



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DEL
CARMEN” DEL DISTRITO DE ILAVE, PUNO – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Giovana Paula Ortiz Mamani

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Mg. Kelly Fara Vargas Prado

Código Orcid N° 0000-0002–3322–1825

Chincha, Ica, 2021

Asesor

MG. KELLY FARA VARGAS PRADO

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

Dedicatoria

A mis padres Sabina e Ignacio, por el inmenso amor que me brindan en todo momento para conseguir mis objetivos personales y profesionales.

A mi hermana Esther por acompañarme y brindarme ánimos durante el proceso de la investigación.

A mi pareja Jesús quién es mi fortaleza y motivación para seguir luchando por cada uno de mis sueños.

Giovana.

Agradecimiento

A Dios, por guiarme y acompañarme en cada paso que doy a lo largo de mi vida, brindándome la paciencia y sabiduría para alcanzar cada una de las metas trazadas.

Al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, al Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas, por su gran predisposición y apoyo a los estudiantes en el programa de titulación.

Al asesor de tesis, Mg. Kelly Fara Vargas Prado, por sus valiosos aportes, conocimientos y motivaciones brindadas, para el desarrollo y culminación del estudio.

A la institución educativa secundaria “Nuestra Señora del Carmen”, representada por el Director Prof. Gregorio Quise Llano, por brindarme las facilidades para el proceso de aplicación de los instrumentos de recolección, y hacer posible la culminación del estudio; a los docentes y equipo directivo, quienes hicieron posible el desarrollo de la investigación y el procesamiento de los datos recopilados.

La autora.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Presentando una metodología de tipo aplicada, empleando un enfoque cuantitativo, siendo su diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 94 docentes y la muestra fue de 76; como técnica se utilizó la encuesta, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de estrés laboral en docentes y la escala para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el 75% de los participantes señalan estrés laboral bajo, mientras el 25% considera que es medio; para la variable de satisfacción laboral se puede señalar que 57,9% respondió alta, mientras el 19,7% contestó moderada, seguido de un 18,4% que indicó muy alta, asimismo el 2,6% mencionó muy baja y el 1,3% considera baja.

Finalmente se logra concluir que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000; así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,506 siendo esta negativa moderada.

Palabras claves: Satisfacción laboral, docentes, estrés laboral, agotamiento, institución educativa.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between stress and job satisfaction in teachers of the Educational Institution "Nuestra Señora del Carmen" of the District of Ilave, Puno - 2021.

Presenting an applied type methodology, using a quantitative approach, being its non-experimental, descriptive correlational design. The population consisted of 94 teachers and the sample was 76; The survey was used as a technique, the instruments used were the questionnaire on work stress in teachers and the scale to assess job satisfaction. The results show that 75% of the participants indicate low work stress, while 25% consider it to be medium; For the job satisfaction variable, it can be noted that 57.9% answered high, while 19.7% answered moderate, followed by 18.4% who indicated very high, also 2.6% mentioned very low and 1,3% consider it low.

Finally, it is possible to conclude that there is a significant relationship between stress and job satisfaction in teachers of the Nuestra Señora del Carmen educational institution in the district of Ilave, Puno - 2021; having obtained a p value of 0.000; likewise, the Spearman Rho correlation was -0.506, this negative being moderate.

Keywords: Job satisfaction, teachers, job stress, burnout, educational institution.

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general/Índice de tablas y figuras	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	16
2.4. Justificación e importancia	17
2.5. Objetivo General	19
2.6. Objetivos específicos	19
2.7. Alcances y limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes	21
3.2. Bases teóricas	30
3.3. Marco Conceptual	39
IV. METODOLOGÍA	41
4.1. Tipo y Nivel de investigación	41
4.2. Diseño de Investigación	41
4.3. Población – Muestra	42
4.4. Hipótesis general y específicas	44
4.5. Identificación de las variables	44
4.6. Operacionalización de variables	45
4.7. Recolección de datos	46
V. RESULTADOS	51
5.1. Presentación de resultados	51
5.2. Interpretación de los resultados	59

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	61
6.2 Comparación resultados con marco teórico	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	82
Anexo 1: Matriz de consistencia	83
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	84
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	89
Anexo 4: Data de resultados	94
Anexo 5: Consentimiento informado	98
Anexo 6: Documentos administrativos	99
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias	103
Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud	106

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Baremación de la variable estrés laboral y sus dimensiones.	48
Tabla 2	Baremación de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.	49
Tabla 3	Datos sociodemográficos de docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	51
Tabla 4	Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	52
Tabla 5	Agotamiento emocional en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	53
Tabla 6	Despersonalización en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	54
Tabla 7	Reducida realización personal en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	55
Tabla 8	Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	56
Tabla 9	Satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	57

		Pág.
Tabla 10	Satisfacción intrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	58
Tabla 11	Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral y sus dimensiones.	61
Tabla 12	Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.	63
Tabla 13	Prueba de normalidad de Kolmogorov- Siminov	66

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	52
Figura 2	Agotamiento emocional en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	53
Figura 3	Despersonalización en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	54
Figura 4	Reducida realización personal en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	55
Figura 5	Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	56
Figura 6	Satisfacción en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	57
Figura 7	Satisfacción intrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.	58

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los docentes son propensos a sufrir de estrés laboral debido a los cambios de una educación presencial a una educación a distancia generada por el covid-19. En un contexto donde los docentes tienen que enfrentar uno de los mayores retos como el de realizar actividades de aprendizaje a través de plataformas virtuales, en muchos de los casos sin ninguna preparación, situación que puede llevar a que los docentes experimenten sentimientos de frustración e insatisfacción respecto a su labor como docente. Asimismo, ante las limitaciones de conectividad de internet muchos estudiantes no tienen acceso a las clases virtuales generando una limitada interacción con los docentes, lo que estaría provocando preocupación constante y tensión emocional. Es preciso señalar que los docentes son los principales actores de la educación, por el rol que desempeñan en nuestra sociedad, que influyen de forma directa en el desenvolvimiento adecuado de los ciudadanos en la comunidad.

Según Díaz (2020), El estrés docente es ocasionado en mayor significancia por la gran cantidad de tiempo que dedican los docentes a revisar los trabajos de los alumnos y atender los deberes propios del hogar.

Al igual que el estrés, la satisfacción laboral juega un papel importante en cuanto al óptimo desarrollo de las experiencias de aprendizaje hacia los estudiantes. Un docente satisfecho generará mayor efectividad y productividad en las labores asignadas en su centro de trabajo y en consecuencia disminuirá los sentimientos de frustración, mejorando su capacidad de afrontar el estrés, impidiendo que se desarrolle a largo plazo en estrés crónico (Malandar, 2016).

Es por tal motivo, que a través de la presente investigación se busca determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Desde el punto de vista formal, el presente trabajo de investigación se elaboró de acuerdo al esquema básico vigente en la institución, el cual tiene las siguientes partes:

En el capítulo I. Se encuentra la introducción de la presente tesis de investigación.

Capítulo II. Planteamiento del problema de investigación; este acápite se detalla el planteamiento del problema de investigación, la pregunta de investigación general y específicos, justificación e importancia, la formulación de objetivos y finalmente los alcances y limitaciones.

Capítulo III. Marco teórico; se explica de forma sistemática aspectos relacionados con los antecedentes de estudio, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología; en este acápite se hace referencia el tipo, nivel y diseño de investigación utilizado; luego se presenta la población y muestra; también se plasmó la hipótesis general como específicas; identificación de variables, operacionalización de variables y en la recta final la recolección de datos.

Capítulo V. Resultados; se expone la presentación e interpretación de resultados.

Capítulo VI. Análisis de los resultados; se detalla el análisis descriptivo de los resultados, así como la comparación resultados con marco teórico.

Finalmente se ha considerado las conclusiones y recomendaciones de la investigación; también las referencias bibliográficas, así como a los anexos.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En los últimos años, diversas investigaciones muestran su interés en abordar el estrés laboral por los cambios acelerados que la población mundial viene atravesando, ocasionado por el virus COVID – 19, en ese contexto los docentes tuvieron que adaptarse a las nuevas estrategias implementadas por el Ministerio de Educación, a más de un año y medio de trabajo virtual, el rol docente está sometida a las altas exigencias, al usar las tecnologías para adaptar su sesiones de clase con estudiantes que provienen de diferentes contextos donde las responsabilidades y tareas se han incrementado respecto a sus labores, hecho que puede ser un detonante del estrés docente y repercutir en la satisfacción laboral.

