



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

**EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA COLEGIO DE LA LIBERTAD, HUARAZ**

**2022**

**PRESENTADO POR  
MARTHA EUMELIA COLLAS BELTRAN**

**ASESOR  
CÉSAR HERMINIO CAPILLO CHÁVEZ**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE MAESTRA 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 Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO DE LA LIBERTAD, HUARAZ 2022**

**TESIS PARA OPTAR**

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

**PRESENTADO POR:**

**MARTHA EUMELIA COLLAS BELTRAN**

**ASESOR:**

**DR. CÉSAR HERMINIO CAPILLO CHÁVEZ**

**LIMA, PERÚ**

**2024**

**EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO DE LA LIBERTAD, HUARAZ 2022**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. César Herminio Capillo Chávez

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dr. Oscar Alejandro Guevara Salvatierra

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Mg. Rosa del Pilar López García

Mg. Luz Irene Toribio Valqui

**DEDICATORIA**

A mis hijos Adrián y Leyla, por ser mi motivo de vida y mi sendero por donde camino siempre adelante, y a mi querida madre Eumelia por sus invaluable enseñanzas y la fortaleza que me brinda día a día.

### **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad San Martín de Porres, en la persona de mis asesores Dr. César Herminio Capillo Chávez y la Dra. Martha Cecilia Rodríguez Vargas, por su acertada labor de asesoría y orientación en la culminación satisfactoria de mi trabajo.

## ÍNDICE

|  |            |
|--|------------|
| <b>ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....</b>                             | <b>iii</b> |
| <b>DEDICATORIA.....</b>  | <b>iv</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTOS .....</b>   | <b>v</b>   |
| <b>ÍNDICE .....</b>  | <b>vi</b>  |
| <b>RESUMEN .....</b>   | <b>ix</b>  |
| <b>ABSTRACT .....</b>  | <b>x</b>   |
| <b>INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>1</b>   |
| <b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....</b>                               | <b>6</b>   |
| 1.1. Antecedentes de la Investigación .....                          | 6          |
| 1.2. Bases Teóricas.....   | 9          |
| 1.3. Definición de Términos Básicos.....                             | 19         |
| <b>CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES .....</b>                      | <b>23</b>  |
| 2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas .....            | 23         |
| 2.2. Variables y Definición Operacional .....                        | 23         |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>            | <b>29</b>  |
| 3.1. Diseño Metodológico.....  | 29         |
| 3.2. Diseño Muestral.....  | 30         |
| 3.3. Técnicas de Recolección de Datos.....                           | 31         |
| 3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información..... | 31         |
| 3.5. Aspectos Éticos .....   | 32         |
| <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>                                  | <b>33</b>  |
| 4.1. Análisis Descriptivo .....                                      | 33         |
| 4.2. Análisis Inferencial .....                                      | 39         |
| 4.3. Comprobación de Hipótesis .....                                 | 42         |
| <b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....</b>                                    | <b>49</b>  |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>  | <b>53</b>  |
| <b>RECOMENDACIONES .....</b>   | <b>55</b>  |
| <b>FUENTES DE INFORMACIÓN .....</b>                                  | <b>56</b>  |
| <b>ANEXOS .....</b>  | <b>61</b>  |



## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Definición Operacional de la Variable 1 .....   | 24 |
| <b>Tabla 2</b> Definición Operacional de la Variable 2 .....   | 26 |
| <b>Tabla 3</b> Operacionalización de la Variable Estrés Laboral.....   | 27 |
| <b>Tabla 4</b> Operacionalización de la Variable Nivel de Satisfacción Laboral.....  | 28 |
| <b>Tabla 5</b> Distribución de Frecuencias de los niveles del Estrés Laboral.....  | 33 |
| <b>Tabla 6</b> Distribución de Frecuencias de los Niveles de Estrés por Cansancio Emocional ...  | 34 |
| <b>Tabla 7</b> Distribución de Frecuencias de los Niveles de Estrés por Despersonalización.....  | 34 |
| <b>Tabla 8</b> Distribución de Frecuencias del Nivel de Estrés por Baja Realización Personal.....                                      | 35 |
| <b>Tabla 9</b> Distribución de Frecuencias de los Niveles de Satisfacción Laboral.....   | 36 |
| <b>Tabla 10</b> Distribución de Frecuencias por Niveles de Satisfacción Laboral por Sistemas de<br>Estímulos .....                     | 37 |
| <b>Tabla 11</b> Distribución de Frecuencias por Niveles de Satisfacción Laboral por Condiciones<br>de Trabajo.....                     | 37 |
| <b>Tabla 12</b> Distribución de Frecuencias por Niveles de Satisfacción Laboral por Relaciones<br>Interpersonales .....                | 38 |
| <b>Tabla 13</b> Descripción de la Relación entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral .....   | 39 |
| <b>Tabla 14</b> Descripción de la Relación entre el Estrés y Niveles de Satisfacción Laboral por<br>Sistema de Estímulos .....         | 40 |
| <b>Tabla 15</b> Descripción de la Elación Estrés Laboral y Nivel de Satisfacción Laboral por<br>condiciones de Trabajo.....            | 41 |
| <b>Tabla 16</b> Descripción de la Relación entre Laboral y los niveles de Satisfacción Laboral por<br>Relaciones Interpersonales ..... | 42 |
| <b>Tabla 17</b> Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk .....   | 43 |
| <b>Tabla 18</b> Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral .....  | 44 |

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 19</b> Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral Relacionado al Sistema de Estímulos .....          | 46 |
| <b>Tabla 20</b> Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral Relacionado a las Condiciones de Trabajo .....     | 47 |
| <b>Tabla 21</b> Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral Relacionado a las Relaciones Interpersonales ..... | 48 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como tema central la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Colegio de la Libertad de Huaraz en el año 2022. Fue desarrollada siguiendo un diseño no experimental y transversal de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y nivel de investigación correlacional en una muestra total de 42 docentes. Respondió al problema: ¿Qué relación existe entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022? El objetivo general fue: Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente de dicha institución educativa; siendo la hipótesis principal del trabajo que existe una relación entre el estrés y la satisfacción laboral y que esta se acentúa con el modelo educativo virtual y remoto. Se realizó una prueba de hipótesis por medio de la prueba estadística de correlación de Spearman, considerando un margen de error menor al 0,05. Además, mostró una correlación positiva con un valor de  $\rho = ,315^*$  y que es significativa con  $p = ,042 < 0,05$ . Los resultados permitieron concluir que existe una correlación transversal y significativa entre ambas variables.

**Palabras clave:** estrés; satisfacción laboral; trabajo docente; realización personal.

## ABSTRACT

The present research focused on the relationship between work-related stress and job satisfaction among the teaching staff of the Colegio de la Libertad Educational Institution in Huaraz in the year 2022. It was conducted following a non-experimental, cross-sectional design of an applied type, with a quantitative approach and a correlational research level in a total sample of 42 teachers. It addressed the problem: What is the relationship between work-related stress and job satisfaction among the teaching staff of the Colegio de la Libertad Educational Institution, Huaraz 2022? The general objective was to determine the relationship between work-related stress and job satisfaction of the teaching staff of this educational institution; with the main hypothesis being that there is a relationship between stress and job satisfaction, which is accentuated by the virtual and remote educational model. A hypothesis test was conducted using the Spearman correlation statistical test, considering a margin of error less than 0.05. Additionally, it showed a positive correlation with a value of  $\rho = .315^*$  and which is significant with  $p = .042 < 0.05$ . The results allowed us to conclude that there is a significant and cross-sectional correlation between both variables.

**Keywords:** stress; work satisfaction; teaching work; personal fulfillment

NOMBRE DEL TRABAJO

**EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO DE LA L**

AUTOR

**MARTHA EUMELIA COLLAS BELTRAN**

RECUENTO DE PALABRAS

**21351 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**120865 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**108 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 20, 2024 2:24 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 20, 2024 2:26 PM GMT-5**

### ● 11% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% 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, Martha Eumelia Collas Beltrán, 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 Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO DE LA LIBERTAD, HUARAZ 2022 ":

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.

Lima ,10 de abril de 2023.

Firma del Estudiante  
DNI: 31658133

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, debido a la pandemia causada por el COVID-19 y las huellas perennes que ha dejado, ha crecido el interés por conocer el entorno laboral y personal del docente, principalmente desde el punto de vista psicosocial. Es perceptible que las personas que trabajaron de manera remota a partir de 2020 debido a la situación sanitaria no son las mismas que han vuelto a las instituciones en 2022.

Un estudio de Tendencias Laborales realizado por Microsoft en 31 países durante 2021 reveló preocupantes signos de estrés y agotamiento digital como consecuencia del trabajo remoto. Un 57% de los encuestados señaló sentirse con exceso de trabajo y un 39% afirmó sentirse realmente agotado. En Perú, el panorama es aún más crítico. Según un estudio presentado por VISMA Latinoamérica a inicios de 2021, un 70% de los trabajadores peruanos indicó haber sufrido de estrés laboral durante la pandemia, y un 71% de estos aseguró que, como consecuencia, tuvo episodios de depresión. El año 2020 fue atípico, con exigencias diferentes y la necesidad de adaptación permanente al cambio. En este contexto, hubo mucho trabajo bajo presión, lo que llevó a algunos trabajadores a un estrés laboral significativo (Antara, 2020).

Dentro del ámbito laboral e institucional, existen profesiones más propensas al estrés laboral, como la enfermería, el servicio militar, y el servicio en hospitales psiquiátricos. Sin embargo, destaca principalmente la docencia (Buzzetti, 2005). La labor pedagógica es considerada una de las profesiones de alto riesgo debido a que los docentes deben estar

preparados para enfrentar la desmotivación de los estudiantes, la presión de padres y apoderados, e incluso lidiar con la falta de recursos para solucionar problemas y conflictos en su ámbito laboral. Todo esto trae como consecuencia un malestar agobiante que, además de afectar la estabilidad de la persona, compromete su salud, altera su desempeño y perjudica sus relaciones laborales.

En este sentido, la institución educativa "Colegio de la Libertad", localizada en el distrito de Huaraz, provincia de Huaraz, región Ancash, que cuenta con 42 docentes de aula en el nivel de educación primaria y atiende aproximadamente a 1,250 estudiantes, experimentó una variabilidad en la satisfacción y desempeño laboral según el informe de gestión anual del año 2021. Se identificó que los docentes expresaron como dificultad cierto nivel de estrés laboral. En el mencionado informe de gestión 2021, se evidenció que una buena cantidad de docentes manifestó agotamiento, desmotivación, deterioro de la calidad del trabajo en equipo e incumplimiento de funciones. Esto derivó de la carga laboral en la modalidad de trabajo remoto, de los problemas relacionados con el rendimiento y comportamiento de los estudiantes, de la presión de los padres de familia y, además, de los problemas de conexión y conectividad experimentados durante las clases virtuales.

Sabemos que la presencia de estos factores contraviene a una situación ideal en la que un clima saludable debe mantener los niveles de motivación adecuados en las personas, ya que permite desarrollar y lograr las metas, los objetivos y fines para con la institución; de este modo, permitan motivar e incrementar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores. El problema de estudio quedó formulado de la siguiente manera:

¿Qué relación existe entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022?

Del mismo modo se consideraron los siguientes problemas específicos:



- ¿Qué relación existe entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022?
- ¿Qué relación existe entre el estrés y las condiciones de trabajo del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022?
- ¿Qué relación existe entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022?

El objetivo general y los objetivos específicos fueron:

Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

- Determinar la relación entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.
- Determinar la relación entre el estrés y las condiciones de trabajo del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.
- Determinar la relación entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

Fue relevante desarrollar esta investigación ya que el problema motivo de estudio abordó un tema de actualidad que podría haberse convertido en una amenaza a los niveles de satisfacción laboral docente, generando un impacto negativo en su desempeño y en la calidad de la educación. Por otro lado, desde un punto de vista humano, muchas veces el docente sintió que su trabajo y esfuerzo no fueron reconocidos, lo cual afectó su satisfacción laboral. En consecuencia, con el desarrollo de este trabajo de investigación, se pretendió obtener información que significara el principio de la elaboración de una propuesta de

intervención en caso de detectarse niveles de estrés y/o realizar propuestas institucionales de políticas de prevención, creación y mantenimiento de un ambiente sano y saludable en los centros e instituciones de trabajo, de tal forma que permitiera al personal cumplir con la carga laboral de manera eficiente y eficaz.

En cuanto a las limitaciones, el estudio centró su atención en las características asociadas al trabajo que ejercen influencia sobre el nivel de satisfacción laboral, sin tomar en cuenta las características personales como la edad, experiencia, género, entre otras. Una dificultad que pudo presentarse durante la investigación fue el posible incremento de los casos de contagio de COVID-19 y viruela del mono en la ciudad y la institución educativa, lo que podría haber resultado en un cierre temporal que impediría realizar las encuestas a los docentes de manera directa. En tal caso, se habrían utilizado formularios digitales enviados por correo a los docentes de la institución. Otra posible dificultad fue la percepción de los docentes de que estaban siendo supervisados o evaluados a través de la encuesta, lo que podría haber afectado la sinceridad de sus respuestas. Frente a esta situación, se habría considerado la contratación de un encuestador externo a la institución.

La metodología aplicada en esta investigación, que buscó encontrar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, fue un diseño de tesis no experimental y transversal, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, y de tipo aplicada. A partir de las encuestas realizadas, se analizaron detalladamente los datos recolectados. Asimismo, se elaboraron instrumentos para la recolección de datos basados en la técnica de encuestas censales de las dos variables de estudio, validadas mediante juicio de tres expertos y aplicadas a la población de estudio, con el fin de obtener conclusiones relevantes para el ámbito académico. En cuanto a la estructura de la investigación, se compuso de cinco capítulos:

Marco Teórico: Incluyó los antecedentes nacionales e internacionales, donde todos los autores coincidieron en la existencia de una relación correlacional significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en diversos ámbitos de la educación, acentuada por factores externos y personales. Este capítulo también consideró las bases teóricas basadas en fuentes bibliográficas y la definición de términos básicos.

Hipótesis y Variables: Abordó la formulación de la hipótesis principal y las derivadas, así como la operacionalización de las variables.

Metodología de la Investigación: Explicó el diseño metodológico, la población de estudio, la muestra de estudio, las técnicas de recolección de datos, las técnicas estadísticas para el procesamiento de la información y los aspectos éticos.

Resultados: Presentó el análisis descriptivo de los resultados obtenidos, el análisis inferencial y la prueba de hipótesis.

Discusión: Contenía la discusión de la hipótesis general y específicas. Finalmente, se incluyeron las conclusiones, recomendaciones, un listado de las fuentes de información de la investigación y los anexos, constituidos por la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, la validación de expertos y otros.

Los alcances de esta investigación se enmarcaron en determinar la relación de causalidad existente entre el estrés y la satisfacción laboral, medida a través de indicadores seleccionados de investigaciones similares ya existentes, priorizando aquellos referidos a la salud en general.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### 1.1. Antecedentes de la Investigación

#### 1.1.1. Antecedentes Internacionales

Mora (2019), en su tesis para obtener el grado de maestro titulada "Estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa PROVIP'S, Quito 2019", planteó como objetivo evaluar el estrés laboral por jornadas de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa PROVIP'S CIA LTDA. La investigación fue de tipo exploratoria y descriptiva. Dentro de la población de estudio se consideró a 300 personas que laboraban en los diferentes proyectos dentro de la ciudad de Quito. Los instrumentos aplicados en la recolección de información fueron un cuestionario de datos sociodemográficos, seguido por la escala sintomática de estrés creada por Seppo Aro y, por último, la encuesta de estrés laboral de la OIT-OMS (Hernández et al., 2009, p.9). Los resultados concluyentes de esta investigación demostraron que, a pesar de no existir correlaciones estadísticamente significativas, el personal en general poseía un nivel de estrés laboral intermedio, originado principalmente por factores como las condiciones climáticas de trabajo, el manejo de la tecnología, la calidad de la gestión de recursos humanos y el clima organizacional.

Portero de la Cruz (2019), en su tesis doctoral titulada "Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias", planteó como objetivo evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral,

las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias de un hospital en Córdoba, España. El diseño de la investigación fue observacional, transversal y multicéntrico, considerándose una muestra de 235 profesionales sanitarios del mencionado hospital. En la recolección de datos se aplicó un cuestionario original y específico de variables sociodemográficas y laborales, el Maslach Burnout Inventory para medir el burnout, y el General Health Questionnaire. Los resultados indicaron que el estrés percibido en el personal de estudio fue de un nivel medio. Asimismo, presentaron agotamiento emocional bajo, niveles de despersonalización moderados, y un nivel de satisfacción laboral moderado. En conclusión, esta investigación demostró que el desarrollo personal y la satisfacción laboral tienen una relación directa con el estrés y el agotamiento laboral.

