	4	
	4. Tengo múltiples funciones laborales.	4	4	4	4	
D2 – AUSENTISMO	5. Me preocupa el incremento del ausentismo luego de la pandemia.	4	4	4	4	
D2 – CLIMA LABORAL EN EL AULA	6. Tengo facilidad para relacionarme con mis alumnos.	4	4	4	4	
D2 – BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO AGRAVADO POR LA VIRTUALIDAD.	7. Me preocupa el rendimiento académico de mis alumnos agravado por la virtualidad en la pandemia.	4	4	4	4	
D3 – MODALIDAD DE TRABAJO	8. La modalidad presencial vuelve mi trabajo más factible.	4	4	4	4	
D3 – USO DE TECNOLOGÍA	9. El uso de la tecnología me ayuda en el desarrollo de la docencia.	4	4	4	4	
D3 – PERSPECTIVA DE FUTURO	10. Me alienta pensar que en el futuro todo va a mejorar.	4	4	4	4	

D4 - ESTADO DE SALUD PROPIA Y FAMILIAR.	11. Me preocupa mi propio estado de salud.	4	4	4	4
	12. Me preocupa contagiar algún familiar por mi trabajo.	4	4	4	4
D4 - ESTADO DE SALUD DE LOS ALUMNOS Y/O COLEGAS (POS-PANDEMIA)	13. Creo que el contacto con mis alumnos es un riesgo para mi propia salud.	4	4	4	4
	14. Creo que el contacto con mis compañeros de trabajo es un riesgo para mi propia salud.	4	4	4	4
D5 – AGOTAMIENTO EMOCIONAL	15. Me siento emocionalmente agotado debido a mi labor como docente.	4	4	4	4
D5 – AGOTAMIENTO FÍSICO	16. Me siento físicamente agotado debido a mi labor como docente.	4	4	4	4
D6 – CANSANCIO	17. Me siento cansado cuando despierto e imagino el día difícil que tendré.	4	4	4	4
D6 – TENSIÓN ANSIEDAD	18. Trabajar con los alumnos me causa tensión y ansiedad.	4	4	4	4
D6 – FRUSTRACIÓN LABORAL	19. Siento frustración con mi trabajo.	4	4	4	4
D6 – DUREZA LABORAL	20. Mi trabajo es demasiado duro.	4	4	4	4
D6 - ESTRÉS AUTO PERCIBIDO	21. La docencia me causa bastante estrés.	4	4	4	4
D6 - LÍMITE DE FUNCIONES	22. Me siento al límite de mis funciones.	4	4	4	4

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (SATISFACCIÓN LABORAL)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autor del Instrumento	Assuero Chagas de Meneses do Nascimento
Variable 2:	VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL
Definición Conceptual:	Anaya y Suárez (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”
Población:	Profesores y Personal Administrativo del IEP Francisco Penzotte – Los Olivos

Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 - USO DEL NUEVO MODELO EDUCATIVO.	1. Tengo Libertad para elegir el propio método de trabajo.	4	4	4	4	
D1 - AUTONOMÍA EN DECISIONES IMPORTANTES.	2. Puedo tomar decisiones importantes en el ejercicio de mis funciones.	4	4	4	4	
D1 - ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE.	3. Recibo actualizaciones y capacitaciones permanentes.	4	4	4	4	
D2 - ESTABILIDAD LABORAL.	4. Tengo estabilidad laboral por mi buen desempeño.	4	4	4	4	
D2 - DISPONER TIEMPO PARA LA FAMILIA, CLIMA LABORAL.	5. El ejercicio de la docencia me permite disfrutar de tiempo con mi familia.	4	4	4	4	
D3 - SENTIMIENTO DE VALORACIÓN.	6. Siento que mi trabajo es valorado.	4	4	4	4	
D3 ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO CONSTANTE.	- 7. Recibo el apoyo necesario dentro de la institución.	4	4	4	4	
	8. Recibo asesoría psicológica para el ejercicio de mis funciones.	4	4	4	4	
D3 RECONOCIMIENTO POR PARTE DE ALUMNOS Y PADRES DE FAMILIA.	- 9. Mi labor es reconocida por mis alumnos.	4	4	4	4	
	10. Mi labor es reconocida por los padres de familia.	4	4	4	4	

D3 - SENTIR QUE EL RENDIMIENTO LABORAL ES EL ADECUADO PARA SUS POSIBILIDADES.	11. Creo que mi rendimiento laboral es el adecuado a mis posibilidades.	4	4	4	4
D3 - SENTIR QUE ESTÁ EN EL PUESTO ADECUADO.	12. Creo que estoy en el puesto adecuado.	4	4	4	4
D4 - POSIBILIDAD DE ASCENDER.	13. Tengo posibilidad de ascender.	4	4	4	4
D4 - BUENA RELACIÓN CON LOS SUPERIORES.	14. Tengo una buena relación con mis superiores.	4	4	4	4
D4 - POLÍTICAS CLARAS Y CONSISTENTES.	15. Las políticas de la institución en la cual laboro son claras y consistentes.	4	4	4	4
D5 - SALARIO ACORDE A LA CARGA LABORAL.	16. Mi salario está de acuerdo con mi carga laboral.	4	4	4	4
D5 - INCENTIVOS POR EL BUEN RENDIMIENTO LABORAL.	17. Recibo incentivos económicos por el buen ejercicio de mis labores.	4	4	4	4

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ANDRES ARIAS LIZARES DNI: 29252540

Especialidad del validador: Docencia universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de mayo del 2023

Firma del Experto Informante

SOLICITUD FORMAL DE INVESTIGACIÓN

Señor(a): DIRECTOR (A) del IEPC FRANCISCO PENZOTTE

Presente

Asunto: Solicitud Formal de Investigación

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del **PROGRAMA ACADÉMICO DE POSGRADO** de la **UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES**, en la sede LIMA, requiero autorización para la realización de la investigación en su institución (docentes) y recabar la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA IEPC FRANCISCO PENZOTTE (LIMA - 2023)** y siendo imprescindible contar con su aprobación para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Objetivos de la Investigación
- Realidad Problemática
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de Consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo: Assuero Chagas de Meneses do Nascimento

C.E. 000705457