En un contexto internacional Toro (2020), en Japón se ha identificado que el estrés laboral es una de las causas de ansiedad y depresión, lo que provocó el suicidio de 10,000 personas por año en promedio, y en Colombia, según los últimos informes del Ministerio de Salud y Protección Social sobre teleorientación en atención psicológica en la línea 192; han sido reportados 11,457 casos de personas que piden ayuda psicológica. El 19,25% de ellos conciernen a síntomas de ansiedad ocasionados por alguna situación laboral y el 12,94% a reacciones de estrés por la mayor cantidad de tiempo que le dedican al trabajo. Así también, en un estudio realizado en docentes de la Unidad Educativa “San Jacinto del Búa Siglo XXI” en Ecuador, evidencian que el estrés laboral es ocasionado principalmente por tareas administrativas asignadas en un 35 % y afligiendo en gran medida al sexo femenino; mientras que los docentes con años experiencia entre 10 y 15 años, afirmaron que la nueva forma de trabajo dificulta el adecuado desarrollo de sus funciones debido a la carencia de habilidades del manejo de la tecnologías con una media de 7,45, además, el no contar con estrategias de afrontamiento respecto al estrés hace posible que

los síntomas se mantengan presentes en los docentes (Carrillo, Obaco y Ponce, 2019). Por otro lado, según la Revista Historia de la Educación Latinoamericana, en un estudio de lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2018. Los niveles de satisfacción han disminuido de manera continua en los últimos 24 años, respecto al factor beneficios laborales solo un 9,5% de los encuestados manifiesta estar satisfecho, lo que indicaría que los beneficios e incentivos que se le otorga a los docentes ha disminuido, en cuanto al factor condiciones de trabajo, solo un 10% está satisfecho, asimismo en el año 2018 el 84,9% manifiesta su insatisfacción con la labor docente, este resultado explicaría, el descontento y desmotivación de este sector por los constantes conflictos gremiales que ha venido experimentado Venezuela en los últimos diez años (Ramírez y Torres, 2020).

En un contexto nacional, según Celio (2021), en una muestra de 56 docentes que realizaban clases virtuales en los departamentos de Lima y provincias, Ancash, Lambayeque, Ica, Tacna, Ayacucho, Huancavelica, Cajamarca, San Martín, Huánuco, Cusco y Pasco debido a la pandemia por COVID -19, el 50% se ubican en un nivel alto de agotamiento emocional, este resultado evidencia la presencia del síndrome de burnout, teniendo como característica la sobrexigencia del mismo trabajador, lo cual afectaría de forma negativa en su desempeño laboral; por otro lado, se halló el 78,6% de docentes presentaban niveles bajos de despersonalización y niveles altos de realización personal. Lo que quiere decir que, a pesar de los bajos recursos emocionales de los docentes para afrontar las altas exigencias en su trabajo, estos muestran resistencia a reaccionar negativamente ante sus alumnos. Respecto a la satisfacción laboral, García y Reyes (2020), en el distrito de Salas Guadalupe de Ica, el 21.6% de docentes presenta un nivel bajo de satisfacción laboral y un 78.4% presenta un nivel medio; eso quiere decir, que los docentes no están percibiendo la motivación necesaria para su rendimiento y es por ello que al no sentirse

motivados no mostraran niveles altos de satisfacción laboral, al contrario, muestran niveles bajos o medio.

En el contexto local, la institución educativa de nivel secundario, “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, no es ajeno a la problemática percibida en otras instituciones educativas del país, debido a la situación que antecede por la COVID – 19, donde los docentes cambiaron su estilo de vida de forma abrupta, de dictar sus sesiones de forma presencial a estar en un aula virtual, utilizando diversas plataformas digitales como: Zoom, Meet, Whatsaap y hasta llamadas telefónicas. Cabe mencionar que, en un espacio presencial cumplían con una carga horaria de 7 horas pedagógicas al día y 35 horas semanales. Sin embargo, hoy en día los docentes no tienen un horario fijo de entrada y salida porque tienen que realizar el seguimiento y trabajo personalizado a los estudiantes que no participaron de en la sesión de clase. Hecho que extiende su jornada de trabajo y por ende existiría una sobrecarga laboral. Sumándole a ello la responsabilidad del quehacer diario en su hogar. Estos acontecimientos mencionados estarían generado agotamiento emocional en los docentes causando estrés laboral e insatisfacción respecto a sus condiciones de trabajo. Por lo expuesto se desarrollará la presente investigación.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021?

2.4. Justificación e importancia

Justificación

Este trabajo se justifica en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: El presente estudio se realizó con el propósito de aportar conocimientos teóricos y conceptuales sobre el estrés y satisfacción laboral en docentes; obteniendo información reciente y actualizada sobre las variables de estudio. Acción que convierte en una fuente de consulta para futuras investigaciones. Asimismo, los resultados pueden sistematizarse en una nueva propuesta de investigación y de tal forma pueda incorporarse como conocimientos a las Ciencias de la Salud al brindar planteamientos de enfoque psicológico.

Justificación práctica: Los resultados ayudan a los directivos a tomar decisiones oportunas para generar estrategias de gestión del estrés, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los docentes de la institución educativa y por consiguiente la calidad de la atención a los estudiantes, padres de familia y otros actores educativos. La investigación contribuye a que las autoridades educativas de la Ugel El Collao tomen acciones de acompañamiento y seguimiento a los docentes de la institución educativa.

Justificación metodológica: La presente investigación sigue un método científico, para lograr el objetivo se utilizó dos instrumentos estandarizados que cuentan con validez y confiabilidad respecto a las variables de estrés laboral y satisfacción; el cuestionario de estrés laboral en docentes y la escala para evaluar la satisfacción laboral adaptado al ámbito educativo, los mencionados instrumentos pueden ser utilizados para la ejecución de nuevas investigaciones o profundizar en los resultados de la investigación.

Justificación psicológica: El estrés laboral es uno de los riesgos de mayor peso que afecta hoy en día la salud mental de la población que está inmerso altos niveles de exigencia, es así que los docentes conforman una de esas poblaciones; afectando a la persona a nivel físico y psicológico, presentando desde una sudoración excesiva, dolores de cabeza, cansancio, tensión muscular, malestar estomacal, insomnio y cambios en el deseo sexual a nivel físico; mientras que a nivel psicológico la persona muestra irritabilidad, enojo, frustración, falta de motivación, presencia de pensamientos negativos y dificultades de concentración; si el estrés no es identificado oportunamente podría agudizarse y convertirse en un estrés crónico, lo que generaría consecuencias adversas para la salud mental de los docentes, provocando la aparición de trastornos de ansiedad y depresión; para evitar estos daños desde la psicología se cuenta técnicas como: Respiración diafragmática, mindfulness, la relajación muscular progresiva de Jacobson, entrenamiento de habilidades y resolución de problemas, reestructuración cognitiva, entre otros.

Importancia

El presente trabajo de investigación sobre el estrés y la satisfacción laboral es importante porque es necesario encontrar un punto de equilibrio para el manejo de responsabilidades laborales, personales y familiares como estar muchas horas trabajando con dispositivos digitales y al mismo tiempo atendiendo los deberes en el hogar, hecho que podría generar estrés laboral, afectando su desenvolvimiento en el trabajo, asimismo la presencia del estrés laboral ocasionaría insatisfacción en los docentes, es decir sentimientos y actitudes negativos hacia su propio trabajo, por ello es importante investigar los aspectos mencionados y así plantear alternativas de solución respecto a la mejora de sus condiciones laborales y por ende prevenir el riesgo a padecer estrés laboral con estrategias de afrontamiento para los docentes.

2.5 **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

2.6 **Objetivos específicos**

OE1. Establecer la relación que existe entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

OE2. Establecer la relación que existe entre estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno - 2021.

2.7. **Alcances y limitaciones**

Alcances

Dentro de los alcances se consideró los siguientes:

Alcance social: Los involucrados en la investigación fueron los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen”.

Alcance espacial o geográfica: El estudio se llevó a cabo en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” ubicado en el distrito de Ilave, perteneciente a la Provincia El Collao, región de Puno.

Alcance temporal: El estudio se llevó a cabo en el año académico 2021.

Alcance metodológico: se tuvo en cuenta el estudio de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, de manera que se pudo establecer la relación.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, se tuvo las siguientes:

Una limitación que se presentó fue, que algunos docentes no quisieron participar de la presente investigación, de manera que se

tuvo que persuadir a través de llamadas telefónicas, explicando la importancia del estudio y los cambios que tendrían con la obtención de resultados.