#### 1.1.2. Antecedentes Nacionales

Atalaya (2018), en su tesis para obtener el grado de Doctor titulada "Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal", planteó como objetivo de la investigación analizar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en los trabajadores administrativos de una universidad estatal de Lima Metropolitana. El diseño empleado en la investigación correspondió a un diseño descriptivo correlacional y la muestra estuvo conformada por 616 trabajadores administrativos de una universidad estatal de Lima. Los instrumentos de recolección de datos fueron la Escala de Satisfacción Laboral SPC de Palma Carrillo.

Los hallazgos de esta investigación arrojaron evidencias de que existió una relación estadísticamente significativa y negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en dimensiones como el agotamiento laboral, los beneficios laborales y las políticas administrativas. Además, se encontró que más del 50% de los trabajadores administrativos

de la población de estudio demostraron tener un nivel medio de satisfacción laboral equilibrado con el síndrome de burnout, específicamente en las dimensiones de condiciones físicas y materiales, políticas administrativas, desarrollo personal y desempeño de tareas. En conclusión, se observó que un buen porcentaje de trabajadores administrativos presentó satisfacción laboral dependiendo del nivel del síndrome de burnout.

Falla (2017), en su tesis para obtener el grado académico de maestro titulada "Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote", planteó como objetivo determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la mencionada institución educativa. El diseño metodológico empleado fue un estudio descriptivo correlacional y se consideró una muestra de 46 docentes de ambos niveles de la institución educativa motivo de estudio. Los instrumentos empleados fueron la escala de estrés laboral y la escala de satisfacción laboral versión para orientadores (ESL-VO). La conclusión final de esta investigación evidenció la existencia de una correlación negativa considerable ( $-0.763^{**}$ ) y altamente significativa entre ambas variables, es decir, que a mayor estrés, menor será la satisfacción laboral.

Ramón (2018), en su tesis para obtener el grado académico de maestro titulada "Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018", planteó como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local San Marcos - Cajamarca. La investigación fue de tipo descriptivo simple, no experimental, relacional y transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 110 docentes de zona urbana y rural, quienes fueron encuestados con los instrumentos Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP) y Estrés Docente ED-6, medidas con la escala de Likert. La investigación confirmó la hipótesis planteada, pues se halló una correlación inversa significativa entre las variables estudiadas. El resultado final mostró que un alto porcentaje de docentes refirió que, a mayor estrés, menor es la

satisfacción laboral. En conclusión, quedó evidenciada una correlación inversa proporcional y significativa en la mayoría de las dimensiones de estrés y satisfacción laboral. Se confirmó, entonces, que la satisfacción laboral de los docentes afecta su desempeño, resaltando la importancia de los niveles de satisfacción y estrés ocupacional.

## 1.2. Bases Teóricas

### 1.2.1. Bases Teóricas de la Variable Estrés Laboral

El estrés se entiende como el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que prepara al organismo para enfrentar cualquier circunstancia de acción. Lutheran (2021) define el estrés como la respuesta del organismo a las exigencias, tensiones y agresiones de la vida. Es un proceso normal del organismo, y no hay vida sin estrés. Sin embargo, es positivo hasta cierto límite; más allá de ese límite, se convierte en negativo y dañino. El estrés es un fenómeno habitual, especialmente en la nueva realidad que enfrenta el mundo entero. Este fenómeno puede causar muchas dificultades en los seres humanos e incluso ser fatal si no se controla o trata adecuadamente. No obstante, si se aprende a controlar el estrés, puede convertirse en una oportunidad para el autoconocimiento y la madurez personal. Por lo tanto, el estrés es un mecanismo de protección natural necesario para la supervivencia. Es un intento natural de adaptación y ajuste a las presiones internas y externas, y su impacto depende del estado físico y psíquico de cada individuo.

Durante el confinamiento por el COVID-19, es probable que niños, jóvenes y adultos hayan experimentado episodios de estrés muy frecuentes, intensos y duraderos, los cuales han causado diferentes trastornos negativos, conocidos también como “distrés”. Estos trastornos han influido en las emociones, el rendimiento y la salud en general. No

obstante, los niveles adecuados de estrés pueden mejorar la salud y el rendimiento físico y emocional, siempre que no excedan la frecuencia e intensidad necesarias para beneficiar al organismo.

En el ámbito laboral, el estrés se produce como respuesta a las demandas y exigencias del trabajo que no están alineadas con los conocimientos y habilidades del trabajador. Este estrés se agrava cuando los empleados sienten que no tienen apoyo en su entorno laboral y cuando tienen poco control sobre los desafíos laborales que enfrentan.

En el campo educativo, el estrés en el personal docente es consecuencia de las frustraciones, las altas demandas de adaptación a los repentinos cambios por la pandemia y las dificultades propias de la relación con los estudiantes en la virtualidad, entre otros factores.

#### 1.2.1.1. Factores Causantes de Estrés

Todo suceso que genere una respuesta emocional puede causar estrés, incluyendo tanto eventos positivos como negativos. Una de las fuentes significativas de estrés puede ser el tipo de vida que llevamos, especialmente si es insatisfactoria y presenta desequilibrios entre actividad y descanso, trabajo y ocio, rutina y novedad, y falta de organización. También influyen las actividades que desarrollamos en el día a día, como el tipo de trabajo y el clima laboral, las relaciones personales insatisfactorias, el clima familiar, entre otros factores.

En esta ocasión, se delimitarán las causas más relevantes del estrés objeto de esta investigación. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral [AEPSAL] (2016), identifica los siguientes signos comunes del estrés:

- Cargas excesivas de responsabilidad.
- Inadecuada calidad de descanso.



- Mala delegación de responsabilidades.
- Comunicación ineficaz.
- Trabajo con gran demanda de atención.
- Cambios tecnológicos intempestivos.
- Motivación deficiente.
- Carencia de reconocimiento, de incentivos.
- Exigencias extremas de desempeño.
- Ambiente laboral conflictivo.
- Trabajo monótono o rutinario.
- Poca satisfacción laboral.

#### 1.2.1.2. Consecuencias del Estrés Laboral

“Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas. Algunas pueden ser primarias y directas; otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios.” Ángeles. (2018, p.8)

#### 1.2.1.3. Consecuencias Fisiológicas:

El estrés laboral predispone a la precipitación de eventos clínicos en personas que padecen enfermedades crónicas o tienen predisposición para ello.

#### 1.2.1.4. Consecuencias Psicológicas:

El estrés puede provocar una alteración en el funcionamiento del Sistema Nervioso y afectar al cerebro, lo que podría conllevar a la aparición de trastornos psicológicos asociados.

#### 1.2.1.5. Consecuencias para la Institución Educativa:

Deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral o incluso a la incapacidad laboral.

##### 1.2.1.5.1. Dimensiones del Estrés Laboral

Las condiciones laborales a las que estamos expuestos diariamente afectan física y emocionalmente a los trabajadores y pueden causar despersonalización. Este es el motivo por el cual se requiere desarrollar actividades o acciones que eviten la exposición de los trabajadores a contextos negativos.

Muchos autores coinciden en que el estrés es un síndrome tridimensional ocasionado por el cansancio emocional (CE), la despersonalización (DP) y la dificultad para el logro o realización personal (RP), factores relacionados con la falta de eficacia. Según Garita & Herrera (2019), esta investigación espera ofrecer un aporte que permita mejorar las condiciones de trabajo a partir de sus contextos, lo que ayudaría a reducir los niveles de cansancio emocional y despersonalización, y a aumentar la realización personal.

##### 1.2.1.5.1.1. El cansancio Emocional

Oviedo, (2012), define el cansancio emocional como aquella condición “en la que el individuo comienza a sentirse sobrepasado por las tareas que tiene que realizar en su trabajo, percibiendo un cansancio físico y psicológico ...y de estar completamente saturado.” Según

lo indicado por Oviedo entendemos entonces que el cansancio emocional está estrechamente ligado al cansancio físico, explicándose el mismo como el estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico; puede estar acompañado de sentimientos de angustia, estrés y depresión. En este caso, hablamos de excesos laborales y de la carga que implica asumir responsabilidades y resolver conflictos, que no se ajustan a las capacidades reales del trabajador, o la ausencia de estímulos de tipo emocional o cognitivo; lo cual genera, al mismo tiempo, el distanciamiento de uno mismo a nivel emocional y cognitivo de su entorno laboral (p.18).

#### 1.2.1.5.1.2. La Despersonalización

Oviedo (2012) Considera "...una actitud impersonal. Imagen negativa sobre sí mismo, pérdida de autoestima, sentimiento de incapacidad para actuar con eficacia. Adopción de una actitud distante, de aislamiento y cinismo como mecanismo defensivo para adaptarse a la situación" ( p.8).

Es decir, según Arón & Llanos (2004) la despersonalización es la falta o escaso desarrollo personal. Considerar una imagen negativa sobre sí mismo, autoestima quebrantada y sentimiento de incapacidad para actuar con eficacia. Así mismo estas personas adoptan una actitud distante, y se aíslan del grupo como mecanismo defensivo y adaptación a situaciones divergentes. Se da como un trastorno desencadenado por el estrés agudo, cuya característica principal es que las personas experimentan sentimientos de disconformidad personal que le conduce a sentir un rechazo de sí mismo o del ambiente que lo rodea, actitud que afectando su desempeño cotidiano; en la despersonalización es típico observar el distanciamiento emocional de las personas con las que trata habitualmente en el trabajo u otro medio de socialización. Esta situación hace que se afecte la autoestima de la persona, generando ansiedad, depresión y enojo, entre otras actitudes; la persona siente que

su mundo ha cambiado. Debido a esto, a nivel laboral puede provocar un ausentismo y pérdidas económicas.

Finalmente podemos definirla como una experiencia subjetiva de la persona, que se caracteriza por una alteración en la forma habitual de percibirse a sí misma y su imagen corporal, con una baja autoestima, inseguridad y distorsionando la realidad; se reconoce como la pérdida del carácter, atributos e identidad personal.

#### 1.2.1.5.1.3. Baja Realización Personal

Según Asitimbay (2015), "La baja realización personal en el trabajo se da cuando hay una tendencia de los profesionales expuestos a unas condiciones de riesgo a evaluarse negativamente. Esta evaluación negativa afecta notablemente a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden." Entendemos entonces que si un profesional no se siente conforme y positivo con la labor que realiza, es debido a una desmotivación a nivel personal. En consecuencia, su capacidad de respuesta y logro personal se verá afectada significativamente, generando un sentimiento de inadecuación e incompetencia en el entorno laboral (p.35).

En resumen, la baja realización personal se manifiesta como la falta de capacidad para alcanzar el efecto esperado o el deseo no realizado. Generalmente, está asociada a la falta de recursos personales pertinentes que permitan afrontar de manera efectiva las funciones y responsabilidades en su centro laboral, las cuales probablemente hayan sido afectadas por circunstancias externas. Por tanto, este es un punto a analizar, especialmente en cuanto al nivel actual y cómo se puede mejorar.

#### 1.2.2. Bases Teóricas de la Variable Satisfacción Laboral

Se define la satisfacción laboral como un estado emocional favorable, construido a partir de experiencias que generan una percepción positiva de lo que se obtiene a cambio del trabajo realizado, característica que se evidencia en el comportamiento del trabajador. Locke, como se citó en Ruiz (2009), define la satisfacción laboral como "...una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo" (p.14). Por tanto, la satisfacción laboral se comprende en el campo de las actitudes, es decir, en el ámbito afectivo y/o del sentimiento con un alto grado de subjetividad, predisponiendo al trabajador a ser práctico en el manejo de emociones.

Dentro de los aspectos significativos que involucran el concepto de satisfacción laboral se encuentran: la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas y las condiciones de trabajo inmediatas. Además, no se deben pasar por alto factores clave como la edad, el género, los años de antigüedad, el nivel ocupacional y el tamaño de la institución.

Se centrará la atención en las características asociadas al trabajo que ejercen influencia sobre el nivel de satisfacción laboral, como el sistema de estímulos, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales.

#### 1.2.2.1 Causas de la Satisfacción Laboral

Según Zayas et al. (2015), "en el mundo actual, globalizado, cambiante, caracterizado por avances científicos y una poderosa tecnología, el hombre desempeña el papel fundamental para la organización, su funcionamiento y su evolución" (p.36).

Por consiguiente, la satisfacción laboral no solo está directa o indirectamente relacionada con el salario percibido por el empleado, sino también con el compromiso y dedicación que este demuestra hacia sus responsabilidades laborales. La satisfacción laboral del empleado se ve influenciada por una variedad de factores internos y externos, como el

nivel de responsabilidad, los estímulos percibidos en términos de éxito personal y profesional, las relaciones interpersonales y la congruencia con los valores personales, así como las condiciones de trabajo, entre otros. En este sentido, cuanto más destacado sea el desarrollo profesional y la calidad de vida, mayor será la satisfacción laboral experimentada. Palma (2005) ofrece una amplia gama de factores que influyen en la satisfacción laboral, entre los cuales destacan aquellos relacionados con el tema en estudio:

- Condiciones físicas y/o materiales, tiene que ver con las cualidades de los medios, materiales e infraestructura de la institución educativa en este caso, los que determinan el desarrollo de las tareas laborales.
  - Beneficios laborales y/o remunerativos, referido a lo atractivo de los incentivos económicos establecidos.
- Políticas administrativas, nivel de satisfacción relacionado con los lineamientos o reglas institucionales encaminadas a controlar la relación laboral asociada con el trabajador.
- Relaciones sociales y tiempo libre, dentro del cual consideramos las relaciones personales que se ejerce entre trabajadores del entorno laboral.
- Desarrollo personal, consideramos las facilidades u oportunidades que brinda la autoridad competente de la institución para la ejecución de actividades trascendentales que favorecen la autorrealización del empleado.

#### 1.2.2.2 Tipos de la Satisfacción Laboral

Una junta de expertos apoyados en entrevistas y análisis de investigaciones experimentales han determinado que la satisfacción laboral puede ser clasificado en dos niveles.

CONFIDE (2019) propone dos tipos de satisfacción laboral: Satisfacción general y satisfacción por fases.

#### 1.2.2.2.1 Satisfacción General

Hace referencia al nivel promedio de satisfacción que experimenta el empleado en relación con varios aspectos de su trabajo.

#### 1.2.2.2.2 Satisfacción por Facetas

Se refiere al nivel de satisfacción por facetas, lo cual implica considerar tanto los extremos de mayor o menor satisfacción que puede experimentar el trabajador frente a aspectos muy específicos de su labor, como el reconocimiento, los beneficios, las condiciones laborales y la relación con sus compañeros, entre otros.

Por lo tanto, un empleado puede experimentar satisfacción laboral al evaluar su experiencia en la institución de manera integral o general, así como de manera desarticulada o fragmentada. Esta evaluación puede depender de una variedad de factores, como las condiciones laborales, la interacción social, las oportunidades y el desempeño laboral, tanto del administrador de la institución o empresa como del propio empleado.

#### 1.2.2.3 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

##### 1.2.2.3.1. Sistemas de Estímulos

Según los hallazgos, investigaciones y conocimientos presentados por Duran et al. (2021), se considera que el sistema de estímulos abarca todo aquello relacionado con sistemas de "salarios y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con las expectativas". Se entiende entonces que percibir un salario justo, en función de la demanda de trabajo, el nivel de habilidad del trabajador y los estándares de salario vigentes, influye en

el nivel de satisfacción del trabajador. Además, se menciona la existencia de dos tipos de recompensas que están estrechamente relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son otorgadas por la institución educativa en este caso y se basan en el desempeño del trabajador. Por otro lado, las recompensas intrínsecas son aquellas que el trabajador experimenta internamente, como los sentimientos de competencia, el orgullo por sus logros y otras habilidades. Este sistema de recompensas también contribuye a generar sentimientos de satisfacción personal. En conclusión, se destaca que no solo se hace referencia a estímulos económicos, sino también a un tipo de estímulos relacionados con el reconocimiento y la aprobación, los cuales son evidenciados en el trabajo ejecutado (p.9).

#### 1.2.2.3.2. Condiciones de Trabajo

Según Portales et al. (2013), "a los empleados les interesa su ambiente de trabajo, que les permita el bienestar personal y facilite realizar un buen trabajo" (p. 11). En otras palabras, un ambiente físico cómodo, con un aforo estándar y un diseño adecuado para la labor que se realiza, que incluya aspectos como la iluminación, ventilación, condiciones acústicas y otros factores ambientales, favorecerá un mejor desempeño e influirá en la satisfacción del empleado. Es fundamental considerar la cultura organizacional de la institución, que abarca el sistema de valores, la misión, la visión y otros aspectos que promuevan condiciones laborales favorables, asegurándose de que esta cultura organizacional esté alineada con las expectativas personales de los empleados. Además, es importante ser proactivo tanto en la comunicación como en la escucha, participando en la toma de decisiones, interactuando con los superiores, cultivando relaciones positivas con los colegas y fomentando el trabajo en equipo, entre otras prácticas. Al mismo tiempo, la libertad y la autonomía laboral contribuyen a aumentar la satisfacción del trabajador.