Otra limitación para el desarrollo del presente trabajo de investigación fue la aplicación de los instrumentos de investigación mediante el formulario google; puesto que, la poca familiarización de con el aplicativo genero dificultad para cumplir en los tiempos previstos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Después de revisar las fuentes virtuales en los diferentes repositorios y páginas digitales de índole internacional, nacional y local se ha logrado encontrar trabajos que guardan una relación con nuestras variables de investigación, las cuales se presenta a continuación:

Antecedentes internacionales

Zapata (2018), con su trabajo de investigación titulada: Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Hernando Siles Reyes de la Ciudad de La Paz. Teniendo como objetivo analizar el grado de relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente; enfocándose en una metodología de tipo correlacional; teniendo como población muestral a 99 docentes; los instrumentos utilizados para obtener los datos fueron el inventario de estrés para maestros (IEM), el Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (IBM) y la escala de satisfacción laboral elaborado por la Dra. Palma Carrillo. Los resultados alcanzados evidencian que el 56% de docentes tienen un nivel alto de satisfacción y nivel bajo de síndrome de burnout con un 42%. Respecto a las conclusiones a las que arribaron, indicarían que no hay presencia de síndrome de burnout, ello significaría que el personal docente no tiene formas negativas de pensar, sentir y actuar hacia su trabajo y por consiguiente con sus compañeros de trabajo; cabe mencionar que la alta satisfacción laboral también nos manifestaría que existe relaciones interpersonales e intrapersonales positivas dentro de la institución educativa.

Si existe alta satisfacción laboral en los docentes los niveles de estrés laboral se reducirán, evitando que los estudiantes reciban sus sesiones de aprendizaje en un contexto de estrés e insatisfacción, un docente satisfecho mostrará actitudes y

emociones positivas por su trabajo y en consecuencia los estándares de calidad educativa brindada serán los óptimos, por ello se recomienda a los directivos seguir fortaleciendo actividades que motiven a los docente como el reconocimientos al buen desempeño de sus trabajadores, asimismo seguir apostando por las acciones de fortalecimiento de capacidades, a fin de generar autonomía y superación profesional en los docentes.

Brenes (2019), con su trabajo de investigación: Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia. Teniendo como objetivo determinar si existe asociación entre la actividad física y los niveles de depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes; enfocándose en una metodología de tipo correlacional; teniendo como población de 120 docentes y seleccionado una muestra de 89 docentes; como instrumento se utilizó la escala depresión, estrés y ansiedad "DAAS-21" (1995), mientras que para evaluar la satisfacción laboral se aplicó la escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP) de Anaya y Suarez, (2007). Los resultados en cuanto al estrés obtenidos evidencian un comportamiento normal con un 71.4% y para la variable satisfacción laboral se manifiesta mediante los siguientes promedios: 0 para satisfacción laboral muy baja, 8 para baja, 33 para media, un 45 para alta y un 3 de satisfacción laboral muy alta. Llegando a la conclusión que no se asocian significativamente entre el estrés y la satisfacción laboral.

Se genera un interesante análisis, es decir que si los estados de ánimo como el estrés, depresión y ansiedad en docentes son estables, contribuirían de forma positiva en la salud física y mental de los docentes, asimismo cabe precisar que los niveles altos de satisfacción laboral que se encontraron en la investigación permitirán brindar una mejor atención hacia los estudiantes, y por consiguiente

ayudarán al logro de los objetivos institucionales; por otro lado, es importante revisar más investigaciones realizadas en la ciudad de Costa Rica, ya que los cambios que hoy en día generó la pandemia no hace ajeno a ninguna persona a sopesar el estrés laboral.

Rodríguez y Sánchez (2020), con su artículo de investigación: La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del Cobach en el Estado de San Luis Potosí - México. Teniendo como objetivo determinar los niveles de satisfacción y compromiso laboral de los docentes; enfocándose en una metodología de tipo cuantitativo con enfoque mixto; el diseño es no experimental, transversal y de alcance descriptivo - correlacional; teniendo una población muestral de 59 docentes; como instrumento se utilizó la escala multidimensional de satisfacción laboral docente y la escala de compromiso laboral para la segunda variable. Los resultados evidenciaron una inadecuada satisfacción laboral porque los valores obtenidos se encuentran por encima de 3 en la media. Logrando concluir que existe una correlación directa entre las variables con una significancia estadística de 0.411, asimismo los docentes que se encuentran laborando en el turno matutino manifiestan estar más satisfecho que el vespertino.

Los directivos que lideran las instituciones educativas estudiadas deberían de incidir en satisfacción laboral, tomando en cuenta algunos factores que se relacionan con ella, como son las condiciones laborales, valoración del trabajo, factores organizacionales, relaciones interpersonales, ambiente físico, participación, equipo de directivo y desempeño laboral; también se sugiere tomar en cuenta los turnos de trabajo de los docentes, puesto que en la investigación los docentes del turno vespertino manifiestan estar insatisfechos.

Campiño y Muñoz (2020), con su trabajo de investigación: Relación entre satisfacción laboral y estrés laboral en docentes de bachillerato de una Institución educativa pública de la ciudad de Pereira. Teniendo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y estrés laboral de los docentes; enfocándose en una metodología de tipo descriptivo, cuantitativo; teniendo una población de 90 docentes y seleccionado una muestra de 32 docentes; como instrumento se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) y la Evaluación del Estrés Laboral (3ra. versión). Como resultado se presentó que el 50% de docentes encuestados se ubican un nivel bajo o muy bajo respecto al estrés laboral y el 28% indica un nivel alto, en tanto en relación a la variable satisfacción laboral el 44% muestra un nivel de satisfacción laboral regular y el 13% un nivel parcial de insatisfacción laboral. Logrando concluir que la correlación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral es muy baja y por ende ésta no es estadísticamente significativa.

De acuerdo a los antecedentes anteriormente mencionados, el estudio tiene alta similitud en resultados encontrados en los países vecinos de Bolivia y Costa Rica donde no existe niveles elevados de estrés laboral, lo que afirmaría la posibilidad de que docentes de algunos países latinoamericanos cuentan con ciertos recursos emocionales de afrontamiento al estrés y su capacidad de adaptación nuevos cambios.

Pugo y Silva (2021), con su trabajo de investigación: Síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019 - 2020. Teniendo como objetivo relacionar el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes de bachillerato; enfocándose en enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional de corte transversal; teniendo una población muestral de 58 docentes; como instrumentos se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Los resultados

encontrados establecen que un 68,9% de docentes encuestados evidencian puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los puntajes en realización personal son bajos, con una media ($x=20$; $DT=4.41$), lo que indica que existe indicios del síndrome de burnout. Logrando concluir la mayoría de los participantes presentan estos indicadores por la mayor asignación de carga horaria en su trabajo, lo que podría generar agotamiento emocional y afectar las relaciones interpersonales entre docentes, así también repercutir en los estudiantes.

El estrés laboral es una variable de estudio de suma importancia, puesto que los niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización que se encontraron en el estudio incidirían de forma negativa en el bienestar psicológico de los docentes, ocasionado según la investigación por la mayor carga horaria en su trabajo para atender a los estudiantes; estudio que confirma que si no se toma acciones oportunas para afrontar el estrés laboral podría llegar a convertirse en un síndrome, tomando en cuenta que el síndrome burnout a largo plazo afectaría la personalidad y autoestima de los docentes.

Antecedentes nacionales

Zuasnabar (2018). Con su tesis de investigación: Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo. Teniendo como objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente; enfocándose en una metodología descriptivo y diseño descriptivo – correlacional; teniendo una población de 2349 docentes y seleccionando una muestra conformada por 221 docentes; como instrumento se aplicó el inventario de estrés laboral y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados revelaron que las variables se encuentran relacionadas en un 97%, lo cual demuestra que existe correlación

inversa entre estrés laboral y la satisfacción laboral, donde se presenta un indicador de 67.4 de 100 en satisfacción laboral, implica que existe alta satisfacción laboral; mientras que el nivel de estrés laboral se encuentra en el indicador de 29 de 100, esto implica que la población tiene un bajo nivel de estrés laboral. Logrando concluir que los docentes del nivel secundario muestran un bajo nivel de estrés, mientras que el nivel de satisfacción laboral es alto.