#### 1.2.2.3.3. Relaciones Interpersonales



Según Portales et al. (2013), "la relación entre la personalidad y la ocupación resulta en una mayor satisfacción, ya que las personas poseen talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos" (p. 12). Se reconoce la existencia de las inteligencias múltiples, y si priorizamos estos talentos y habilidades en el cumplimiento de las demandas laborales en cada uno de los escenarios en los que nos desarrollamos o desempeñamos, es probable que la satisfacción se refleje en el logro de mejores desempeños y éxitos laborales.

El compañerismo entre los trabajadores representa un apoyo fundamental para alcanzar las metas propuestas. La interacción social es esencial dentro de un equipo de trabajo y constituye un factor determinante de la satisfacción laboral. Es importante destacar que las instituciones cuyos empleados cuentan con líderes o autoridades tolerantes suelen experimentar una mayor satisfacción en comparación con aquellas con líderes indiferentes, autoritarios o intolerantes.

### 1.3. Definición de Términos Básicos

#### 1.3.1. Calidad de la Educación

Vásquez (2013) considera que la educación es de calidad "cuando se cumplen las descripciones, explicaciones y predicciones señaladas por las teorías científicas y sus respectivas decisiones teóricas y prácticas, con relación al hombre-sociedad-universo". En este caso, se considera que una institución brinda educación de calidad cuando logra el desarrollo integral de la comunidad educativa, es decir, equilibrio emocional, desarrollo personal, existencia de estímulos por logros destacados, condiciones de trabajo adecuadas, y relaciones personales y sociales acordes con la realidad, principalmente. Esta es la visión a corto plazo que se debe aspirar en una institución educativa (p. 11).

### 1.3.2. Clima Laboral

Kyriacou (1981), como se citó en Cuchipec (2020), sugiere que "las escuelas deberían esforzarse por mejorar el respaldo social que recibe el cuerpo docente, y que una buena parte de esa responsabilidad recae en el director o directora." El clima laboral está estrechamente vinculado con las relaciones sociales del entorno, además de la gestión administrativa y pedagógica que se lleva a cabo en la institución educativa. A esto se suma la proyección social y la calidad de las relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución (p. 30).

### 1.3.3. Desmotivación

Diéguez (2018) define la desmotivación como "la respuesta negativa a un estado de insatisfacción de un trabajador y suele invocar sentimientos negativos que se reflejan en los resultados profesionales". En este caso, la desmotivación del ser humano es un tipo de respuesta defensiva por insatisfacción temporal, a consecuencia de que éste se siente agotado, desanimado e impotente para mejorar no solo sus condiciones de trabajo, sino también su estabilidad personal con el fin de lograr un rendimiento superior al obtenido previamente (p. 44).

### 1.3.4. Despersonalización

Oviedo (2012) menciona que la despersonalización está "caracterizada fundamentalmente por un distanciamiento emocional de las personas con las que trata habitualmente en el trabajo, de manera que se mantiene cierta distancia con ellos o se tiende a etiquetarlos de forma negativa" (p. 18). Según el autor, la despersonalización se evidencia en un nivel de autoestima baja de la persona, genera ansiedad, depresión y enojo

principalmente; además, genera actitudes de rechazo al sentido común en la convivencia, puesto que el individuo con esta característica crea un mundo distante a su alrededor. Esta condición a nivel laboral provoca ausentismo, ineficacia y pérdidas económicas en ocasiones.

#### 1.3.5. Estrés Laboral

Chiavenato (2015), como se citó en Aparicio (2018), define al estrés como "una condición inherente a la vida moderna, causada por diversas necesidades, exigencias, urgencias, atrasos, plazos por cumplir, metas y objetivos, la ausencia de medios y recursos, entre otros" (p. 34). Según Chiavenato, el estrés laboral se entiende como una situación que tácitamente es parte de nuestra vida, expresada ante una respuesta de estado emocional negativo, que muchas veces es acompañada por un cambio fisiológico, resultante de aspectos laborales, y está mediatizado por que las demandas del trabajo son superiores a las posibilidades y/o condiciones del empleado. Se debe entender al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que preparan el organismo para cualquier circunstancia de acción.

#### 1.3.6. Interacción Social

Tomando como referencia las definiciones de Travers & Cooper (1997), se puede deducir que la interacción social está determinada en la medida en que los individuos buscan vincularse a otras personas con la finalidad de encontrar una salida y/o superar el estrés. Por consiguiente, las relaciones dinámicas que se ejercen de persona a persona de manera fluida dentro de los diferentes grupos sociales en los que se desarrollan a lo largo de su existencia, generalmente son motivadas por la competencia o por la cooperación.

#### 1.3.7. Satisfacción Laboral

Robbins & Judge (2013), como se citó en Visitación (201), definen la satisfacción laboral como "el sentimiento positivo en relación al puesto de trabajo del individuo, el cual resulta de una evaluación de sus características" (p.50). De acuerdo con esta definición, un

empleado experimenta satisfacción laboral cuando los niveles de estrés en su puesto de trabajo son limitados, existe una buena relación con sus compañeros, y las condiciones laborales ambientales y de trato son adecuadas. La satisfacción laboral se define como un estado emocional favorable, construido a partir de experiencias que generan una percepción positiva de lo que se obtiene a cambio del trabajo realizado, y se evidencia en el comportamiento del trabajador.

## **CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES**

### 2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

#### 2.1.1. Hipótesis Principal

Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

#### 2.1.2. Hipótesis Derivados

HE1. Existe relación entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

HE2. Existe relación entre el estrés y las condiciones del personal docente trabajo en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

HE3. Existe relación entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

### 2.2. Variables y Definición Operacional

#### 2.2.1. Variable 1: Estrés Laboral

##### 2.2.1.1. Definición Conceptual

Se define como el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que prepara el organismo para cualquier circunstancia de acción. Según Lutheran (2021), "El estrés es la respuesta del organismo a las exigencias, tensiones y agresiones de la vida. Es un proceso normal del organismo; de hecho, no hay vida sin estrés. Pero es normal y positivo hasta un cierto límite, más allá del cual se convierte en negativo y dañino" (p.4). Claramente, hoy en día, debido a las circunstancias actuales de vida, el estrés es parte de nuestro día a día, por lo que es nuestro deber crear mecanismos de estabilidad y evitar efectos clínicos.

#### 2.2.1.2. Definición Operacional

Para medir esta variable se aplicó la escala de Likert, y como instrumento un cuestionario sobre nivel de estrés, conformado por tres dimensiones y 14 ítems.

**Tabla 1**

*Definición Operacional de la Variable 1*

| <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b>                 | <b>Ítems</b> |
|---------------------|------------------------------------|--------------|
| Cansancio emocional | - Cansancio físico                 | 1;2          |
|                     | - Eventos de insomnio              | 3;4          |
|                     | - Muestras de Irritabilidad        | 5;6          |
| Despersonalización  | - Muestras de ansiedad             | 7;8          |
|                     | - Falta de motivación personal     | 9;10         |
|                     | - Alteración de la imagen personal | 11;12        |

| Dimensiones               | Indicadores                   | Ítems |
|---------------------------|-------------------------------|-------|
| Baja realización personal | - Percepción de incompetencia | 13;14 |

## 2.2.2. Variable 2: Satisfacción Laboral

### 2.2.2.1. Definición Conceptual

Definimos satisfacción laboral como un estado emocional favorable, construido a partir de experiencias que generan una percepción positiva de lo que se obtiene a cambio del trabajo que se realiza, tomado de Locke (1986) definimos la satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación personal de las experiencias laborales del individuo.

### 2.2.2.2. Definición Operacional

Para medir esta variable se aplicó la escala de Likert, y como instrumento un cuestionario sobre nivel de estrés, conformado por tres dimensiones y 17 ítems.

**Tabla 2***Definición Operacional de la Variable 2*

| <b>Dimensiones</b>         | <b>Indicadores</b>                       | <b>Ítems</b> |
|----------------------------|--|--------------|
| Sistema de estímulos       | - Políticas de ascensos                  | 1;2          |
|                            | - Sistemas de salarios                   | 3;4;5        |
|                            | - Reconocimiento por el trabajo          | 6;7;8        |
| Condiciones de trabajo     | - Ambientes físicos                      | 9;10         |
|                            | - Equipamiento                           | 11           |
|                            | - Horarios y descansos                   | 12;13        |
| Relaciones Interpersonales | - Relación directivos y personal docente | 14;15;16     |
|                            | - Relación docente – padres de familia   | 17           |

**Operacionalización de Variables**

- **Tabla de Operacionalización de la Variable de Estrés Laboral**

El primer cuestionario fue denominado “Cuestionario de medición del estrés laboral”. Este permitió recoger información y determinar el nivel de estrés en el personal docente del nivel primario del Colegio de La Libertad, Huaraz. Estuvo compuesto por 14 ítems, dividido en 3 dimensiones, etiquetados en una escala de Likert del 1 al 5; con la valoración siguiente: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre, y 5 = siempre.



**Tabla 3***Operacionalización de la Variable Estrés Laboral*

| Dimensiones                | Indicadores                           | Ítems  | Niveles y rango |
|----------------------------|---------------------------------------|--------|-----------------|
| <b>Cansancio emocional</b> | -Cansancio físico                     | 1, 2   | Escala Likert   |
|                            | -Eventos de insomnio                  | 3,4    | 1;2;3;4 y 5     |
|                            | -Muestras de Irritabilidad            | 5,6    | 1= nunca        |
| <b>Despersonalización</b>  | -Muestras de ansiedad                 | 7,8    | 2= casi nunca   |
|                            | -Falta de motivación personal         | 9,10   | 3= a veces      |
|                            | -Alteración de la imagen personal     | 11,12  | 4= casi siempre |
|                            |                                       |        | 5= nunca        |
| <b>Baja realización</b>    | -Percepción de personal incompetencia | 13, 14 |                 |

- **Tabla de Operacionalización de la Variable de Satisfacción Laboral**

El segundo cuestionario fue denominado “Cuestionario de medición de nivel de satisfacción laboral”, que ha permitido recopilar información y determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes durante el trabajo remoto por la pandemia. Estuvo compuesto por 17 ítems, divididos en 3 dimensiones, que han sido etiquetados en la escala Likert en la de 1 al 5 con la siguiente valoración: numérica: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4=casi siempre; 5= nunca.

**Tabla 4***Operacionalización de la Variable Nivel de Satisfacción Laboral*

| <b>Dimensiones</b>                | <b>Indicadores</b>                   | <b>Ítems</b> | <b>Niveles y rango</b>                  |
|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------|---|
| <b>Sistema estímulos de</b>       | -Políticas de ascensos -             | 1;2          | Escala Likert                           |
|                                   | Sistemas salarios de                 | 3;4;5        | 1;2;3;4 y 5                             |
|                                   | -Reconocimiento por el trabajo       | 6;7;8        | 1= nunca<br>2= casi nunca<br>3= a veces |
| <b>Condiciones de trabajo</b>     | -Ambientes físicos                   | 9;10         | 4= casi siempre                         |
|                                   | -Equipamiento                        | 11           | 5= nunca                                |
|                                   | -Horarios y descansos                | 12;13        |   |
| <b>Relaciones Interpersonales</b> | -Relación directivos docentes        | 14;15;16     |   |
|                                   | -Relación docentes padres de familia | 17           |   |

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### 3.1. Diseño Metodológico

#### 3.1.1. Enfoque

En el presente trabajo de investigación se empleó el enfoque cuantitativo. Según Hernández, et al. (2014), "el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos secuenciales y probatorios que parten de una idea delimitada. Se establecen objetivos y cuestionamientos. Mediante este análisis, se plantean hipótesis y variables medibles mediante métodos estadísticos y, finalmente, se extraen conclusiones de la investigación" (pp. 4-5).

#### 3.1.2. Diseño

El diseño escogido fue el no experimental transversal. Según Hernández et al. (2014), "la investigación no experimental comprende estudios donde las variables no son manipuladas, observando detalladamente los fenómenos en su ambiente natural. Uno de los tipos de esta investigación es el transversal o transeccional, en el cual se recopilan los datos en un momento único" (pp. 152-155).

#### 3.1.3. Método

El método aplicado fue el método inductivo. Según Rodríguez y Pérez (2017), "La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos

particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan" (p. 10).

#### 3.1.4. Tipo

La presente tesis tuvo una naturaleza básica, tomando como referencia a Sánchez et al. (2018), quienes sostienen que "La investigación básica o teórica es el tipo de investigación orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata. Busca principios y leyes científicas, pudiendo organizar una teoría científica. También es llamada investigación científica básica" (p. 79).

En efecto, el objetivo de la investigación fue establecer la relación entre las variables estrés y satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz.

#### 3.1.5. Nivel

Corresponde al nivel correlacional, Según Hernández- Sampieri et al. (2014) "los diseños no experimentales transversales correlacionales son investigaciones que recopilan la información en un determinado momento, describiendo la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables sin precisar el sentido de causalidad" (pp. 156-157)

### 3.2. Diseño Muestral

La muestra fue seleccionada de manera no probabilística por conveniencia de tipo censal; los participantes fueron elegidos utilizando el criterio de inclusión, el cual requería que fueran profesores del nivel primario y hubieran impartido clases durante los años de la pandemia, es decir, de 2020 a 2022. Se definió un grupo de 42 docentes de aula, que

representaba el 100% de los trabajadores en dicho nivel y modalidad, lo que permitió un análisis más completo del caso. Según Hernández et al. (2010), este tipo de estudios se llevan a cabo sin manipular voluntariamente las variables, y los fenómenos se observan en su entorno natural para su posterior análisis.

### 3.3. Técnicas de Recolección de Datos

Para recoger los datos de la población se utilizó la técnica de la encuesta. Dos cuestionarios de preguntas cerradas con alternativas de opción múltiple serán aplicados a la población en estudio. El primer cuestionario fue denominado "Cuestionario de medición de nivel de estrés". Este sirvió para determinar el nivel de estrés de los docentes durante la pandemia del COVID 19, estuvo compuesto por 14 ítems, divididos en 3 dimensiones, que serán etiquetados en la de 1 al 5 con la siguiente valoración: numérica: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4=casi siempre; 5= nunca.

### 3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información

- Tipo de análisis de datos: cuantitativo.
- Organización de los datos: organización tabular.
- Procesamiento y almacenamiento de los datos: Software estadístico SPSS.

Los datos obtenidos en la aplicación de instrumentos se organizaron en tablas de frecuencia porcentuales para determinar los niveles de estrés y satisfacción laboral de la población de estudio. Para establecer la relación entre las variables estrés y satisfacción laboral, los resultados obtenidos fueron sometidos a la prueba de normalidad de Spearman cuyo coeficiente de relación fue de medida no paramétrica con la finalidad de determinar el grado de correlación entre las variables y comprobar la hipótesis estadística.

### 3.5. Aspectos Éticos

Durante el desarrollo de esta investigación se respetaron y cumplieron las normas legales y éticas, institucionales, que rigen y regulan las condiciones de investigación y los derechos de propiedad intelectual.

Asimismo, para el trabajo de campo, se solicitó la respectiva autorización a la autoridad competente, del mismo modo se respetó la confidencialidad de la información. Los cuestionarios fueron completamente anónimos y se guardó absoluta reserva sobre los datos proporcionados por los sujetos encuestados.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados descritos en el presente capítulo de la investigación, son resultado del análisis de los datos estadísticos recopilados mediante los instrumentos de recolección de datos, posteriormente sistematizados y analizados, y en función a los objetivos y las hipótesis de la investigación formuladas.

### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 5**

*Distribución de Frecuencias de los niveles del Estrés Laboral*

| Escala       | Frecuencias | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Nunca        | 0           | 0          |
| Casi nunca   | 7           | 16.7       |
| A veces      | 27          | 64.3       |
| Casi siempre | 8           | 19.0       |
| Siempre      | 0           | 0          |
| Total        | 42          | 100.0      |

En la tabla 5, se observó la frecuencia del estrés laboral del personal docente de la Institución Educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022. El cual, según la escala, indicó que

los docentes presentaron estrés durante la pandemia del COVID 19, un 64.3% con frecuencia de a veces, 19.0% casi siempre, un 0% nunca. Estos resultados indicaron que un alto porcentaje de docentes a veces presentó estrés laboral durante el trabajo virtual.