Los niveles de satisfacción laboral son altos y en consecuencia el estrés laboral resulta ser bajo, lo cual llevaría a deducir que si los docentes cuentan con un grado de actitud positiva hacia su trabajo, existiría mayor predisposición por parte de ellos a brindar un ambiente acogedor a los estudiantes y sus relaciones laborales entre pares mejoraría, acciones que fortalecerían calidad de trabajo que están brindando los docentes en la institución educativa, por ello las autoridades educativas no deben descuidar sus políticas de trabajo, ya que el estrés laboral es una reacción adversa que surgiría si los niveles de satisfacción bajan.

Cordero y Vargas (2019). Con su tesis de investigación: Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres. Teniendo como objetivo de establecer la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes; enfocándose en una metodología es de tipo correlacional y diseño no experimental, teniendo una población muestral de 123 docentes del distrito; como instrumento se utilizaron el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI) adaptado por Fernández (2002), y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005). Los resultados obtenidos, en la variable síndrome burnout indican que en la categoría baja se encuentra un 26.8% de los docentes, en la categoría media el 43.1% y en la categoría alta el 27,6%, mientras que en la variable satisfacción laboral se aprecia que en la categoría baja se encuentra un 21,1% de los docentes, en la categoría media

se encuentra el 44,7% y en la categoría alta se encontraron el 27,6% de la población docente evaluada, es decir que se encontró un nivel del síndrome de Burnout y satisfacción laboral medio para ambas variables. Logrando concluir que si se encuentra relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes.

Prevenir el estrés laboral es una de las acciones que se debería priorizar a nivel institucional, puesto que los niveles medios encontrados en la investigación tanto en estrés como en la satisfacción laboral son indicadores de la presencia de ellos; problemática que un tiempo próximo podría incrementarse, ocasionado reacciones adversas tanto a nivel psicológico, cognitivo y conductual en la población docente, repercutiendo paralelamente en la insatisfacción laboral que afectarían en actitud del trabajador frente al rol que desempeña.

Lazo (2019). Con su tesis de investigación: Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019. Teniendo como objetivo establecer la correlación entre los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en docentes; enfocándose en una metodología de tipo aplicada y diseño descriptivo – correlacional; teniendo una población muestral de 53 profesores del nivel secundaria; como instrumento se aplicó el cuestionario de modos de afrontamiento del estrés COPE y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados indican que la satisfacción laboral general de los docentes es, muy satisfecho el 3,8%, satisfecho el 32,1%, promedio el 34,0%, insatisfecho el 30,2%, lo cual significa que, los docentes evaluados presentan sentimientos de insatisfacción o necesitan ser reforzados. Logrando concluir que existe correlación positiva entre los estilos de afrontar el estrés basados en el problema y la satisfacción laboral, cuyo coeficiente es de $Rho=0,272$ y la significancia estadística de $p=0,49$.

Los sentimientos de insatisfacción laboral encontrados en la investigación podrían percutir en los cambios de conducta, afectando las relaciones interpersonales entre docentes, el surgimiento de emociones negativas hacia las actividades que realiza en su trabajo, asimismo generar contextos de apatía con los estudiantes; por otro lado, en lo personal una persona insatisfecha podría desencadenar en conflictos con su familia y así desquebrajar las buenas relaciones, también es preciso señalar que investigaciones manifiestan que si la insatisfacción es crónica podría generar cuadros de depresión.

Sarayasi (2019). Con su trabajo de investigación: Estrés laboral y desempeño de los docentes del nivel secundario que pertenecen a instituciones a cargo de la UGEL La Unión, de Arequipa del año 2020. Teniendo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño de los docentes; enfocándose en una metodología descriptiva – correlacional; teniendo una población muestral de 140 docentes; como instrumentos se utilizó el cuestionario de los autores Maslach y Jackson para estrés laboral y para desempeño laboral el cuestionario elaborado por Delgado (2018). Los resultados demuestran que 55,7% percibió niveles medios de cansancio emocional, lo cual indica que de manera ocasional dichos docentes pueden sentirse agotados y faltos de recursos emocionales con su trabajo, mientras que el 12,1% refirió niveles elevados de despersonalización, eso quiere decir que presentarían con mayor frecuencia actitudes o sentimientos negativos hacia sus estudiantes, asimismo, el 52,9%.de docentes con niveles bajos de realización personal. Logrando concluir que el estrés laboral se relaciona de manera significativa en el desempeño de docentes, tal como lo muestra un estadístico de correlación de Spearman con un nivel de significancia igual a 0.000 que es menor al parámetro de comparación de 0.05.

En los anteriores antecedentes nacionales se encontró niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización; mientras que en esta investigación existen indicios de cansancio emocional en los docentes, cabe mencionar que el estrés no siempre es negativo cuando impulsa al logro de resultados; sin embargo cuando el estrés laboral es prolongado y las sobre exigencias rebasan la capacidad en enfrentarlo se genera el cansancio emocional así como el agotamiento físico, afectando a salud de las personas, por ello es necesario encontrar métodos para aliviar el estrés laboral para así mantener una vida saludable tanto en el trabajo como en la vida cotidiana.

Mostacero y Francesqui (2021), con su tesis de investigación: Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular. Teniendo como objetivo de hallar la relación de estrés y satisfacción laboral en docentes peruanos; enfocándose en una metodología de modelo no experimental, de tipo transversal, y de alcance correlacional; teniendo una población muestral de 332 participantes de diferentes instituciones educativas entre las edades de 23 a 60 años de ambos sexos. Como instrumento se utilizó las pruebas de adaptación de la escala de satisfacción laboral - versión para docentes (ESL-VD) y la adaptación de escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados alcanzados en la variable estrés laboral la puntuación medio (49,7%), lo cual indica que los docentes mantienen un nivel medio entre el empeño que pone al realizar su trabajo y las recompensas que obtiene realizándose, mientras que la variable satisfacción laboral se observa que el 44,9% de los docentes presentan un nivel medio de satisfacción laboral en el desenvolvimiento de sus trabajos, al cumplimiento de metas y al enfrentarse al teletrabajo, mientras que un 31,9% presentan un nivel bajo. Logrando que si existe una relación significativa negativa entre estrés y satisfacción laboral obteniendo un ($\rho = -.272$; $p > 0.05$).

Las respuestas de los docentes indican que existe una aproximación estadística al 50% respecto al estrés y satisfacción laboral, ello hace hincapié a brindar a los docentes las herramientas suficientes para afrontar los nuevos cambios y desafíos que ha generado la educación a distancia, donde la tensión emocional y física van incrementándose al pasar el tiempo, por ello los directivos de las diversas instituciones del Perú deberían considerar en su plan de trabajo acciones respecto a prevención del estrés laboral, asimismo realizar actividades de reconocimiento a las experiencias positivas del trabajo docente para contribuir con su bienestar laboral y calidad de vida.

Antecedentes locales

No existe antecedentes en un contexto local.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés laboral

3.2.1.1. Conceptualización del estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2020), El estrés laboral es toda aquella respuesta que puede presentar un profesional cuando las exigencias laborales superan los conocimientos y habilidades que posee el trabajador para desempeñarse de forma adecuada, afectando los aspectos emocionales, psicológicos, cognitivos y conductuales.

También, es definido como el resultado de presiones constantes de distintos tipos dentro del ámbito laboral produciendo síntomas fisiológicos y emocionales (Berrocal y Farfan, 2021).

Por otro lado, Gutiérrez y Ángeles (2012) conceptualizan al estrés laboral como una reacción adaptativa en consecuencia a diversos acontecimientos que implica exigencias y conductas sobre un individuo.

En la misma línea de definición varios autores definen al estrés laboral como una respuesta biológica y psicológica de la persona frente a demandas del medio (Mora, et al., 2012).

Desde otro ángulo, Moreno y Báez (2010), definen al estrés laboral como un riesgo psicosocial que predispone al profesional a afectar significativamente la salud de los trabajadores y en consecuencia el funcionamiento de una organización a medio y largo plazo.

Por ello, el estrés laboral es considerada una respuesta fisiológica y psicológica ante las diversas exigencias laborales que superan la capacidad de solucionarlo por el ser humano y en consecuencia genera desequilibrios en el manejo de sus responsabilidades a nivel personal, familiar y social.

3.2.1.2. Dimensiones del estrés laboral

Bañon y Pineda (2021) sustentado en el cuestionario Maslach Burnout mencionan que las dimensiones son las siguientes:

Agotamiento emocional: Se refiere a las exigencias laborales, que se observa en el trabajador cuando sobrepasa su capacidad de entrega y la carencia de energía se reduce considerablemente.

Despersonalización: Son las diferentes reacciones negativas respecto a la misma persona o hacia los individuos con las que se labora, debido a que se sienten responsables de dichos inconvenientes.

Reducida realización personal: Este estado involucra a la ejecución de evaluarse de manera negativa en cada una de las ocupaciones que logre estar llevando a cabo y nace de un modo particular, debido a que ocurre una vez que el individuo labora con otras y observa que su trabajo no llega a tener los mismos resultados que sus demás compañeros, ante ello surge el negativismo. En dichas situaciones el trabajador puede llegar a tener sentimiento de minusvalía consigo mismo, con los demás y hasta con su tarea.

Las tres dimensiones están relacionados al desbalance entre las demandas institucionales y los recursos personales con las que

posee un trabajador; iniciando por el agotamiento emocional donde muestran fatiga física y sentimientos de debilidad; seguido, de la despersonalización donde aparece el negativismo, insensibilidad, falta de empatía consigo mismo y con los demás; finalmente la reducida realización personal donde surgen las actitudes negativas hacia otros actores que lo rodean y hasta consigo mismo minimizando el desempeño de su trabajo y la de sus compañeros.

3.2.1.3. Síntomas del estrés laboral

El estrés laboral se manifiesta a través de diferentes síntomas que de acuerdo a Vidal (2019) son las siguientes:

Fisiológicos: Se manifiesta cuando se aumenta la presión arterial, transpiración en el cuerpo, resequedad en la boca, compresión en el pecho que dificultan el proceso de respiración, incremento de algunos valores bioquímicos como el ácido úrico, triglicéridos colesterol, glucosa, etc.

Psicosomáticos: Se presenta mediante dolores de cabeza, huesos y músculos, cambios repentinos de peso, dificultad para conciliar el sueño, cansancio, disfunciones cardiovasculares y sexuales, sensaciones de falta de aire, trastornos gastrointestinales y cambios en el estado de menstruación.

Emocionales: Es un cuando el ser humano se encuentra en una situación de irritabilidad, abatimiento, indiferencia, tristeza, carencia de paciencia y de sentimientos positivos, intranquilidad, sin motivación para nuevos desafíos.

Cognitivos: Sucede cuando la persona tiene problemas para concentrarse, pensar claramente; asimismo desaparece sus expectativas personales y profesionales, se deteriora el amor propio hacia sí mismo, en ocasiones se encuentra desorientado cognitivamente, sin capacidad de innovar y con sentimientos de hipocresía.

Conductuales: Se presenta cuando el individuo presenta conductas impulsivas, arrebatos emocionales, pérdida de voluntad para asumir responsabilidades, abandono laboral, sin capacidad de

organización, con intenciones de dejar sus metas e incremento de consumo de bebidas alcohólicas, drogas, tabaco y cafeína.

Los síntomas mencionados se presentan en el individuo ante las altas demandas de trabajo, por ello es importante que la persona identifique oportunamente dichos cambios, de ser necesario acuda a un especialista para evitar daños mayores en salud mental, afectando el desarrollo normal de vida cotidiana y laboral.

3.2.1.4. Alteraciones y consecuencias del estrés laboral

Según Vidal (2019), las principales alteraciones asociadas al estrés y sus principales consecuencias son:

Sobre la salud física: Se presentan las alteraciones asociadas a cambios en el funcionamiento adecuado de los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico, así también, estos cambios incrementan la posibilidad de padecer varias dificultades fisiológicas que comprenden primordialmente en los daños de ciertos sistemas del organismo como: Cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal entre otros, especialmente, emergiendo en el avance de infecciones e influyen de forma negativa en la sanación de diferentes enfermedades, enfatizando las de carácter oncológico.

Sobre la salud psicológica: Inciden las alteraciones que generan el avance de sesgos cognoscitivos en la explicación de ciertos contextos e ideas; haciendo posible percibir algunas perturbaciones sobre procesos de atención, concentración, percepción, capacidad mental, elección óptima de decisiones, disminución de la productividad en escenarios de trabajo y formación académica, etc. Asimismo, de forma recurrente se presenta la existencia de sentimientos negativos que producen cambios en el estado de ánimo como la furia, irritación, tristeza, inferioridad, sensación de soledad y desvalorización del aprecio personal hacia uno mismo, así como el surgimiento de episodios de depresión y crisis de ansiedad.

En el ámbito laboral: Finalmente, se destacan las consecuencias del comportamiento que repercute en una situación de trabajo y se relacionan en muchas oportunidades con los cambios de rutina concernientes a la salud y asimilación de malas prácticas saludables para la misma, como la disminución de horas destinadas para el descanso, relajación y ejercitación; también surgen conductas recurrentes al consumo desmedido de bebidas alcohólicas, comida y sustancias químicas que modifican el adecuado funcionamiento del organismo y mentalidad del ser humano.

Es necesario tomar acciones preventivas para salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores, ya que las consecuencias que genera el estrés laboral afectan seriamente el organismo y la conducta de la persona, llegando en ocasiones al punto de desquebrajar las buenas relaciones familiares y laborales.

3.2.1.5. Teoría del estrés laboral

Olivares (2019), el estrés laboral es estudiando desde diversos modelos y teorías, en la presente investigación se tomará la teoría de las investigadoras Cristina Maslach y Susan Jackson: Según la teoría de Maslach, en 1976, la palabra Burnout fue mencionada por primera vez ante la ciudadanía en el Congreso Anual de la Asociación de Psicología (APA) y en 1981 la investigadora Susan Jackson se suma a los estudios empíricos acerca del síndrome burnout o estrés crónico, que se presentan en profesionales que están inmersos a la atención de seres humanos que se encuentran en un contexto de dependencia. Investigaciones sobre el tema precisan más de 100 síntomas relacionados al síndrome, lo que ocasiona una confusión, sin embargo se han identificado síntomas distribuidos en grupos que influyen de forma negativa en las personas; respecto a la parte cognitiva, puede presentarse con dificultad para concentrarse, desaparición de las expectativas e ilusiones por su trabajo; mientras que en la

parte emocional, manifiestan irritación, desesperanza, odio, entre otros; en lo conductual, comportamiento suspicaz y paranoide, evita responsabilidades, incremento de consumo de tranquilizantes, abandono, etc.; en lo actitudinal, muestran cinismo, hostilidad, desinterés, sin voluntad, etc. y en la parte fisiológica, cansancio, problemas estomacales, cefalea, presión arterial alta, entre otros.

Modelo tridimensional del burnout de Maslach

La doctora Maslach indica que el burnout se estructura como un síndrome tridimensional determinado por agotamiento emocional, despersonalización y la reducida realización personal, por ende, se podría presentar en individuos que trabajan en interacción con otras personas.

El agotamiento emocional es el componente primordial del síndrome, y alude a que las personas exteriorizan sentimientos de estar emocionalmente cansados y expedidos respecto a su estado emocional. La despersonalización incluye en de forma negativa en actitudes de la persona, provocando sentimientos demasiado cínicos y fríos hacia otros individuos. Además, la reducida realización personal en su contexto de trabajo está relacionada al debilitamiento de los sentimientos de éxito y competencia en el trabajo, naciendo una inclinación a evaluarse de forma negativa a sí mismo, específicamente en el trabajo con otros individuos.

3.2.2. Satisfacción laboral

3.2.2.1. Conceptualización de la satisfacción laboral

Según Charaja y Mamani (2014), conceptualizan a la satisfacción laboral como aquella emoción que el ser humano siente al tener objetivos concluidos ante una o varias necesidades como resultado de las interrelaciones del trabajador con el público, a quién se brinda un servicio; lo que significa, que el individuo siente complacencia respecto a su trabajo y lo que consigue de él.

Mientras, Medina y Gutiérrez (2019), definen a la satisfacción laboral como aquellas percepciones positivas, formas de sentir y actuar del trabajador hacia su centro de labores.

También, Robbins y Judge (2009), lo conceptualizan como una sensación positiva hacia el propio trabajo, que nace de la valoración de características respecto a éste, lo que indica, que un individuo satisfecho tiene sentimientos agradables hacia su trabajo, mientras que otro que carece de ello tendrá apreciaciones contrarias.