**Tabla 6**

*Distribución de Frecuencias de los Niveles de Estrés por Cansancio Emocional*

| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca         | 0                 | 0                 |
| Casi nunca    | 6                 | 14.3              |
| A veces       | 26                | 61.9              |
| Casi siempre  | 10                | 23.8              |
| Siempre       | 0                 | 0                 |
| Total         | 42                | 100.0             |

En la tabla 6, se observó que el 61.9% de los docentes encuestados presentó estrés por cansancio emocional con una frecuencia de a veces, el 23.8% casi siempre, y el 14.3% casi nunca. En este caso, se constató que a veces el cansancio emocional les produjo estrés a los docentes.

**Tabla 7**

*Distribución de Frecuencias de los Niveles de Estrés por Despersonalización*

| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca         | 0                 | 0                 |
| Casi nunca    | 8                 | 19.0              |
| A veces       | 30                | 71.4              |



| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Casi siempre  | 4                 | 9.5               |
| Siempre       | 0                 | 0                 |
| Total         | 42                | 100.0             |

En la tabla 7, se observó que el 71.4% de la población de estudio experimentó episodios de estrés por despersonalización a veces, el 19.0% casi nunca, y el 9.0% casi siempre. Estos resultados indicaron que la mayor frecuencia de estrés por despersonalización corresponde al a veces.

**Tabla 8**

*Distribución de Frecuencias del Nivel de Estrés por Baja Realización Personal*

| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca         | 0                 | 0                 |
| Casi nunca    | 7                 | 16.7              |
| A veces       | 19                | 45.2              |
| Casi siempre  | 14                | 33.3              |
| Siempre       | 2                 | 4.8               |
| Total         | 42                | 100.0             |

En la tabla 8, se observó la frecuencia de estrés por baja realización personal expresada por la población de estudio. Los resultados indican que el 45.2% manifestó experimentar este tipo de estrés a veces, el 33.3% casi siempre, y el 4.8% siempre. Estos

indicadores mostraron que un buen porcentaje de docentes experimentó estrés por baja realización personal, especialmente en el nivel de a veces.

**Tabla 9**

*Distribución de Frecuencias de los Niveles de Satisfacción Laboral*

| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca         | 0                 | 0                 |
| Casi nunca    | 9                 | 21.4              |
| A veces       | 25                | 59.5              |
| Casi siempre  | 8                 | 19.0              |
| Siempre       | 0                 | 0                 |
| Total         | 42                | 100.0             |

En la tabla 9, se observó que el 59.5% de los docentes manifestó haber sentido satisfacción laboral durante la pandemia, mientras que el 21.4% indicó casi nunca haberla experimentado. Estos resultados mostraron que un alto porcentaje de docentes experimentó satisfacción laboral personal, especialmente en las frecuencias de a veces y casi siempre.

**Tabla 10***Distribución de Frecuencias por Niveles de Satisfacción Laboral por Sistemas de Estímulos*

| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca         | 0                 | 0                 |
| Casi nunca    | 8                 | 19.0              |
| A veces       | 25                | 59.5              |
| Casi siempre  | 9                 | 21.4              |
| Siempre       | 0                 | 0                 |
| Total         | 42                | 100.0             |

En la tabla 10, se observó que el 59.5% de los docentes manifestó que a veces el sistema de estímulos contribuyó a su satisfacción laboral, mientras que el 21.4% indicó casi siempre y el 19.0% casi nunca. Estos resultados evidenciaron que un alto porcentaje de docentes percibió que el sistema de estímulos contribuía a su satisfacción laboral, especialmente en la escala de a veces.

**Tabla 11***Distribución de Frecuencias por Niveles de Satisfacción Laboral por Condiciones de Trabajo*

| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca         | 0                 | 0                 |
| Casi nunca    | 12                | 28.6              |
| A veces       | 14                | 33.3              |
| Casi siempre  | 16                | 38.1              |
| Siempre       | 0                 | 0                 |
| Total         | 42                | 100.0             |

En la tabla 11, se indicó respecto a la satisfacción laboral según las condiciones de trabajo, donde un 38.1% de docentes indicó que casi siempre había sentido que esta dimensión influía en su satisfacción laboral, un 33.3% manifestó a veces, y un 28.6% siempre.

**Tabla 12**

*Distribución de Frecuencias por Niveles de Satisfacción Laboral por Relaciones Interpersonales*

| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Nunca         | 0                 | 0                 |
| Casi nunca    | 5                 | 11.9              |
| A veces       | 28                | 66.7              |
| Casi siempre  | 9                 | 21.4              |
| Siempre       | 0                 | 0                 |
| Total         | 42                | 100.0             |

En la tabla 12, se observó que un 66.7 % de la población consideraba que a veces las relaciones interpersonales influían en su satisfacción laboral, el 21.41% manifestó casi siempre y el 11.9% casi nunca. Estos resultados indicaron que un alto nivel de docentes consideraba que a veces las relaciones interpersonales influían en la satisfacción laboral.

## 4.2. Análisis Inferencial

**Tabla 13***Descripción de la Relación entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral*

|                   |                 | <b>Satisfacción Laboral</b> |              |              |               |
|-------------------|-----------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|
|                   |                 | Casi nunca                  | A veces      | Casi siempre | Total         |
| Estrés<br>laboral | Casi<br>nunca   | 2<br>4.80%                  | 5<br>11.90%  | 0<br>0.00%   | 7<br>16.70%   |
|                   | A veces         | 7<br>16.70%                 | 15<br>35.70% | 5<br>11.90%  | 27<br>64.30%  |
|                   | Casi<br>siempre | 0<br>0.00%                  | 5<br>11.90%  | 3<br>7.10%   | 8<br>19.00%   |
| <b>Total</b>      |                 | 9<br>21.40%                 | 25<br>59.50% | 8<br>19.00%  | 42<br>100.00% |

En la tabla 13, se observó que una buena cantidad de los docentes del Colegio de La Libertad – Huaraz, que indicaron que a veces presentaban estrés laboral (35.7%) manifestaron en la misma escala (a veces) que esta tenía relación con la satisfacción laboral. También, un grupo pequeño (11.9%) de docentes que sentían estrés laboral a veces, manifestaron que este casi siempre tenía relación con la satisfacción laboral. Del mismo modo, un mínimo porcentaje (4.8%) de docentes manifestaron que casi nunca experimentaron estrés laboral, el cual casi nunca estaba relacionado con la satisfacción laboral.

**Tabla 14**

*Descripción de la Relación entre el Estrés y Niveles de Satisfacción Laboral por Sistema de Estímulos*

|                |              | <b>Sistemas De estímulos</b> |             |              |              |
|----------------|--------------|------------------------------|-------------|--------------|--------------|
|                |              | Casi nunca                   | A veces     | Casi siempre | Total        |
| Estrés laboral | Casi nunca   | 3<br>7.1%                    | 4<br>9.5%   | 0<br>0.0%    | 7<br>16.7%   |
|                | A veces      | 5<br>11.9%                   | 16<br>38.1% | 6<br>14.3%   | 27<br>64.3%  |
|                | Casi siempre | 0<br>0.0%                    | 5<br>11.9%  | 3<br>7.1%    | 8<br>19.0%   |
| Total          |              | 8<br>19.0%                   | 25<br>59.5% | 9<br>21.4%   | 42<br>100.0% |

En la tabla 14, se estableció la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral por sistema de estímulos; en ella se observó que la mayoría de docentes (38.1%) que consideraban que a veces experimentaban estrés laboral también manifestaron que a veces, este, tenía relación con el sistema de estímulos. Un porcentaje menor al anterior (14.3%) expresó que a veces experimentaron estrés laboral y además consideraron que casi siempre tenía relación con el sistema de estímulos. Un porcentaje mucho menor (11.9%) de docentes que a veces sintieron estrés laboral sostuvieron que casi nunca este estaba relacionado con el sistema de estímulos.

**Tabla 15**

*Descripción de la Elación Estrés Laboral y Nivel de Satisfacción Laboral por condiciones de Trabajo*

|                   |                 | <b>Condiciones de trabajo</b> |              |              |               |
|-------------------|-----------------|-------------------------------|--------------|--------------|---------------|
|                   |                 | Casi nunca                    | A veces      | Casi siempre | Total         |
| Estrés<br>laboral | Casi<br>nunca   | 5<br>11.90%                   | 1<br>2.40%   | 1<br>2.40%   | 7<br>16.70%   |
|                   | A veces         | 7<br>16.70%                   | 11<br>26.20% | 9<br>21.40%  | 27<br>64.30%  |
|                   | Casi<br>siempre | 0<br>0.00%                    | 2<br>4.80%   | 6<br>14.30%  | 8<br>19.00%   |
|                   | <b>Total</b>    | 12<br>28.60%                  | 14<br>33.30% | 16<br>38.10% | 42<br>100.00% |

En la tabla 15, se estableció la relación entre el estrés laboral y los niveles de satisfacción por condiciones de trabajo; en ella se observó que un considerable porcentaje de docentes (26.2%) manifestó que a veces experimentó estrés laboral, los mismos que consideraron también que casi nunca están relacionadas a las condiciones de trabajo, otro porcentaje intermedio (21.4%) que a veces experimentó estrés laboral, consideró que casi siempre está relacionado con las condiciones de trabajo, finalmente en menor porcentaje (16.7%) que expresó haber experimentado a veces estrés laboral considera que casi nunca está relacionado a las condiciones de trabajo.

**Tabla 16**

*Descripción de la Relación entre Laboral y los niveles de Satisfacción Laboral por Relaciones Interpersonales*

|                   |                 | <b>Relaciones interpersonales</b> |              |              |               |
|-------------------|-----------------|-----------------------------------|--------------|--------------|---------------|
|                   |                 | Casi nunca                        | A veces      | Casi siempre | Total         |
| Estrés<br>laboral | Casi<br>nunca   | 3<br>7.10%                        | 4<br>9.50%   | 0<br>0.00%   | 7<br>16.70%   |
|                   | A veces         | 2<br>4.80%                        | 20<br>47.60% | 5<br>11.90%  | 27<br>64.30%  |
|                   | Casi<br>siempre | 0<br>0.00%                        | 4<br>9.50%   | 4<br>9.50%   | 8<br>19.00%   |
|                   | <b>Total</b>    | 5<br>11.90%                       | 28<br>66.70% | 9<br>21.40%  | 42<br>100.00% |

En la tabla 16, se estableció la relación entre el estrés laboral y los niveles de satisfacción laboral atribuidos a las relaciones interpersonales; se observó que un alto porcentaje (47.6%) de docentes que manifestaron haber experimentado episodios de estrés a veces, también consideraron que a veces estas obedecían a las relaciones interpersonales. Un porcentaje menor (11.9%) de los que a veces experimentaron estrés laboral consideraron que estas casi siempre obedecían a las relaciones interpersonales. Un bajo porcentaje (9.5%) de los que manifestaron que casi nunca sufrieron estrés durante el confinamiento también manifestaron que a veces, ello se debía a las relaciones interpersonales.

#### 4.3. Comprobación de Hipótesis

##### - Prueba de Normalidad

Para elegir la prueba estadística más adecuada para contrastar las hipótesis de investigación, se sometieron las puntuaciones obtenidas en las variables estrés laboral y



satisfacción laboral a una prueba de normalidad. En la presente investigación, la muestra consistió en 42 personas, por lo tanto, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

- Hipótesis
- H0: Las variables estrés laboral y satisfacción laboral siguen una distribución normal.
- H1: Las variables estrés laboral y satisfacción laboral no siguen una distribución normal.
- Nivel de significancia 5% = 0.05
- Regla de decisión: Si p valor < 0.05 entonces se procede a rechazar la Ho
- Nivel de confianza = 95%

**Tabla 17**

*Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk*

|                      | Shapiro-Wilk |    |       |
|----------------------|--------------|----|-------|
|                      | Estadístico  | Gl | Sig.  |
| Estrés laboral       | 0.765        | 42 | 0.000 |
| Satisfacción laboral | 0.787        | 42 | 0.000 |

En la tabla 17, se observó que las probabilidades asociadas a las variables estrés laboral y satisfacción laboral, según la prueba de Shapiro Wilk, son menores al nivel de significación establecido (P valor = 0.000 < 0.05), razón por la cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que las variables estrés laboral y

satisfacción laboral no siguen una distribución normal; y para la prueba de hipótesis se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

**- Prueba de Hipótesis General**

- H0 : No existe relación positiva significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.
- H1 : Existe relación positiva significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.
- Nivel de significancia 5% = 0,05
- Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho
- Nivel de confianza = 95%

**Tabla 18**

*Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral*

|              |                             | Estrés laboral | Satisfacción laboral |
|--------------|-----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho Spearman | de Estrés laboral           | 1.000          | ,315*                |
|              | Coefficiente de correlación |                |                      |
|              | Sig. (bilateral)            |                | .042                 |
|              | N                           | 42             | 42                   |

|                      |                             | Estrés laboral | Satisfacción laboral |
|----------------------|-----------------------------|----------------|----------------------|
| Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,315*          | 1.000                |
|                      | Sig. (bilateral)            | .042           |                      |
|                      | N                           | 42             | 42                   |

*Nota.* \* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 18 mostró una correlación positiva ( $\rho = 0,315^*$ ) y significativa ( $p = 0,042 < 0,05$ ) entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula, lo que indicó que existe una relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes del Colegio de La Libertad, Huaraz.

### Prueba de Hipótesis Específicas

#### - Prueba de Hipótesis Específica 1

- H0 : No existe relación positiva significativa entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.
- H1 : Existe relación positiva significativa entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

**Tabla 19**

*Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral Relacionado al*

*Sistema de Estímulos*

|                 |                            | Estrés laboral | D1: Sistemas de estímulos |
|-----------------|----------------------------|----------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | de Estrés laboral          | 1.000          | ,374*                     |
|                 | Coeficiente de correlación |                |                           |
|                 | Sig. (bilateral)           |                | .015                      |
|                 | N                          | 42             | 42                        |
|                 | D1: Sistemas de estímulos  | ,374*          | 1.000                     |
|                 | Coeficiente de correlación |                |                           |
|                 | Sig. (bilateral)           | .015           |                           |
|                 | N                          | 42             | 42                        |

*Nota.* \*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 19, se observó una correlación positiva ( $\rho = 0,375^*$ ) y significativa ( $p = 0,015 < 0,05$ ) entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes, en relación al sistema de estímulos. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral causado por el sistema de estímulos y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio de La Libertad, Huaraz.

#### - Prueba de hipótesis específica 2

- H0 : No existe relación positiva significativa entre el estrés y las condiciones del personal docente trabajo en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.
- H2 : Existe relación positiva significativa entre el estrés y las condiciones de trabajo del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

**Tabla 20**

*Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral Relacionado a las Condiciones de Trabajo*

|          |                            | Estrés<br>laboral | D2: Condiciones de<br>trabajo |
|----------|----------------------------|-------------------|-------------------------------|
| Rho      | de Estrés laboral          |                   |                               |
|          | Coeficiente de correlación | 1.000             | ,483**                        |
| Spearman |                            |                   |                               |
|          | Sig. (bilateral)           |                   | .001                          |
|          | N                          | 42                | 42                            |
|          | D2:                        |                   |                               |
|          | Coeficiente de correlación |                   | 1.000                         |
|          | Condiciones de trabajo     |                   |                               |
|          | Sig. (bilateral)           | ,483**            | .001                          |
|          | N                          | 42                | 42                            |

*Nata.* \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20, se observó una correlación positiva ( $\rho = 0,483^*$ ) y significativa ( $p = 0,001 < 0,05$ ) entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes, relacionada con las condiciones de trabajo. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral causado por las condiciones de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio de La Libertad, Huaraz.

### - Prueba de hipótesis específica 3

- H0: No existe relación positiva significativa entre las relaciones interpersonales del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

- H3: Existe relación positiva significativa entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

**Tabla 21**

*Correlación de Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral Relacionado a las Relaciones Interpersonales*

|                                |                   | Estrés laboral              |        | D3: Relaciones interpersonales |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------|--------|--------------------------------|
| Rho                            | de Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1.000  | ,480**                         |
| Spearman                       |                   | Sig. (bilateral)            |        | .001                           |
|                                |                   | N                           | 42     | 42                             |
| D3: Relaciones interpersonales |                   | Coefficiente de correlación | ,480** | 1.000                          |
|                                |                   | Sig. (bilateral)            | .001   |                                |
|                                |                   | N                           | 42     | 42                             |

Nota. \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se observó una correlación positiva ( $\rho = 0,480^*$ ) y significativa ( $p = 0,001 < 0,05$ ) entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes, relacionada con las relaciones interpersonales. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el estrés laboral generado por las relaciones interpersonales y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio de La Libertad, Huaraz.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

- **Para la Hipótesis General**

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, al determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022, en el marco de un nivel de significancia del 0.05 (5%) y un nivel de confianza del 95%, se obtuvo un coeficiente de correlación positiva  $Rho = 0,315$  y una significancia expresado en un  $p=0,042$  al aplicarse la prueba no paramétrica del Rho de Spearman; este resultado muestra una relación positiva débil entre las variables estrés y satisfacción laboral, lo que significa que el trabajo del personal docente durante la pandemia a veces ha generado estrés por lo mismo la satisfacción laboral también se ha mantenido estable en esa misma proporción. Esto implicó, que el estrés laboral en el personal docente fue manejado de manera adecuada, permitiendo mantener un moderado nivel de satisfacción laboral. Frente a lo sostenido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que refiere que existe relación positiva entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022; Estos resultados fueron corroborados por Ramón (2018), quien concluyó la existencia de una correlación inversas y significativas en la mayoría de dimensiones de estrés ocupacional y satisfacción laboral; la correlación de Pearson de  $r=-0.535$ , es decir a mayor estrés menor satisfacción laboral.

- **Para las Hipótesis Específicas**

- **Hipótesis Específica 1**

Los resultados de esta investigación, al aplicarse la prueba no paramétrica de Spearman arrojó una correlación positiva y significativa débil de  $Rho,375$  y un  $p= 0,015$  entre el estrés laboral y satisfacción laboral de los docentes, relacionado al sistema de estímulos; lo cual implica que el nivel de estrés laboral en el personal docente afectó levemente el nivel de percepción de la satisfacción laboral relacionado al sistema de estímulos. Frente a lo mencionado se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde refiere que existe entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente de la Institución educativa CLL, Huaraz 2022. Atalaya (2018) en su investigación Satisfacción laboral y síndrome de burnout en trabajadores de una universidad estatal de Lima. Confirmó la existencia de una correlación estadísticamente significativa de  $Rho= ,314$  específicamente en la dimensión beneficios laborales. Los trabajadores pierden motivación al no ver recompensados sus esfuerzos en una mejor remuneración. Los incentivos cumplen la función de motivar a los trabajadores a mantener un nivel de esfuerzo constante; lo cual significa que un cierto grado de estímulos, contribuye al bienestar y satisfacción de los docentes, y, por el contrario, la ausencia de los mismos, contribuye a la insatisfacción que incrementa el estrés laboral Espinoza & Huaita (2012)

- **Hipótesis Específica 2.**

Se evidenció la existencia de una correlación positiva débil entre el estrés laboral y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa CLL de Huaraz, relacionado a las condiciones de trabajo; al aplicarse la prueba no paramétrica de Spearman se obtuvo una correlación positiva de  $Rho,483$  y significativa de  $p= 0,001 < 0,05$  entre el estrés laboral y las condiciones de trabajo; lo cual indica que las condiciones de trabajo generaron en ocasiones cierto grado de estrés laboral en los docentes de la población de estudio. Frente a la situación



descrita, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que refieren que existe relación entre el estrés y las condiciones de trabajo del personal docente de la Institución Educativa CLL, Huaraz 2022

Falla (2017) en su investigación Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la IE. Víctor Andrés Belaunde de la ciudad de Chimbote, llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa muy alta entre sus variables de estudio relacionadas a la dimensión estructura del ambiente laboral con un  $Rho = - 784$ , se comprueba una vez más la existencia de correlación entre las variables estudiadas.

Toda organización es un sistema social; si ésta funciona generando en su seno un ambiente óptimo, capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores, éstos lograrán crecer, desarrollarse y encontrar su mayor satisfacción y autorrealización, lo que redundará en la consecución de los objetivos de la empresa. Nicolaci (2008).

- **Hipótesis Específica 3.**

Al aplicarse la prueba no paramétrica de Spearman arrojó una correlación de  $Rho = 0,480$  y significativa  $p = 0,001 < 0.05$  entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal docente de la Institución educativa CLL, Huaraz 2022; lo cual indica que relaciones interpersonales influyen en la satisfacción laboral de la población motivo de la investigación. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es corroborado por Falla (2017) que en su investigación Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la IE. Víctor Andrés Belaunde de la ciudad de Chimbote, halló una correlación significativa muy alta de  $Rho = ,733$  en su dimensión .

Las relaciones interpersonales de calidad ayudan a la evolución de la empresa y al desarrollo integral de los alumnos, estas progresan gracias al rol que cumplen las autoridades

institucionales, los profesores-tutores, etc. Es necesario fomentar el desarrollo de estas habilidades y ser transferidas a sus pares. Andrade (2021).

## CONCLUSIONES

En cuanto a la hipótesis general se concluyó que existe una relación positiva entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Colegio de La Libertad de Huaraz. Las evidencias mostraron una correlación positiva ( $\rho=,315$ ) y significativa ( $p=,042<0,05$ ) Esta relación fue sustentada en el capítulo IV referente a los resultados: el análisis descriptivo, el análisis inferencial y la comprobación de la hipótesis. En consecuencia, se pudo afirmar que a mayor estrés laboral la satisfacción laboral será negativa.

Durante la pandemia del COVID 19, los docentes inmersos en la población de estudios han experimentado mayor estrés por despersonalización, este fenómeno estuvo ligado a la ansiedad, falta de motivación personal y alteraciones en la imagen personal; ocasionados por diversos factores como el cansancio físico, eventos de insomnio, descontrol de emociones, trabajo excesivo, pérdida de confianza entre otros, sin embargo, estos factores pueden mejorarse aplicando una política educativa que impulse proyectos acordes con las necesidades y expectativas de los docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general.

En referencia a la satisfacción laboral, se concluyó que los docentes de la IE. parte del estudio, han mantenido algún porcentaje positivo en el rubro antes mencionado, gracias a las relaciones interpersonales. Pues las coordinaciones entre directivos – docentes y padres de familia, han resultado fructífero, de alguna manera, las reuniones colegiadas entre colegas, la comunicación permanente y escucha activa con los directivos, y la comunicación con los padres de familia a coadyuban a que la satisfacción laboral no se haya deteriorado completamente.

Respecto a la primera hipótesis específica, la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes relacionado al sistema de estímulos mostró una

correlación positiva ( $\rho=,375^*$ ) y significativa ( $p=,015<0,05$ ). El análisis inferencial muestra que el 38.1% de docentes consideró que a veces experimentó estrés laboral por sistema de estímulos respecto a su trabajo, por consiguiente, ese mismo porcentaje de docentes a veces experimentó satisfacción laboral en el trabajo virtual durante la pandemia del COVID 19. Es decir, existe relación significativa entre el estrés laboral por sistema de estímulos e influye en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio de La Libertad, Huaraz.

Respecto a la segunda hipótesis específica, la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes relacionado a las condiciones de trabajo, mostró la existencia de una correlación positiva ( $\rho=,483^*$ ) y significativa ( $p=,001<0,05$ ). El análisis inferencial evidenció que el 26.2% de docentes encuestados manifiesta que a veces sintió estrés laboral por condiciones de trabajo, en la misma escala éstos sintieron satisfacción laboral según sus condiciones de trabajo. Entonces, existe relación entre el estrés laboral por sistema de estímulos e influye en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio de La Libertad, Huaraz.

Respecto a la tercera hipótesis específica, la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de las docentes atribuidas a las relaciones interpersonales mostró una correlación positiva ( $\rho=,480^*$ ) y significativa ( $p=,001<0,05$ ). Al respecto, el análisis inferencial evidenció que el 47.6% de docentes manifiesta, que a veces experimentó episodios de estrés laboral por relaciones interpersonales durante la pandemia del COVID 19, en esta misma escala y dimensión, también experimentaron satisfacción laboral, es decir, Existe relación entre el estrés laboral por relaciones interpersonales e influye en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio de La Libertad, Huaraz.

## RECOMENDACIONES

A la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz y a la Dirección Regional de Educación – Ancash, se les recomienda promover eventos o talleres de soporte socioemocional orientados a fortalecer la salud emocional de los directivos y personal docente de las instituciones educativas, a fin de lograr mayor eficacia en su labor profesional y satisfacción laboral.

A la UGEL Huaraz y la DRE – Ancash, se les recomienda establecer sistema de estímulos a favor del personal docente entregado y destacado en su labor pedagógica en el aula, a fin de contribuir a su satisfacción laboral.

A los directivos de las instituciones educativas, se les recomienda crear las condiciones necesarias para el trabajo del personal docente, simplificando procedimientos y actividades que favorezca el adecuado desenvolvimiento del personal docente, evitando o reduciendo la incidencia del estrés por estos motivos.

A los directivos y docentes de las instituciones educativas, participar en los cursos y talleres de capacitación sobre el manejo adecuado del estrés y las habilidades socio emocionales en el portal Perú educa, a fin de fortalecer sus competencias socio emocionales y afectivos, del mismo modo promover las adecuadas relaciones interpersonales, privilegiando el respeto, tolerancia, empatía y solidaridad, que ayude a una adecuada convivencia y permita lograr los objetivos institucionales.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alvites, C.G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista de Propósitos y Representaciones*, 7(3).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext)
- Andrade, M. A., & Loyola, F. (2021). *Fortalecimiento de las Relaciones Interpersonales en Establecimientos Educativos*. [Tesis de Maestría, Universidad del Desarrollo, Perú]. <https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/7a0771c8-087d-40d4-889d-272ac8018ad5/content>
- Antara, D. (11 de febrero de 2021). *¿Cansancio o estrés laboral?* Diario Médico.  
<https://www.diariomedico.pe/cansancio-o-estres-laboral/>
- Aparicio, F.F., & Flores, N. (2018). Gestión administrativa y estrés laboral en el nivel primario de la Institución Educativa Fe y Alegría 20 de Santiago. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34120>
- Arón, A.M., & Llanos, M.T. (2004). Cuidar a los que Cuidan: *Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia*. Editorial Galdoc.  
[http://www.buentrato.cl/pdf/est\\_inv/desgas/dpa\\_aron2.pdf](http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/desgas/dpa_aron2.pdf)
- Asitimbay, F . (2015). *Agotamiento o síndrome de burnout en los docentes de bachillerato*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca].  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/23468>
- Asociación de especialistas en Prevención y Salud Laboral (25 de julio de 2016). *¿Qué es el estrés? Causas y síntomas*. <https://www.aepsal.com/estres-causas-y-sintomas/>

- Atalaya, M.C. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9456>
- Bautista, H.A. (2022), Estrategia del aula invertida y logro del aprendizaje significativo de los estudiantes de la E.P. de Educación Primaria e interculturalidad de la Facultad de Humanidades y CCSS -UCH -2022-I. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18973>
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*. 13(1).  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492016000100018](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018)
- Duran, S., García, J., Paz, A., & Boscán, M. (2021) Satisfacción Laboral Como Actitud Integradora de los Individuos en Organizaciones no Gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*,26(6),2-23.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890583>
- Espinoza, H., & Huaita, F. (2012). *Aplicación de incentivos en el sector público*. Dirección General de Presupuesto Público. Ministerio de Economía y Finanzas.  
[https://www.researchgate.net/profile/FranklinHuaita/publication/268347594\\_APLICACION\\_DE\\_INCENTIVOS\\_EN\\_EL\\_SECTOR\\_PUBLICO/links/582c734f08ae102f0729e6f6/APLICACION-DE-INCENTIVOS-EN-EL-SECTOR-PUBLICO.pdf](https://www.researchgate.net/profile/FranklinHuaita/publication/268347594_APLICACION_DE_INCENTIVOS_EN_EL_SECTOR_PUBLICO/links/582c734f08ae102f0729e6f6/APLICACION-DE-INCENTIVOS-EN-EL-SECTOR-PUBLICO.pdf)
- Falla, T. R. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11958>

- Garita, L. P., & Herrera, J.P. (2019). *El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica] .  
Repositorio UNA. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/21144>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). Mc Graw Hill Education.
- Jarauta, J., Echauri, M. y Mª Salcedo, A. (2002), *El Estrés*. Gobierno de Navarra.  
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/B9875687-ED49-461785409EEE4C3656E6/191205/estresfolleto.pdf>
- Jiménez,A., Jara, M., & Miranda, E.(2012) Burnout, Apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associacao Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*,16(1), 125-134.  
<https://www.scielo.br/jj/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?lang=es>
- Lutheran Hour Ministries. (2021). *Adiós Estrés*. <https://lugardefe.org/download/ebook-adios-estres/>
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*.  
<https://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/investcientifica>
- Nicolaci,M. (2008) Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Hologramática*, 2(8),10.  
<http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=835>
- Onofre, L.M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1, Quito, en el año 2019*. [ Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>



- Oviedo, V. (2012). *Evaluación del síndrome de burnout y su relación con los estilos de vida del personal judicial que labora en los juzgados especializados en violencia doméstica de Costa Rica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Costa Rica.] <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/11413>
- Pinedo, X.M. (2021) *Estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales del personal de una empresa de la ciudad de Iquitos, 2020*. [ Tesis de Licenciatura, Universidad Científica del Perú.] <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1353>
- Portales, C., Garza, Z., & López, E. (2013). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*. En Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Portero de la Cruz, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias*”. [Tesis de Doctorado, Universidad de Córdoba]. <https://helvia.uco.es/handle/10396/18579>
- Ramón, R. (2018). *Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Secundaria en Cajamarca – 2018*. [Tesis de Magister, Universidad de Cajamarca] <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/773>
- Ramos, C.A. (2020). Los Alcances de una Investigación. *CienciAmérica*,9(3),1-5. <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336>
- Salazar, C.M., & Ruiz, C.M. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillan*. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Bío- Bío] . <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/775>
- Sánchez, C. (2011). *Estrés Laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/Fulltext/Files/Tc111836.Pdf>

- Suárez, R.J., Campos, L.Y., Villanueva, J. del S., & Mendoza Castro, C. (2020) Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(3), 104-119.  
<https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
- Turpo, Y.M. (2016). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7708>
- Vásquez, A. (2013). Calidad y calidad educativa. *La calidad educativa*. 17(2), 49-71.  
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2945/Calidad%20y%20calidad%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Visitación, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8727>
- Zuasnabar, E. K(2018) *Relación de estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental].  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4890>

## ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia

|                        |  |
|------------------------|--|
| TÍTULO DE LA TESIS:    | El estrés y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022 |
| LÍNEA DE INVESTIGACIÓN | LÍNEA DE INVESTIGACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS EN DOCENCIA VIRTUAL Y ESTRATÉGIAS Y MODELOS EDUCATIVOS EN LÍNEA             |
| AUTOR(ES):             | Martha Eumelia Collas Beltrán  |

| PROBLEMAS  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLE 1: Estrés Laboral                           |   |   |
|--|--|---|--|---|---|
| Problema general   | Objetivo general   | Hipótesis general   | DIMENSIONES  | INDICADORES   | METODOLOGÍA   |
| ¿Qué relación existe entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022? | Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022. | Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022. | <p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio físico</li> <li>• Eventos de insomnio</li> <li>• Muestras de Irritabilidad</li> <li>• Muestras de ansiedad</li> <li>• Falta de motivación personal.</li> <li>• Alteración de la imagen personal</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: Cuantitativo</li> <li>• Nivel: Correlacional</li> <li>• Tipo: Aplicada</li> <li>• Población: Personal docente en un total de 42</li> <li>• Diseño:</li> </ul> |

---

|                              |                              |                              |   |                               |   |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---|-------------------------------|---|
|                              |                              |                              | Baja realización personal               | • Percepción de incompetencia | <p>No experimental y transversal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra: No probabilística por conveniencia de tipo censal (igual que la población).</li> <li>• Técnica de recolección de datos.</li> </ul> <p>Encuesta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos para la recolección de datos.           <ul style="list-style-type: none"> <li>_Cuestionario de medición de nivel de estrés</li> <li>_Cuestionario de medición de nivel de satisfacción laboral</li> </ul> </li> <li>• Validación: A través del juicio de expertos compuesto por tres jurados de probada experiencia y relación con el tema de investigación.</li> </ul> |
| <b>Problemas específicos</b> | <b>Objetivos específicos</b> | <b>Hipótesis específicas</b> | <b>VARIABLE 2: Satisfacción laboral</b> |                               | <b>Medios de Certificación</b>  |
|                              |                              |                              | <b>DIMENSIONES</b>                      | <b>INDICADORES</b>            | <b>(Fuente / Técnica)</b>   |