Por otro lado, Palma (2005), precisa la satisfacción laboral como aquella voluntad y compromiso que siente el empleado con su trabajo, tomando en cuenta sus formas de pensar y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral.

Por ello, la satisfacción laboral se define como una forma de expresión agradable acompañado de sentimientos de bienestar y felicidad con su centro de trabajo.

3.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

Arias (2021), sustentado en la teoría dos factores de Herzberg (1959) refiere que las dimensiones son las siguientes:

Satisfacción extrínseca: Se encuentra relacionados con factores extrínsecos del entorno del docente, como las condiciones laborales que van desde los beneficios económicos que va a recibir en función a su trabajo mediante aspectos remunerativos o incentivos salariales, así también se concatenan los aspectos de la administración y política de la institución, condiciones de supervisión y relaciones interpersonales.

Satisfacción intrínseca: Se encuentra relacionado a los factores intrínsecos o motivacionales, que son sentimientos que impulsa al docente a desarrollar un buen trabajo dentro de ambiente laboral, como el reconocimiento personal, crecimiento, ascensos y logros que contribuyen al incremento de su autonomía y satisfacción al momento de ejecutar sus funciones.

Las dimensiones de satisfacción laboral están relacionadas con la satisfacción intrínseca donde el trabajador manifiesta si está satisfecho con el trabajo que tiene, si ello contribuye con su desarrollo profesional, asimismo si las opciones que le ofrece su centro laboral contribuye con el logro sus objetivos, mientras que la satisfacción extrínseca está relacionada con la satisfacción que siente con el salario percibido, las relaciones interpersonales, condiciones físicas de centro laboral, supervisión de su jefe inmediato y las acciones de realización profesional como acceder ascensos y cursos de formación.

3.2.2.3 Importancia de la satisfacción laboral

Considerando el impacto que tiene sobre la salud física y mental de los miembros de cualquier organización, el estudio respecto a la satisfacción laboral docente ha cobrado relevancia en la actualidad. Asimismo, si tomamos la definición de calidad total, toda institución educativa debería enfocarse en progreso profesional y personal de sus docentes, en consecuencia, los estándares de calidad educativa serán mayores.

Es necesario precisar que el personal docente en un estado de satisfacción alto se encontrará en óptimas condiciones de salud física y psicológica, lo que repercutirá en su desempeño, donde las tareas serán desarrolladas con efectividad, disminuyendo sus pensamientos de frustración y por ende su capacidad de afrontamiento al estrés mejorará, impidiendo en ocasiones el estrés crónico (Malandar, 2016).

Se considera que es importante el estudio de la satisfacción porque en todo momento el docente es un modelo a seguir para sus estudiantes, sus actitudes impactan en el comportamiento y desarrollo personal de los alumnos. Los docentes que tengan sentimientos positivos hacia su trabajo podrán realizar con éxito sus actividades académicas, mostrando mayor predisposición a los estudiantes.

3.2.2.4 Teorías de la satisfacción laboral

Hoy en día, es muy importante analizar las teorías de satisfacción laboral, saber cuál es ese fundamento de satisfacción y agrado que demuestran los trabajadores en su espacio laboral. Dichas teorías se muestran a continuación:

Teoría de satisfacción de Herzberg: Charaja y Mamani (2014) señalan que esta teoría fue desarrollada por Frederick Herzberg (1989), quien defendió dos tipos de aspectos laborales: el primero los extrínsecos o higiénicos, que eluden la insatisfacción laboral cuando son adecuados; y el segundo los factores intrínsecos o motivadores que provocan satisfacción. Ambos pueden repercutir en las capacidades y competencias del trabajador.

Teoría de la jerarquía de necesidades: Ostos (2015), basada en la teoría de Abraham Maslow, quien indica que existe una jerarquía de necesidades humanas y una vez satisfecha las necesidades básicas aparecen necesidades y deseos que parecen ser más importantes, por ende, se estima que existe satisfacción laboral, cuando las necesidades de las personas son satisfechas por medio del trabajo y su ambiente laboral. Esta jerarquización está basada en 05 niveles:

- Fisiológicas: Son necesidades individuales vinculadas a su supervivencia como: dormir, respirar, comer entre otros.
- Seguridad: Se refiere a la necesidad de cuidarse contra peligros, por ende, buscar un grado de equilibrio tanto en el trabajo como en la vida. Por ejemplo: Seguridad a nivel fisiológico, laboral y de salud como pueden surgir otras.
- Sociales: Es la necesidad que tiene el individuo de relacionarse con otros individuos (amigos, socios, familia, entre otros).
- Estima: Se refiere a la necesidad de gratitud que tienen las personas, ya sea del ambiente propio (autonomía y confianza, aptitud en el trabajo, éxito en el trabajo) y externo (estatus, aprecio, crédito y reconocimiento).
- Autorealización: Necesidad de desarrollar todo el potencial que tiene cada individuo, es decir el crecimiento personal.

Se plantea dos teorías que respaldan la variable de satisfacción laboral, el primero es Herzberg (1959), quién por primera vez señala la teoría de satisfacción laboral, conocida hoy en día como teoría bifactorial, según el autor los seres humanos muestran satisfacción por su trabajo en facultad a factores intrínsecos como: Reconocimiento, logros, crecimiento personal, trabajo en sí mismo, entre otros, mientras las insatisfacciones surgen en relación a los factores extrínsecos como: Condiciones de trabajo, salario, y seguridad de permanecer en el trabajo, entre otros, la mencionada enunciación permite decir que entre la satisfacción e insatisfacción no tienen una dirección continua, sino que cada una es una cuestión independiente y como segunda teoría que se expone la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, quién considera la existencia de la satisfacción laboral cuando las necesidades de la persona son alcanzadas a través del trabajo y de su entorno.

3.3. Marco Conceptual

Agotamiento: Cansancio emocional y físico, principalmente sucede en el trabajo, que viene evidenciado con la reducción del estado de ánimo de la persona, donde muestra posturas negativas respecto a los demás y hacia sí mismo (Núñez y Ortiz, 2010).

Docente: Es el actor primordial de la institución educativa, cuya principal tarea es la de guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes, fortaleciendo aspectos del desarrollo del ser humano (Ministerio de Educación, 2003).

Estrés laboral: Es toda aquella reacción emocional, psicológica, cognitiva y conductual que surge en la persona ante las altas demandas de trabajo, que rebasan las capacidades y destrezas del profesional perjudicando su desempeño adecuado (OMS, 2020).

Motivación: Son aquellos elementos que están en el interior y exterior del ser humano para establecer sus formas de actuar (RAE, 2020).

Pandemia: Epidemia que surge de una enfermedad contagiosa que se propaga con mucha facilidad en diversos espacios geográficos del mundo, afectando a la gran mayoría de sus habitantes (RAE, 2020).

Prevención: Son acciones preparadas con anticipación, a fin de que no se concrete una situación negativa (RAE, 2020).

Salud: Es el adecuado funcionamiento del organismo, donde el ser humano se encuentra en un estado de bienestar (RAE, 2020).

Satisfacción laboral: Sensación positiva hacia el propio trabajo, que nace de la valoración de características respecto a éste, lo que indica, que un individuo satisfecho tiene sentimientos agradables hacia su trabajo, mientras que otro que carece de ello tendrá apreciaciones contrarias (Robbins y Judge, 2009).

Síntomas: Son las diversas manifestaciones del organismo de una persona, revelando la presencia de una enfermedad (RAE, 2020).

Sobrecarga laboral: Es la sensación que experimenta el trabajador cuando las tareas se observan interminables, como si no tuvieran fin, llegando a suceder todos los días (Otero, 2015).