---

|  |  |   |                                    |   |   |
|--|--|---|------------------------------------|---|---|
| <p>¿Qué relación existe entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022?</p>        | <p>Determinar la relación entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.</p>        | <p>Existe relación entre el estrés y el sistema de estímulos del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.</p>        | <p>Sistema de estímulos</p>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de ascensos</li> <li>• Sistemas de salarios</li> <li>• Reconocimiento por trabajo</li> </ul> | <p>el</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para las dos variables se aplicará el cuestionario tipo Likert tomando como escalas:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol> |
| <p>¿Qué relación existe entre el estrés y las condiciones de trabajo del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022?</p>     | <p>Determinar la relación entre el estrés y las condiciones de trabajo del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.</p>     | <p>Existe relación entre el estrés y las condiciones de trabajo del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.</p>     | <p>Condiciones de trabajo</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico</li> <li>• Equipamiento</li> <li>• Horarios y descansos</li> </ul>                     |   |
| <p>¿Qué relación existe entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.</p> | <p>Existe relación entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.</p> | <p>Relaciones interpersonales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación directivos y personal docente.</li> <li>• Relación docentes - padres de familia</li> </ul>    |   |

---

• Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Operacionalización de la variable 1

| <b>Variable:</b> Estrés Laboral   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Definición conceptual:</b> Se debe entender al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que prepara el organismo para cualquier circunstancia de acción. |   |   |
| <b>Instrumento:</b> Cuestionario de medición de nivel de estrés laboral en los docentes del colegio La Libertad, Huaraz   |   |   |
| <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores (Definición Operacional)</b>   | <b>Ítems del instrumento</b>  |
| Dimensión 1:<br>Cansancio emoción   | Indicador 1: Cansancio físico                 | Compuesta por 2 preguntas:<br>1. ¿Durante el trabajo remoto, has experimentado cansancio físico durante tu labor educativa?<br>2. ¿Crees que el trabajo remoto te generó más cansancio físico que durante la presencialidad?  |
|   | Indicador 2:<br>Eventos de insomnio           | Compuesta por 2 preguntas:<br>3. ¿En los últimos 2 años de trabajo remoto, has tenido eventos de insomnio o dificultades para dormir?<br>4. ¿Has experimentado sensación de no haber descansado a pesar de haber dormido lo suficiente?   |
|   | Indicador 3: Muestras de Irritabilidad        | Compuesta por 2 preguntas:<br>5. ¿En los 2 últimos años, has reaccionado de manera negativa frente a tus familiares y personas de tu entorno, sin percatarte de ello?<br>6. A comparación de años anteriores, ¿crees haber experimentado episodios de descontrol de emociones más frecuentes e intensos durante los dos últimos años? |
| Dimensión 2:<br>Despersonalización  | Indicador 1: Muestras de ansiedad             | Compuesta por 2 preguntas:<br>7. ¿En estos 2 últimos años de pandemia, has padecido preocupaciones y/o miedos con mayor frecuencia e intensidad?<br>8. ¿Crees haber tenido serias dificultades para concentrarte en tu trabajo por excesiva preocupación o miedo?   |
|   | Indicador 2: Falta de motivación personal.    | Compuesta por 2 preguntas:<br>9. ¿Has experimentado momentos de frustración por no haber logrado los resultados esperados en tu trabajo?<br>10. ¿Ha perdido confianza en usted mismo/a?   |
|   | Indicador 3: Alteración de la imagen personal | Compuesta por 2 preguntas:<br>11. ¿En algún momento has sentido que ya no eres la persona que eras habitualmente?<br>12. Frente a alguna circunstancia, ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?   |

---

|  |      |  |  |
|--|------|--|--|
| Dimensión 3:<br>realización<br>personal. | Baja | Indicador 1:<br>Percepción<br>de incompetencia | Compuesta por 2 preguntas:<br>13. ¿Has enfrentado sentimientos de culpa de algo que salió mal, pese a haber empleado tu mejor esfuerzo?<br>14. ¿En estos últimos años, te has cuestionado a ti mismo por una supuesta incompetencia? |
|--|------|--|--|

---

## Operacionalización de la variable 2

---

**Variable:** Satisfacción laboral
 

---

**Definición conceptual:** Definimos satisfacción laboral como un estado emocional favorable, construido a partir de experiencias que generan una percepción positiva de lo que se obtiene a cambio del trabajo que se realiza y evidenciado en el comportamiento del trabajador.

**Instrumento:** Cuestionario de medición del nivel de satisfacción laboral en los docentes del Colegio La Libertad, Huaraz.

| Dimensiones                            | Indicadores<br>(Definición Operacional)       | Ítems del instrumento   |
|--|---|---|
| Dimensión 1:<br>Sistema de estímulos   | Indicador 1:<br>Políticas de ascensos         | Compuesta por 2 preguntas:<br>1. ¿Estás de acuerdo con las políticas de ascenso magisterial actual?<br>2. ¿Crees que las evaluaciones de ascenso magisterial son transparentes?   |
|  | Indicador 2: Sistema de salarios              | Compuesta por 3 preguntas:<br>3. ¿Crees que la escala de remuneraciones del profesorado es lo más adecuado?<br>4. ¿Consideras que los que perciben mayores remuneraciones son los que mejor desempeño tienen en su labor?<br>5. ¿Te sientes satisfecho con la remuneración mensual que percibes?  |
|  | Indicador 3:<br>Reconocimiento por el trabajo | Compuesta por 3 preguntas:<br>6. ¿Crees haber contribuido positivamente al mejoramiento del servicio educativo en tu institución educativa?<br>7. ¿Los directivos de tu institución educativa, te han otorgado algún reconocimiento por alguna labor cumplida eficientemente?<br>8. ¿Crees que es importante un estímulo que motive tu labor educativa? |
| Dimensión 2:<br>Condiciones de trabajo | Indicador 1: Ambiente físico                  | Compuesta por 2 preguntas:<br>9. ¿Crees que el espacio de trabajo o el aforo del aula es adecuado a la cantidad de estudiantes que tienes?<br>10. ¿Crees que el espacio físico del aula te permite trabajar acorde a los nuevos enfoques de aprendizaje cooperativo entre tus estudiantes?  |
|  | Indicador 2: Equipamiento                     | Compuesta por 1 pregunta:<br>11. ¿Crees que un adecuado equipamiento del aula, mejoraría tu desempeño y coadyubaría a tu satisfacción laboral?  |
|  | Indicador 3: Horarios y descansos.            | Compuesta por 2 preguntas:<br>12. ¿Es adecuado el acceso de ingreso y salida para docentes en tu IE??<br>13. ¿Crees que el horario de trabajo en tu institución educativa es muy rígido?  |

---



---

|  |   |   |
|--|---|---|
| Dimensión 3:<br>Relaciones<br>interpersonales. | Indicador 1: Relación<br>directivos y<br>personal docente | Compuesta por 3 preguntas:<br>14. ¿Los trabajadores en general mantienen una comunicación permanente con los directivos de la institución educativa?<br>15. ¿Percibes que la comunicación de los directivos hacia los profesores es de manera asertiva, con respeto y consideración?<br>16. ¿Crees que los directivos practican la escucha activa cuando expones tus dudas, preocupaciones o consultas? |
|  | Indicador 2: Relación<br>docentes y padres de<br>familia  | Compuesta por 1 pregunta:<br>17. ¿Percibes que los padres de familia se comunican con Ud. con franqueza y consideración?  |

---

• Anexo 3: Instrumento de Recopilación de Datos

| Nombre del Instrumento: | Cuestionario de medición de nivel de estrés en los docentes del colegio La Libertad, Huaraz.  |                          |  |         |            |         |              |         |
|-------------------------|---|--------------------------|--|---------|------------|---------|--------------|---------|
| Autor del Instrumento:  | <b>Martha Collas Beltrán</b>  |                          |  |         |            |         |              |         |
| Definición Conceptual:  | Se debe entender al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que prepara el organismo para cualquier circunstancia de acción. |                          |  |         |            |         |              |         |
| Población:              | Personal docente en un total de 42  |                          |  |         |            |         |              |         |
| Variable                | Dimensión   | Indicador                | Preguntas  | Escalas |            |         |              |         |
|                         |   |                          |  | Nunca   | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
|                         |   |                          |  | 1       | 2          | 3       | 4            | 5       |
| Estrés laboral          | D1<br>Cansancio emocional   | 1-Cansancio físico       | 1. ¿Durante el trabajo remoto, has experimentado cansancio físico durante tu labor educativa?  |         |            |         |              |         |
|                         |   | de                       | 2. ¿Crees que el trabajo remoto te generó más cansancio físico que durante la presencialidad?  |         |            |         |              |         |
|                         |   | 2.Eventos insomnio       | 3. ¿En los últimos 2 años de trabajo remoto, has tenido eventos de insomnio o dificultades para dormir?  |         |            |         |              |         |
|                         |   | de                       | 4. ¿Has experimentado sensación de no haber descansado a pesar de haber dormido lo suficiente?   |         |            |         |              |         |
|                         |   | de                       | 5. ¿En los 2 últimos años, has reaccionado de manera negativa frente a tus familiares y personas de tu entorno, sin percatarte de ello?                      |         |            |         |              |         |
|                         |   | 3.Muestras Irritabilidad | 6. A comparación de años anteriores, ¿crees haber experimentado episodios de descontrol de emociones más frecuentes e intensos durante los dos últimos años? |         |            |         |              |         |

---

|                                     |  |   |
|-------------------------------------|--|---|
| D2<br>Despersonalización            | 1.Muestras<br>ansiedad                   | de 7. ¿En estos 2 últimos años<br>de pandemia, has padecido<br>preocupaciones y/o miedos<br>con mayor frecuencia e<br>intensidad?   |
|                                     | 2.Falta de<br>motivación<br>personal.    | 8. ¿Crees haber tenido serias<br>dificultades para concentrarte<br>en tu trabajo por excesiva<br>preocupación o miedo?<br><br>9. ¿Has experimentado<br>momentos de frustración por<br>no haber logrado los<br>resultados esperados en tu<br>trabajo?<br><br>10. ¿Ha perdido confianza en<br>usted mismo/a?                            |
|                                     | 3.Alteración<br>de la<br>imagen personal | 11. ¿En algún momento has<br>sentido que ya no eres la<br>persona que eras<br>habitualmente?<br><br>12. Frente a alguna<br>circunstancia, ¿Ha pensado<br>que usted es una persona que<br>no vale para nada?<br><br>13. ¿Has enfrentado<br>sentimientos de culpa de algo<br>que salió mal, pese a haber<br>empleado tu mejor esfuerzo? |
| D3<br>Baja realización<br>personal. | 1.Percepción de<br>incompetencia         | 14. ¿En estos últimos años, te<br>has cuestionado a ti mismo<br>por una supuesta<br>incompetencia?  |

---

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Nombre del Instrumento: | Cuestionario de medición de nivel de satisfacción de los docentes del colegio La Libertad, Huaraz.   |
| Autor del Instrumento:  | <b>Martha Collas Beltrán</b>   |
| Definición Conceptual:  | Definimos satisfacción laboral como un estado emocional favorable, construido a partir de experiencias que generan una percepción positiva de lo que se obtiene a cambio del trabajo que se realiza y evidenciado en el comportamiento del trabajador. |
| Población:              | Personal docente en un total de 42   |

| Variable             | Dimensión               | Indicador                       | Preguntas  | Escalas |            |         |              |         |  |
|----------------------|-------------------------|---------------------------------|--|---------|------------|---------|--------------|---------|--|
|                      |                         |                                 |  | Nunca   | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |  |
|                      |                         |                                 |  | 1       | 2          | 3       | 4            | 5       |  |
| Satisfacción laboral | D1<br>Sistema estímulos | de<br>1.Políticas ascensos      | 1. ¿Estás de acuerdo con las políticas de ascenso magisterial actual?  |         |            |         |              |         |  |
|                      |                         |                                 | de<br>2. ¿Crees que las evaluaciones de ascenso magisterial son transparentes?   |         |            |         |              |         |  |
|                      |                         |                                 | 3. ¿Crees que la escala de remuneraciones del profesorado es lo más adecuado?  |         |            |         |              |         |  |
|                      |                         | 2.Sistema de salarios           | 4. ¿Consideras que los que perciben mayores remuneraciones son los que mejor desempeño tienen en su labor?                     |         |            |         |              |         |  |
|                      |                         |                                 | 5. ¿Te sientes satisfecho con la remuneración mensual que percibes?  |         |            |         |              |         |  |
|                      |                         | 3.Reconocimiento por el trabajo | 6. ¿Crees haber contribuido positivamente al mejoramiento del servicio educativo en tu institución educativa?                  |         |            |         |              |         |  |
|                      |                         |                                 | 7. ¿Los directivos de tu institución educativa, te han otorgado algún reconocimiento por alguna labor cumplida eficientemente? |         |            |         |              |         |  |

---

|                                      |  |   |
|--------------------------------------|--|---|
| D2<br>de<br>Condiciones<br>trabajo   | 1.Ambiente físico                            | 8. ¿Crees que es importante un estímulo que motive tu labor educativa?  |
|                                      | 2.Equipamiento                               | 9. ¿Crees que el espacio de trabajo o el aforo del aula es adecuado a la cantidad de estudiantes que tienes?                            |
|                                      | 3.Horarios y descansos                       | 10. ¿Crees que el espacio físico del aula te permite trabajar acorde con los enfoques de aprendizaje cooperativo entre tus estudiantes? |
| D3<br>Relaciones<br>interpersonales. | 1.Relación directivos y personales docentes. | 11. ¿Crees que un adecuado equipamiento del aula, mejoraría tu desempeño y coadyubaría a tu satisfacción laboral?                       |
|                                      | 1.Relación directivos y personales docentes. | 12. ¿Es adecuado el acceso de ingreso y salida para docentes en tu IE?  |
|                                      | 2.Relación docentes padres de familia.       | 13. ¿Crees que el horario de trabajo en tu institución educativa es muy rígido?   |
| D3<br>Relaciones<br>interpersonales. | 1.Relación directivos y personales docentes. | 14. ¿Los trabajadores en general mantienen una comunicación permanente con los directivos de la institución educativa?                  |
|                                      | 2.Relación docentes padres de familia.       | 15. ¿Percibes que la comunicación de los directivos hacia los profesores es de manera asertiva, con respeto y consideración?            |
| D3<br>Relaciones<br>interpersonales. | 1.Relación directivos y personales docentes. | 16. ¿Crees que los directivos practican la escucha activa cuando expones tus dudas, preocupaciones o consultas?                         |
|                                      | 2.Relación docentes padres de familia.       | 17. ¿Percibes que los padres de familia se comunican con Ud. con franqueza y consideración?   |

---



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Mg. Nancy Doris Robles Rodríguez

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

1. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )


Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque: 1. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ( )

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 y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución<br>Educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022 |
| Línea de investigación:       | Línea de Investigación en Gestión de la Educación   |

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

| Apellidos y Nombres            | Firma  |
|--------------------------------|--|
| Collas Beltrán, Martha Eumalia |  |

Asesor(a) del proyecto de tesis:

| Apellidos y Nombres            | Firma   |
|--------------------------------|---|
| Capillo Chávez, César Herminio |  |

Huaraz, 10 de Setiembre del 2022

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

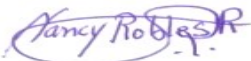
| Criterios  | Escala de valoración   |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  | 1  | 2   | 3   | 4  |
| <b>1. SUFICIENCIA:</b><br>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta. | Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.                            | 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.   |
| <b>2. CLARIDAD:</b><br>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.   |
| <b>3. COHERENCIA:</b><br>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. |
| <b>4. RELEVANCIA:</b> 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](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

---

|                                  |  |             |                |
|----------------------------------|--|-------------|----------------|
| Nombres y Apellidos:             | Mg. Nancy Doris Robles Rodríguez   |             |                |
| Sexo:                            | Hombre ( )   | Mujer ( X ) | Edad 63 (años) |
| Profesión:                       | Docente  |             |                |
| Especialidad:                    | Educación Básica   |             |                |
| Años de experiencia:             | 41 años  |             |                |
| Cargo que desempeña actualmente: | Profesora de aula  |             |                |
| Institución donde labora:        | Colegio de La Libertad - Huaraz  |             |                |
| Firma:                           |  |             |                |

---



### 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 a la rúbrica.

#### VARIABLE 1: Estrés laboral

|   |   |
|---|---|
| Nombre del Instrumento motivo de evaluación:                            | Cuestionario de medición del nivel de estrés laboral en los docentes docentes del colegio La Libertad, Huaraz.  |
| Autor del Instrumento   | Martha Eumelia Collas Beltrán   |
| Variable 1:<br>(Especificar si es variable dependiente o independiente) | Estrés laboral (variable 1)   |
| Definición Conceptual:  | Se debe entender al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que prepara el organismo para cualquier circunstancia de acción. |
| Población:  | Personal docente en un total de 42  |

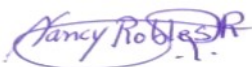
| Dimensión                     | Indicador                              | Ítems   | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------------------|--|---|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Dimensión Cansancio emocional | Indicador 1: Cansancio físico          | 1. ¿Durante el trabajo remoto, has experimentado cansancio físico durante tu labor educativa?   | 4           | 3        | 4          | 4          |                                   |
|                               |  | 2. ¿Crees que el trabajo remoto te generó más cansancio físico que durante la presencialidad?   | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                               | Indicador 2: Eventos de insomnio       | 3. ¿En los últimos 2 años de trabajo remoto, has tenido eventos de insomnio o dificultades para dormir?                                 | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                               |  | 4. ¿Has experimentado sensación de no haber descansado a pesar de haber dormido lo suficiente?  | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                               | Indicador 3: Muestras de Irritabilidad | 5. ¿En los 2 últimos años, has reaccionado de manera negativa frente a tus familiares y personas de tu entorno, sin percatarte de ello? | 4           | 4        | 4          | 3          |                                   |

|   |  |  |   |   |   |   |
|---|--|--|---|---|---|---|
|   |  | 6. A comparación de años anteriores, ¿crees haber experimentado episodios de descontrol de emociones más frecuentes e intensos durante los dos últimos años? | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dimensión 2:<br>Despersonalización      | Indicador 1:<br>Muestras de ansiedad             | 7. ¿En estos 2 últimos años de pandemia, has padecido de preocupaciones y/o miedos con mayor frecuencia e intensidad?  | 3 | 4 | 4 | 4 |
|   |  | 8. ¿Crees haber tenido serias dificultades para concentrarte en tu trabajo por excesiva preocupación o miedo?  | 3 | 4 | 4 | 4 |
|   | Indicador 2: Falta de motivación personal.       | 9. ¿Has experimentado momentos de frustración por no haber logrado los resultados esperados en tu trabajo?   | 4 | 4 | 4 | 4 |
|   |  | 10. ¿Ha perdido confianza en usted mismo/a?  | 4 | 4 | 4 | 4 |
|   | Indicador 3:<br>Alteración de la imagen personal | 11. ¿En algún momento has sentido que ya no eres la persona que eras habitualmente?  | 4 | 4 | 4 | 3 |
|   |  | 12. Frente a alguna circunstancia, ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?   | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dimensión 3: Baja realización personal. | Indicador 1:<br>Percepción de incompetencia      | 13. ¿Has enfrentado sentimientos de culpa de algo que salió mal, pese a haber empleado tu mejor esfuerzo?  | 3 | 4 | 4 | 4 |
|   |  | 14. ¿En estos últimos años, te has cuestionado a ti mismo por una supuesta incompetencia?  | 3 | 3 | 4 | 4 |

Nombres y Apellidos: Mg. Nancy Doris Robles Rodríguez

Aplicable SI (X) NO ( ) OBSERVADO ( )

Firma:



## VARIABLE 2: Satisfacción laboral

|   |  |
|---|--|
| Nombre del Instrumento motivo de evaluación:                            | Cuestionario de medición de nivel de satisfacción laboral de los docentes del Colegio La Libertad, Huaraz.   |
| Autor del Instrumento   | Martha Eumelia Collas Beltrán  |
| Variable 2:<br>(Especificar si es variable dependiente o independiente) | Satisfacción laboral (Variable 2)  |
| Definición Conceptual:  | Definimos satisfacción laboral como un estado emocional favorable, construido a partir de experiencias que generan una percepción positiva de lo que se obtiene a cambio del trabajo que se realiza y evidenciado en el comportamiento del trabajador. |
| Población:  | Personal docente en un total de 42   |

| Dimensión                            | Indicador                          | Ítems  | Suficiencia   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |  |
|--------------------------------------|------------------------------------|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|--|
| Dimensión 1:<br>Sistema de estímulos | Indicador 1: Políticas de ascensos | 1. ¿Estás de acuerdo con las políticas de ascenso magisterial actual?                                      | 4   | 4        | 4          | 4          |                                   |  |
|                                      |                                    | 2. ¿Crees que las evaluaciones de ascenso magisterial son transparentes?                                   | 4   | 3        | 4          | 4          |                                   |  |
|                                      |                                    | 3. ¿Crees que la escala de remuneraciones del profesorado es lo más adecuado?                              | 4   | 4        | 4          | 4          |                                   |  |
|                                      | Indicador 2: Sistema de salarios   | 4. ¿Consideras que los que perciben mayores remuneraciones son los que mejor desempeño tienen en su labor? | 4   | 4        | 4          | 4          |                                   |  |
|                                      |                                    | 5. ¿Te sientes satisfecho con la remuneración mensual que percibes?  | 4   | 4        | 4          | 4          |                                   |  |
|                                      |                                    | Indicador 3: Reconocimiento por el trabajo   | 6. ¿Crees haber contribuido positivamente al mejoramiento del servicio educativo en tu institución educativa? | 4        | 4          | 4          | 4                                 |  |
|                                      |                                    |  | 7. ¿Los directivos de tu institución educativa, te han otorgado algún reconocimiento por alguna               | 4        | 3          | 4          | 3                                 |  |

---

|  |                                    |   |   |   |   |   |
|--|------------------------------------|---|---|---|---|---|
|  |                                    | labor cumplida<br>eficientemente?   |   |   |   |   |
|  |                                    | 8. ¿Crees que es importante un estímulo que motive tu labor educativa?  | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Indicador 1: Ambiente físico       | 9. ¿Crees que el espacio de trabajo o el aforo del aula es adecuado a la cantidad de estudiantes que tienes?                            |   |   |   |   |
|  |                                    | 10. ¿Crees que el espacio físico del aula te permite trabajar acorde con los enfoques de aprendizaje cooperativo entre tus estudiantes? | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dimensión 2:<br>Condiciones de trabajo         | Indicador 2:<br>Equipamiento       | 11. ¿Crees que un adecuado equipamiento del aula, mejoraría tu desempeño y coadyubaría a tu satisfacción laboral?                       | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 3: H<br>y                          | 12. ¿Es adecuado el acceso de ingreso y salida para docentes en tu IE?  | 4 | 3 | 4 | 4 |
|  | descansos.                         | 13. ¿Crees que el horario de trabajo en tu institución educativa es muy rígido?   | 4 | 3 | 4 | 4 |
|  | 1: Relación<br>y personal          | 14. ¿Los trabajadores en general mantienen una comunicación permanente con los directivos de la institución educativa?                  | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dimensión 3:<br>Relaciones<br>interpersonales. | Indicador<br>directivos<br>docente | 15. ¿Percibes que la comunicación de los directivos hacia los profesores es de manera asertiva, con respeto y consideración?            | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  |                                    | 16. ¿Crees que los directivos practican la escucha activa cuando expones tus dudas, preocupaciones o consultas?                         | 4 | 4 | 4 | 4 |

---

---

Indicador 2: Relación  
docentes y padres de  
familia.

17. ¿Percibes que los padres  
de familia se comunican  
con Ud. con franqueza y  
consideración?

4 3 4 4

---

Nombres y Apellidos: Mg. Nancy Doris Robles Rodríguez

Aplicable SI (X) NO ( ) OBSERVADO ( )

Firma:



---



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Mg. Lily Marlene Collas Beltrán.

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

2. Cuestionario (X)      2. Guía de entrevista ( )      3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )      5. Otro \_\_\_\_\_ ( )


Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque: 2. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo ( X ) 3. Mixto ( )

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 y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución<br>Educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022 |
| Línea de investigación:       | Línea de Investigación en Gestión de la Educación   |

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

| Apellidos y Nombres            | Firma  |
|--------------------------------|--|
| Collas Beltrán, Martha Eumalia |  |

Asesor(a) del proyecto de tesis:

| Apellidos y Nombres            | Firma   |
|--------------------------------|---|
| Capillo Chávez, César Herminio |  |

Huaraz, 10 de Setiembre del 2022



### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

| Criterios  | Escala de valoración   |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  | 1  | 2   | 3   | 4  |
| <b>1. SUFICIENCIA:</b><br>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.   |
| <b>2. CLARIDAD:</b><br>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.   |
| <b>3. COHERENCIA:</b> 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. |
| <b>4. RELEVANCIA:</b><br>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](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

#### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

|                                  |                                  |             |                |
|----------------------------------|----------------------------------|-------------|----------------|
| Nombres y Apellidos:             | Mg. Lily Marlene Collas Beltrán. |             |                |
| Sexo:                            | Hombre ( )                       | Mujer ( X ) | Edad 47 (años) |
| Profesión:                       | Docente                          |             |                |
| Especialidad:                    | Educación inicial                |             |                |
| Años de experiencia:             | 15 años                          |             |                |
| Cargo que desempeña actualmente: | Profesora de aula                |             |                |
| Institución donde labora:        | IE N° 286 Villón Alto Huaraz     |             |                |



Firma:



### 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 a la rúbrica.

#### VARIABLE 1: Estrés laboral

|   |   |
|---|---|
| Nombre del Instrumento motivo de evaluación:                            | Cuestionario de medición de nivel de estrés laboral en los docentes del colegio La Libertad, Huaraz.  |
| Autor del Instrumento   | Martha Eumelia Collas Beltrán   |
| Variable 1:<br>(Especificar si es variable dependiente o independiente) | Estrés (variable 1)   |
| Definición Conceptual:  | Se debe entender al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que prepara el organismo para cualquier circunstancia de acción. |
| Población:  | Personal docente en un total de 42  |

| Dimensión                     | Indicador                              | Ítems   | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------------------|--|---|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Dimensión Cansancio emocional | Indicador 1: Cansancio físico          | 1. ¿Durante el trabajo remoto, has experimentado cansancio físico durante tu labor educativa?           | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                               |  | 2. ¿Crees que el trabajo remoto te generó más cansancio físico que durante la presencialidad?           | 4           | 3        | 4          | 4          |                                   |
|                               | Indicador 2: Eventos de insomnio       | 3. ¿En los últimos 2 años de trabajo remoto, has tenido eventos de insomnio o dificultades para dormir? | 4           | 4        | 4          | 3          |                                   |
|                               |  | 4. ¿Has experimentado sensación de no haber descansado a pesar de haber dormido lo suficiente?          | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                               | Indicador 3: Muestras de Irritabilidad | 5. ¿En los 2 últimos años, has reaccionado de manera negativa frente a tus familiares y personas        | 4           | 3        | 4          | 4          |                                   |

---

de tu entorno, sin percatarte de ello?

6. A comparación de años anteriores, ¿crees haber experimentado episodios de descontrol de emociones con mayor frecuencia?

4    4    4    4

Dimensión 2: Muestras de Despersonalización ansiedad

7. ¿En estos 2 últimos años de pandemia, has padecido de preocupaciones y/o miedos con mayor frecuencia e intensidad?

4    4    4    4

---

87

8. ¿Crees haber tenido serias dificultades para concentrarte en tu trabajo por excesiva preocupación o miedo?

4    4    4    4

Indicador 2: Falta de motivación personal.

9. ¿Has experimentado momentos de frustración por no haber logrado los resultados esperados en tu trabajo?

4    3    4    3

10. ¿Ha perdido confianza en usted mismo/a?

4    4    4    4

Indicador 3: Alteración de la imagen personal

11. ¿En algún momento has sentido que ya no eres la persona que eras habitualmente?

4    4    4    4

12. Frente a alguna circunstancia, ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

4    3    4    4

Dimensión 3: Baja realización personal.

Indicador 1: Percepción de incompetencia

13. ¿Has enfrentado sentimientos de culpa de algo que salió mal, pese a haber empleado tu mejor esfuerzo?

4    4    4    4

14. ¿En estos últimos años, te has cuestionado a ti mismo por una supuesta incompetencia?

4    4    4    4

---



---

Nombres y Apellidos: Mg. Lili Marlene Collas Beltrán

---

Aplicable                      SI (X)                      NO ( )                      OBSERVADO ( )

---

Firma:



## VARIABLE 2: Satisfacción laboral

| Nombre del Instrumento motivo de evaluación:                            | Cuestionario de medición de nivel de satisfacción laboral de los docentes del colegio La Libertad, Huaraz.   |  |             |          |            |            |                                   |
|---|--|--|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Autor del Instrumento   | Martha Eumelia Collas Beltrán  |  |             |          |            |            |                                   |
| Variable 2:<br>(Especificar si es variable dependiente o independiente) | Satisfacción laboral (Variable 2)  |  |             |          |            |            |                                   |
| Definición Conceptual:  | Definimos satisfacción laboral como un estado emocional favorable, construido a partir de experiencias que generan una percepción positiva de lo que se obtiene a cambio del trabajo que se realiza y evidenciado en el comportamiento del trabajador. |  |             |          |            |            |                                   |
| Población:  | Personal docente en un total de 42   |  |             |          |            |            |                                   |
| Dimensión   | Indicador  | Ítems  | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
| Dimensión 1:<br>Sistema de estímulos                                    | Indicador 1:<br>Políticas de ascensos  | 1. ¿Estás de acuerdo con las políticas de ascenso magisterial actual?                                      | 3           | 4        | 4          | 3          |                                   |
|   |  | 2. ¿Crees que las evaluaciones de ascenso magisterial son transparentes?                                   | 3           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|   |  | 3. ¿Crees que la escala de remuneraciones del profesorado es lo más adecuado?                              | 4           | 3        | 4          | 4          |                                   |
|   | Indicador 2:<br>Sistema de salarios  | 4. ¿Consideras que los que perciben mayores remuneraciones son los que mejor desempeño tienen en su labor? | 4           | 3        | 4          | 3          |                                   |
|   |  | 5. ¿Te sientes satisfecho con la remuneración mensual que percibes?  | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
|   |   | 6. ¿Crees haber contribuido positivamente al mejoramiento del servicio educativo en tu institución educativa?                           | 4 | 4 | 4 | 4 |
|   | Indicador 3:<br>Reconocimiento por el trabajo | 7. ¿Los directivos de tu institución educativa, te han otorgado algún reconocimiento por alguna labor cumplida eficientemente?          | 4 | 3 | 4 | 4 |
|   |   | 8. ¿Crees que es importante un estímulo que motive tu labor educativa?  | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dimensión 2:<br>Condiciones de trabajo      | Indicador 1:<br>Ambiente físico               | 9. ¿Crees que el espacio de trabajo o el aforo del aula es adecuado a la  |   |   |   |   |
|   |   | cantidad de estudiantes que tienes?   | 4 | 4 | 4 | 4 |
|   |   | 10. ¿Crees que el espacio físico del aula te permite trabajar acorde con los enfoques de aprendizaje cooperativo entre tus estudiantes? | 4 | 3 | 4 | 4 |
|   | Indicador 2:<br>Equipamiento                  | 11. ¿Crees que un adecuado equipamiento del aula, mejoraría tu desempeño y coadyubaría a tu satisfacción laboral?                       | 3 | 4 | 4 | 3 |
|   |   | 12. ¿Es adecuado el acceso de ingreso y salida para docentes en tu IE?  | 4 | 4 | 4 | 3 |
|   | Indicador 3: H y desc                         | 13. ¿Crees que el horario de trabajo en tu institución educativa es muy rígido?   | 4 | 3 | 4 | 4 |
|   |   | Relación personal   |   |   |   |   |
|   | Indicador 1:<br>directivos y docente          | 14. ¿Los trabajadores en general mantienen una comunicación permanente con los directivos de la institución educativa?                  | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dimensión 3:<br>Relaciones interpersonales. |   | 15. ¿Percibes que la comunicación de los directivos hacia los profesores es de  | 4 | 4 | 4 | 3 |

---

manera asertiva, con  
respeto y  
consideración?

16. ¿Crees que los directivos practican la escucha activa cuando expones tus dudas, preocupaciones o consultas?      4    4    4    4

Indicador 2: Relación  
docentes y padres  
de familia.