IV. METODOLOGÍA

La presente investigación pertenece al enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

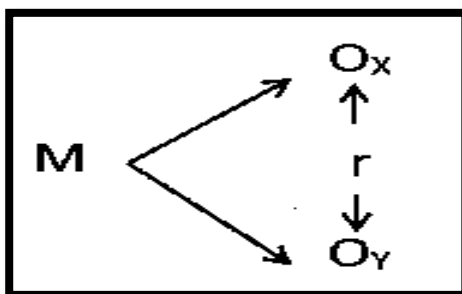
4.1. Tipo y Nivel de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, puesto que tiene el propósito de resolver problemas y de corte transversal al recoger los datos en un único espacio en el tiempo (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

Siendo de nivel correlacional, porque se asocian variables mediante un patrón para una población determinada (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño seleccionado es No experimental, porque es una investigación donde no se da la manipulación deliberada de variables y se observan los elementos en su ambiente natural para poder realizar su análisis (Hernández, Fernández y Batista, 2014). Según Hernández y Mendoza (2018) la presente investigación es descriptivo correlacional, puesto que busca realizar la recolección de datos, así también la medición de las variables de investigación, además de establecer si hay relación entre las variables. La cual se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Docentes

Ox = Estrés laboral

Oy = Satisfacción laboral

r = Relación

4.3. Población – Muestra

Población

Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

La población quedó conformada por 94 docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Muestra

Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

Para establecer el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula de poblaciones finitas, tal como se detalla a continuación:

Donde:

n = Tamaño de la muestra	n= ?
Z = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)	Z= 1.96
N = Universo	N= 94
P = Posibilidad de éxito = 50%	P= 0.5
Q = Posibilidad de error = 50%	Q= 0.5
E = Error muestral (1-10)	E= 0.05

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot N + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = 76$$

La muestra está constituida por 76 docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Criterios de inclusión:

- Docentes contratados y nombrados
- Docentes con asignación de horas
- Docentes predispuestos a participar de la investigación.
- Docentes que pertenecen a la institución educativa seleccionada.
- Docentes del nivel secundaria de Educación Básica Regular (EBR).

Criterios de exclusión:

- Director y subdirectores
- Docentes con cargos jerárquicos.
- Docentes por licencia de salud.
- Docentes con licencia.
- Personal administrativo.

Muestreo

Se usó el muestreo de tipo probabilístico, a fin de lograr la medición del tamaño de error en los pronósticos que puedan realizarse; por ello podemos aseverar que la muestra pirobalística busca bajar a un nivel mínimo el error estándar (Corral, Franco y Corral, 2015).

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

HE2. Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno - 2021.

4.5. Identificación de las variables

Variable X. Estrés laboral

Dimensiones:

- D1. Agotamiento emocional
- D2. Despersonalización
- D3. Reducida realización Personal

Variable Y. Satisfacción laboral

Dimensiones:

- D1. Satisfacción extrínseca
- D.2 Satisfacción intrínseca

4.6. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Organización Mundial de la Salud (2020), El estrés laboral es toda aquella respuesta que puede presentar un profesional cuando las exigencias laborales superan los conocimientos y habilidades que posee el trabajador para desempeñarse de forma adecuada, afectando los aspectos emocionales, psicológicos, cognitivos y conductuales.	El estrés laboral fue operacionalizada mediante un cuestionario de 22 ítems en total; la cual estuvo estructurada en función de sus dimensiones: Agotamiento emocional (9 ítems), la despersonalización (5 ítems) y realización Personal (8 ítems).	Agotamiento emocional	-Agotamiento físico. -Cansancio emocional. -Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás.	Escala ordinal
			Despersonalización	-Respuestas hacia el trabajo que desempeña. -Sentimientos negativos hacia la propia competencia -Carencia de preocupación de los problemas de otro.	
			Reducida realización personal	-Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros. -Auto concepto.	
Satisfacción laboral	Sensación positiva hacia el propio trabajo, que nace de la valoración de características respecto a éste, lo que indica, que un individuo satisfecho tiene sentimientos agradables hacia su trabajo, mientras que otro que carece de ello tendrá apreciaciones contrarias. (Robbins y Judge, 2009)	La satisfacción laboral fue operacionalizada mediante una escala de 15 ítems en total; la cual está estructurada en función a sus dimensiones: Satisfacción extrínseca (8 ítems) y Satisfacción intrínseca (7 ítems).	Satisfacción extrínseca	-Administración y política de la institución. -Supervisión. -Relaciones interpersonales. -Remuneraciones. -Condiciones laborales	Escala ordinal
			Satisfacción intrínseca	-Autonomía. -Reconocimiento Personal -Significación de la tarea -Realización.	

4.7. Recolección de datos

Se presentó una solicitud a la Universidad Autónoma de Ica, a fin de generar una carta de autorización para el recojo y aplicación de instrumentos, donde la universidad emitió inmediatamente un oficio acompañado de una carta de autorización dirigido al Director de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, el cual fue presentado de forma virtual al Director, quién en respuesta generó un oficio de autorización para la investigadora; teniendo los documentos administrativos en orden, se programó en coordinación con los directivos de la institución educativa las fechas de participación de la investigadora dentro de las reuniones de trabajo colegiado de docentes para explicar a los sobre la importancia de la investigación, asimismo en dichas reuniones se aplicó los instrumentos del 06 al 26 de septiembre del 2021 compartiendo los enlaces tanto del consentimiento informado como de los instrumentos a llenar mediante el formulario de Google.

Técnica

Encuesta: Técnica que recolecta datos, a través de las consultas realizado a los individuos, cuyo objetivo es obtener de manera ordenada medidas sobre las concepciones que surgen de un problema de investigación anticipadamente construida (López y Fachelli, 2014, p.9).

Instrumento

Cuestionario para evaluar el estrés laboral: El instrumento tiene por objetivo evaluar el estrés laboral del personal docente, teniendo un total de 22 ítems y tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal.

Se anexa la ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento original del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autor(a): Christina Maslach

Nombre del instrumento adaptado: Cuestionario de estrés laboral en docentes

Autoras: Adaptado por Berrocal y Farfan (2021)

Año: 2021

Objetivo del estudio: Evaluar el estrés laboral en docentes

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15 minutos

Muestra: Docentes

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Reducida realización personal

Escala valorativa:

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días.

Validez: Para su validez, fue sometido a la evaluación de cuatro expertos:

- Mg. Marlene Alejandra Starke Moscoso
- Mag. Erika Fabiola Wagner Rosado
- Mg. Julio Cesar Huaman Cahua
- Mg. José Carlos Cornejo de Carpio.

Quienes evaluaron la claridad, objetividad, conveniencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, estructura y pertinencia en el cuestionario, los cuales concluyeron que sí cumple con

los requisitos ya mencionados para su aplicación.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia de Alfa de Cronbach, el índice de pertinencia resultante fue de 0.888 que termina por demostrar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 1.

Baremación de la variable estrés laboral

	Bajo	Medio	Alto
Estrés laboral	0 - 43	44 - 87	88 - 132
Agotamiento emocional	0 - 17	18 - 35	36 - 54
Despersonalización	0 - 9	10 - 19	20 - 30
Reducida realización personal	0 - 15	16 - 31	32 - 48

Fuente: Elaboración propia

Escala para evaluar la satisfacción laboral: Este instrumento tiene por objetivo evaluar la satisfacción laboral del personal docente; teniendo un total de 15 ítems y estructurados en función de sus dimensiones: Satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca. Se anexa la ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento original del NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción
 Autor: Pérez y Fidalgo (1999)
 Nombre del instrumento adaptado: Escala para evaluar la satisfacción laboral
 Adaptación: Por la autora.
 Año: 2021
 Objetivo del estudio: Evaluar la satisfacción laboral
 Administración: Individual de forma virtual
 Duración: 15 minutos

Muestra:	Docentes
Dimensiones:	Satisfacción extrínseca Satisfacción intrínseca
Escala valorativa:	<ul style="list-style-type: none"> - Muy insatisfecho - Insatisfecho - Moderadamente insatisfecho - Ni satisfecho ni insatisfecho - Moderadamente satisfecho - Satisfecho - Muy satisfecho
Validez	Para su validez fue sometido a la evaluación de juicio de expertos de 03 doctores del área de psicología, quienes concluyeron que el instrumento cumple con criterios y requisitos para su aplicación.
Confiabilidad	Para la confiabilidad se realizó mediante el método de coeficiente de Alpha de Cronbach, el índice de pertinencia resultante fue de 0.923 que termina por demostrar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 2.

Baremación de la variable satisfacción laboral

	Muy baja	Baja	Moder ada	Alta	Muy alta
Satisfacción laboral	15-32	33-50	51-68	69-86	87-105
Satisfacción extrínseca	8-17	18-27	28 -37	38-47	48-56
Satisfacción intrínseca	7-15	16-24	25-33	34-42	43-49

Fuente: Elaboración propia

Técnica de análisis e Interpretación de datos, esto se inicia al concluir la recolección de los datos. Los investigadores en posesión de un cúmulo de información, proceden a organizar la información que permite extraer conclusiones, para así poder responder a las interrogantes que llevaron a realizar la investigación. Una vez

obtenidos los datos se proceden a su análisis considerando los siguientes pasos:

1° Codificación: La información es seleccionada y se generó códigos para cada uno de los sujetos muestrales.