17. ¿Percibes que los padres de familia se comunican con Ud. con franqueza y consideración?      4    4    4    4
- 

---

Nombres y Apellidos:      Mg. Lili Marlene Collas Beltrán

Aplicable      SI (X)      NO ( )      OBSERVADO ( )

Firma:




---



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Mg. Elida Elsa Ramos Soto

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

3. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )


Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque: 3. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo ( X ) 3. Mixto ( )

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 y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución<br>Educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022 |
| Línea de investigación:       | Línea de Investigación en Gestión de la Educación   |

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

| Apellidos y Nombres            | Firma  |
|--------------------------------|--|
| Collas Beltrán, Martha Eumalia |  |

Asesor(a) del proyecto de tesis:

| Apellidos y Nombres            | Firma   |
|--------------------------------|---|
| Capillo Chávez, César Herminio |  |

Huaraz, 10 de Setiembre del 2022

### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS


| Criterios  | Escala de valoración   |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  | 1  | 2   | 3   | 4  |
| <b>1. SUFICIENCIA:</b><br>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.   |
| <b>2. CLARIDAD:</b><br>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.   |
| <b>3. COHERENCIA:</b><br>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. |
| <b>4. RELEVANCIA:</b> 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](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

#### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

|                      |   |             |               |
|----------------------|---|-------------|---------------|
| Nombres y Apellidos: | Mg. Elida Elsa Ramos Soto                 |             |               |
| Sexo:                | Hombre ( )                                | Mujer ( X ) | Edad 48(años) |
| Profesión:           | Docente                                   |             |               |
| Especialidad:        | Educación primaria y tecnología educativa |             |               |
| Años de experiencia: | 24 años                                   |             |               |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Cargo que desempeña actualmente: | Docente del Área de Innovación Pedagógica.   |
| Institución donde labora:        | Colegio de La Libertad - Huaraz  |
| Firma:                           |  |

### 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 a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
**VARIABLE 1: Estrés laboral**

| Nombre del Instrumento motivo de evaluación:                            | Cuestionario de medición de nivel de estrés en los docentes del colegio La Libertad, Huaraz.  |   |             |          |            |            |                                   |
|---|---|---|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Autor del Instrumento   | Martha Eumelia Collas Beltrán   |   |             |          |            |            |                                   |
| Variable 1:<br>(Especificar si es variable dependiente o independiente) | Estrés laboral (variable 1)   |   |             |          |            |            |                                   |
| Definición Conceptual:  | Se debe entender al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que prepara el organismo para cualquier circunstancia de acción. |   |             |          |            |            |                                   |
| Población:  | Personal docente en un total de 42  |   |             |          |            |            |                                   |
| Dimensión   | Indicador   | Ítems   | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
| Dimensión Cansancio emocional   | Indicador 1: Cansancio físico   | 1. ¿Durante el trabajo remoto, has experimentado cansancio físico durante tu labor educativa?           | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|   |   | 2. ¿Crees que el trabajo remoto te generó más cansancio físico que durante la presencialidad?           | 4           | 3        | 3          | 4          |                                   |
|   | Indicador 2: Eventos de insomnio  | 3. ¿En los últimos 2 años de trabajo remoto, has tenido eventos de insomnio o dificultades para dormir? | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|   |   | 4. ¿Has experimentado sensación de no haber descansado a pesar de haber dormido lo suficiente?          | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |



|                                 |  |   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión<br>Despersonalización | Indicador 3:<br>Muestras de<br>Irritabilidad   | 5. ¿En los 2 últimos años, has reaccionado de manera negativa frente a tus familiares y personas de tu entorno, sin percatarte de ello? | 4   | 3 | 4 | 4 |   |
|                                 |  | 6. A comparación de años anteriores, ¿crees haber experimentado episodios de descontrol de emociones con mayor frecuencia?              | 4   | 4 | 4 | 4 |   |
|                                 |  | Indicador 1:<br>Muestras de<br>ansiedad   | 7. ¿En estos 2 últimos años de pandemia, has padecido de preocupaciones y/o miedos con mayor frecuencia e intensidad? | 4 | 4 | 4 | 3 |
|                                 |  |   | 8. ¿Crees haber tenido serias dificultades para concentrarte en tu trabajo por excesiva preocupación o miedo?         | 4 | 4 | 4 | 4 |
|                                 | Indicador 2: Falta de<br>motivación personal.  | 9. ¿Has experimentado momentos de frustración por no haber logrado los resultados esperados en tu trabajo?                              | 4   | 4 | 4 | 4 |   |
|                                 |  | 10. ¿Ha perdido confianza en usted mismo/a?   | 4   | 4 | 4 | 4 |   |
|                                 |  | Indicador 3:<br>Alteración de la<br>imagen personal   | 11. ¿En algún momento has sentido que ya no eres la persona que eras habitualmente?                                   | 4 | 4 | 4 | 3 |
|                                 | 12. Frente a alguna circunstancia, ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada? |   | 4   | 4 | 4 | 4 |   |
|                                 | Dimensión 3: Baja<br>realización<br>personal.  | Indicador 1:<br>Percepción de<br>incompetencia  | 13. ¿Has enfrentado sentimientos de culpa de algo que salió mal, pese a haber empleado tu mejor esfuerzo?             | 3 | 3 | 4 | 4 |
|                                 |  |   | 14. ¿En estos últimos años, te has cuestionado a ti mismo por una supuesta incompetencia?                             | 3 | 4 | 4 | 4 |

|                      |  |        |               |
|----------------------|--|--------|---------------|
| Nombres y Apellidos: | Mg. Elida Elsa Ramos Soto  |        |               |
| Aplicable            | SI (X)   | NO ( ) | OBSERVADO ( ) |
| Firma:               |  |        |               |

## VARIABLE 2: Satisfacción laboral

|   |  |
|---|--|
| Nombre del Instrumento motivo de evaluación:                            | Cuestionario de medición de nivel de satisfacción laboral de los docentes del colegio La Libertad, Huaraz.   |
| Autor del Instrumento   | Martha Eumelia Collas Beltrán  |
| Variable 2:<br>(Especificar si es variable dependiente o independiente) | Satisfacción laboral (Variable 2)  |
| Definición Conceptual:  | Definimos satisfacción laboral como un estado emocional favorable, construido a partir de experiencias que generan una percepción positiva de lo que se obtiene a cambio del trabajo que se realiza y evidenciado en el comportamiento del trabajador. |
| Población:  | Personal docente en un total de 42   |

| Dimensión                         | Indicador                          | Ítems  | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|-----------------------------------|------------------------------------|--|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Dimensión 1: Sistema de estímulos | Indicador 1: Políticas de ascensos | 1. ¿Estás de acuerdo con las políticas de ascenso magisterial actual?                                      | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                   |                                    | 2. ¿Crees que las evaluaciones de ascenso magisterial son transparentes?                                   | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                   |                                    | 3. ¿Crees que la escala de remuneraciones del profesorado es lo más adecuado?                              | 4           | 4        | 4          | 3          |                                   |
|                                   | Indicador 2: Sistema de salarios   | 4. ¿Consideras que los que perciben mayores remuneraciones son los que mejor desempeño tienen en su labor? | 4           | 4        | 4          | 3          |                                   |
|                                   |                                    | 5. ¿Te sientes satisfecho con la remuneración mensual que percibes?  | 4           | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
|   |   | 6. ¿Crees haber contribuido positivamente al mejoramiento del servicio educativo en tu institución educativa?                           | 4 | 4 | 4 | 4 |
|   | Indicador Reconocimiento por el trabajo | 3: 7. ¿Los directivos de tu institución educativa, te han otorgado algún reconocimiento por alguna labor cumplida eficientemente?       | 4 | 4 | 4 | 3 |
|   |   | 8. ¿Crees que es importante un estímulo que motive tu labor educativa?  | 4 | 4 | 4 | 3 |
|   | Indicador 1: Ambiente físico            | 9. ¿Crees que el espacio de trabajo o el aforo del aula es adecuado a la cantidad de estudiantes que tienes?                            | 4 | 4 | 4 | 4 |
|   |   | 10. ¿Crees que el espacio físico del aula te permite trabajar acorde con los enfoques de aprendizaje cooperativo entre tus estudiantes? | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Dimensión 2:<br>Condiciones de trabajo      | Indicador 2: Equipamiento               | 11. ¿Crees que un adecuado equipamiento del aula, mejoraría tu desempeño y coadyubaría a tu satisfacción laboral?                       | 4 | 4 | 4 | 4 |
|   | 3: H y descansos.                       | 12. ¿Es adecuado el acceso de ingreso y salida para docentes en tu IE?  | 4 | 3 | 4 | 4 |
|   |   | 13. ¿Crees que el horario de trabajo en tu institución educativa es muy rígido?   | 4 | 3 | 4 | 3 |
|   | 1: Relación y personal                  | 14. ¿Los trabajadores en general mantienen una comunicación permanente con los directivos de la institución educativa?                  | 4 | 4 | 3 | 4 |
| Dimensión 3:<br>Relaciones interpersonales. | Indicador directivos docente            | 15. ¿Percibes que la comunicación de los directivos hacia los profesores es de manera asertiva, con respeto y consideración?            | 4 | 4 | 4 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
|   | 16. ¿Crees que los directivos practican la escucha activa cuando expones tus dudas, preocupaciones o consultas? | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Indicador 2: Relación docentes y padres de familia. | 17. ¿Percibes que los padres de familia se comunican con Ud. con franqueza y consideración?                     | 4 | 4 | 4 | 3 |

Nombres y Apellidos: Mg. Elida Elsa Ramos Soto

Aplicable SI (X) NO ( ) OBSERVADO ( )

Firma:



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE LA INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del graduando: **COLLAS BELTRAN Martha Eumelia.**

Título de la Tesis: **“EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO DE LA LIBERTAD, HURAZ 2022”.**

Línea de Investigación: Nuevas tecnologías docencia virtual, estrategias y modelos en línea.

Grado:

- Maestro

- Doctor

Apellidos y Nombres del Asesor: **Dr. CAPILLO CHÁVEZ César Herminio.**

| N° | ASPECTOS DE LA TESIS  | EVALUACIÓN |   |           |
|----|---|------------|---|-----------|
|    |   | B          | M | OBSERVADO |
| 1. | <b>TÍTULO</b>   |            |   |           |
|    | ¿Es breve y claro?  | x          |   |           |
|    | ¿Refleja los aspectos esenciales de la propuesta de investigación?                              | x          |   |           |
| 2  | <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>   |            |   |           |
|    | ¿Describe claramente la realidad problemática (Diagnóstico/Pronóstico, Control del Pronóstico)? | x          |   |           |
|    | ¿Es correcta la formulación del problema?   | x          |   |           |
|    | ¿Es original la propuesta?  | x          |   |           |
|    | ¿Es crítica la propuesta?   | x          |   |           |
|    | ¿Están correctamente planteados los objetivos de la investigación?                              | x          |   |           |
|    | ¿Los objetivos específicos, son mensurables y observables?                                      | x          |   |           |
|    | ¿El cumplimiento de los objetivos específicos permite el logro del objetivo general?            | x          |   |           |
|    | ¿Se justifica plenamente la investigación?  | x          |   |           |
|    | ¿Están determinadas las limitaciones de la investigación?                                       | x          |   |           |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| 3 | <b>MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>  |   |  |  |
|   | ¿Los antecedentes tienen relación con el problema?  | x |  |  |
|   | ¿Se presentan ordenadamente las teorías y conocimientos que sirven de base en el estudio? | x |  |  |
|   | ¿Define con precisión los términos básicos?   | x |  |  |
|   | ¿La literatura que utiliza es actualizada?  | x |  |  |
| 4 | <b>SISTEMA DE HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>   |   |  |  |
|   | ¿Las hipótesis están redactas con claridad y precisión?                                   | x |  |  |
|   | ¿Se precisa el sustento de la medición de variables?                                      | x |  |  |
| 5 | <b>METODOLOGÍA</b>  |   |  |  |
|   | ¿Está determinado con claridad el tipo y el nivel de investigación?                       | x |  |  |
|   | ¿Está identificada adecuadamente la población?  | x |  |  |
|   | ¿Las definiciones operacionales e indicadores están bien planteadas?                      | x |  |  |
|   | ¿La metodología planteada facilita la investigación?                                      | x |  |  |

| N° | ASPECTOS   | EVALUACIÓN |   |           |
|----|--|------------|---|-----------|
|    |  | B          | M | OBSERVADO |
| 6  | <b>PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS</b>                                       |            |   |           |
|    | ¿Se observa un plan adecuado para la presentación y análisis de datos? | x          |   |           |
|    | ¿Permite el cumplimiento de los objetivos?                             | x          |   |           |
|    | ¿Presenta adecuadamente una matriz de consistencia?                    | x          |   |           |
| 7  | <b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>  |            |   |           |
|    | ¿Están todas las fuentes de la referencia citadas?                     | x          |   |           |
|    | ¿Responden a un formato?   | x          |   |           |

**OBERVACIONES, COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:** El plan de investigación ha sido elaborado de acuerdo al esquema y lineamientos metodológicos establecidos para tesis de maestría establecido por la sección de post grado del Instituto para la Calidad de la Educación (ICED), por tanto, **apruebo su contenido** a efectos de que prosiga con el trámite pertinente. De acuerdo al análisis del informe, considero:

Desaprobado  Aprobado

Para completar

Firma del evaluador:

  
 DR. CESAR HERMINIO CAPILLO CHAVEZ  
 DNI N° 32764754

Firma de la Directora de Grados  
 y Títulos de Posgrado -----

Fecha: Lima, 22 de diciembre del 2022



**AL** : Dr. Rafael Garay Argandoña.  
Coordinador del Programa de Asesoría de tesis en Línea (ATEL) Universidad de San Martín de Porres.

**DEL** : Dr. César Herminio Capillo Chávez.  
Docente Asesor.

**ASUNTO** : Informe del plan de tesis titulado: **“EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO DE LA LIBERTAD, HURAZ 2022”**, presentado por **MARTHA EUMELIA COLLAS BELTRAN**, para optar el grado académico de maestro en educación con mención en **Políticas y Gestión de la Educación**.

**FECHA** : Lima, 22 de diciembre del 2022.

---

Por medio del presente me dirijo a Usted, para hacerle llegar el Informe del plan del de tesis titulado: **“EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO DE LA LIBERTAD, HURAZ 2022”**, presentado por **MARTHA EUMELIA COLLAS BELTRAN**, para optar el grado académico de maestro en educación con mención en **Políticas y Gestión de la Educación**.

El plan de tesis ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos y requisitos señalados en el Manual para la elaboración de las tesis y trabajos de investigación de la Universidad de San Martín de Porres.

**El título de la investigación** es breve e incluye como máximo veinte palabras, del mismo modo incluye las variables de investigación, las mismas que corresponden a la especialidad elegida y a la línea de investigación del programa ATEL.

**En lo referente al Planteamiento del problema**, se ha podido establecer que ha sido formulado en los siguientes términos: ¿Qué relación existe entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022?, del mismo modo, los problemas específicos han sido formulados relacionando la variable 1 (Estrés) con las dimensiones de la variable 2 (Satisfacción laboral), los que a su vez, se encuentran adecuadamente redactados de acuerdo a criterios técnicos establecidos para tal efecto. En ese orden de ideas, el problema se encuentra relacionado con el tema de investigación y la argumentación es coherente y se justifica suficientemente las razones y relevancia de la investigación encaminada, así como, la determinación adecuada de las limitaciones de la investigación.

El objetivo general de la investigación se encuentra correctamente formulado, y los objetivos específicos guardan relación y se desprenden del problema general. **El objetivo general se ha definido de la siguiente**

**manera:** Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Colegio de la Libertad, Huaraz 2022.

**El marco teórico es abundante**, contiene importantes bases teóricas, lo cual le da sustento científico a la investigación.

**Respecto a las hipótesis y variables** se evidencia lo siguiente: se han redactados con suficiente claridad, precisión y pertinencia; responden directamente a las preguntas de investigación. Las variables, y sus respectivas dimensiones, se encuentran identificadas con claridad y precisión; se observa una adecuada operacionalización determinándose sus indicadores e ítems a partir de las dimensiones de cada una de ellas. Asimismo, se han elaborado los instrumentos para cada variable que permitirán recoger los datos relacionados con las variables e indicadores de estudio.

**En el aspecto metodológico**, la investigación es de tipo aplicada, con un diseño no experimental, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo. **En la población se considera a un total de 42 docentes de la mencionada Institución Educativa.**

**La muestra es de tipo no probabilística de tipo censal (igual que la población)**, y se considera pertinente para el recojo de datos que expresen la suficiente objetividad y veracidad tanto en el procesamiento como en los resultados finales de la investigación.

Respecto al análisis de datos se han seleccionado los métodos y procedimientos estadísticos adecuados para el análisis de la información, así como para su procesamiento y presentación adecuada de acuerdo a los objetivos generales y específicos de la investigación.

**Las fuentes de información** son abundantes, actualizadas y especializadas.

**Como aspectos complementarios** del plan de tesis, se anexan pertinentemente los siguientes anexos: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, instrumentos de recopilación de datos y fichas de validación de instrumentos a través del juicio de expertos.

Por las razones expuestas **APRUEBO** el **referido Plan de tesis**, pudiendo el asesorado continuar con el trámite que corresponde de acuerdo a su naturaleza y procedimientos metodológicos y administrativos establecidos para tal efecto.

Atentamente.



DR. CESAR HERMINIO CAPILLO CHAVEZ  
DNI N° 32764754

Docente Asesor ATEL-USMP