2° Calificación: consistió en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos.

3° Tabulación de datos: En este proceso se elaboró una data donde se encuentran todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplica estadígrafos que permitieran conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.

4° Interpretación de los resultados: En esta etapa una vez tabulados los datos se presentaron en tablas y figuras, estos fueron interpretados en función de la variable.

Para ver la correlación entre las variables se empleó un coeficiente de correlación, que mide el grado de asociación entre dos variables.

5° Comprobación de hipótesis: Las hipótesis de trabajo es procesada a través de los métodos estadísticos.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3.

Datos sociodemográficos de docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	27	35,5%
	Masculino	49	64,5%
Edad	De 61 años a más	4	5,3%
	Entre 20 y 30 años	4	5,3%
	Entre 31 y 40 años	22	28,9%
	Entre 41 y 50 años	12	15,8%
	Entre 51 y 60 años	34	44,7%
Estado civil	Casado	46	60,5%
	Conviviente	7	9,2%
	Soltero	19	25,0%
	Viudo	4	5,3%
Condición laboral	Contratado	26	34,2%
	Nombrado	50	65,8%

Fuente: Data de resultados

Tabla 4.

Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	57	75,0%
Medio	19	25,0%
Total	76	100,0%

Fuente: Data de resultados.

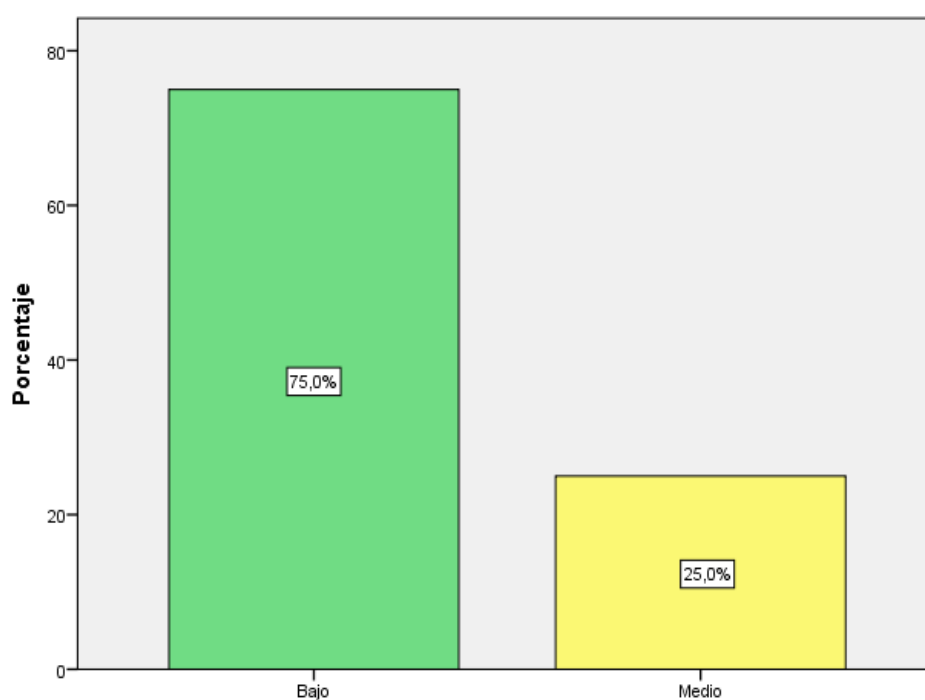


Figura 1. Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Tabla 5.

Agotamiento emocional en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	35,5%
Medio	42	55,3%
Alto	7	9,2%
Total	76	100,0%

Fuente: Data de resultados.

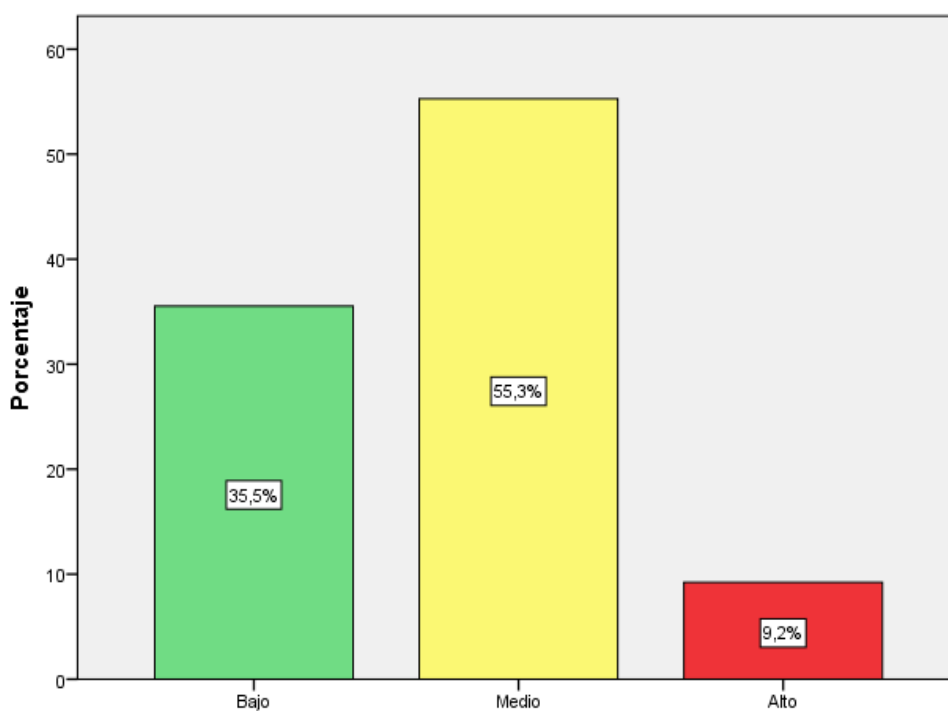


Figura 2. Agotamiento emocional en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Tabla 6.

Despersonalización en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	61	80,3%
Medio	11	14,5%
Alto	4	5,2%
Total	76	100,0%

Fuente: Data de resultados.

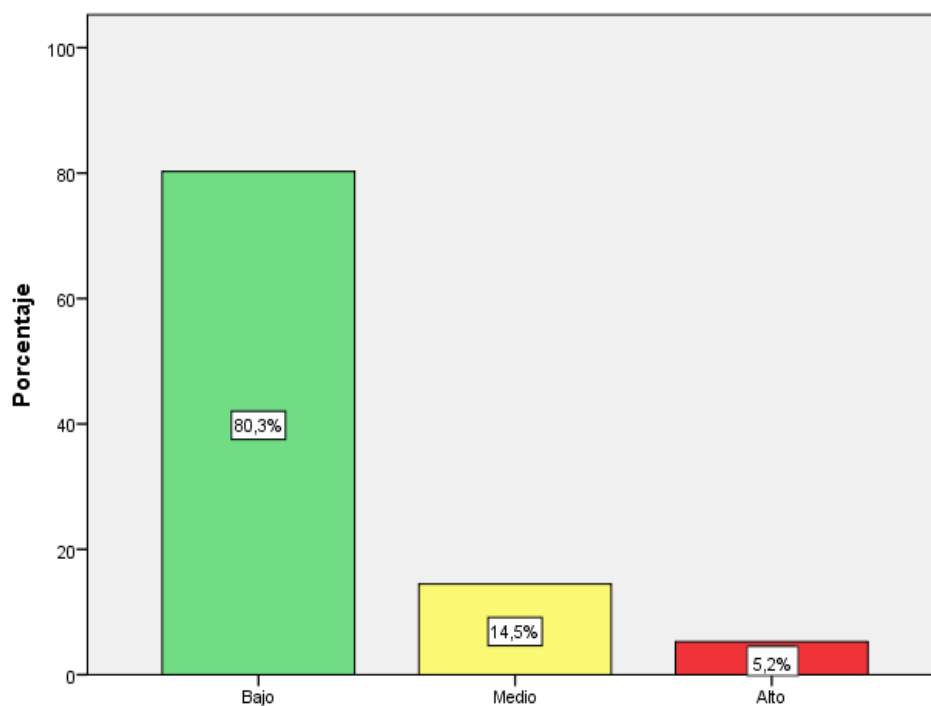


Figura 3. Despersonalización en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Tabla 7.

Reducida realización personal en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	57	75,0%
Medio	16	21,1%
Alto	3	3,9%
Total	76	100,0%

Fuente: Data de resultados.

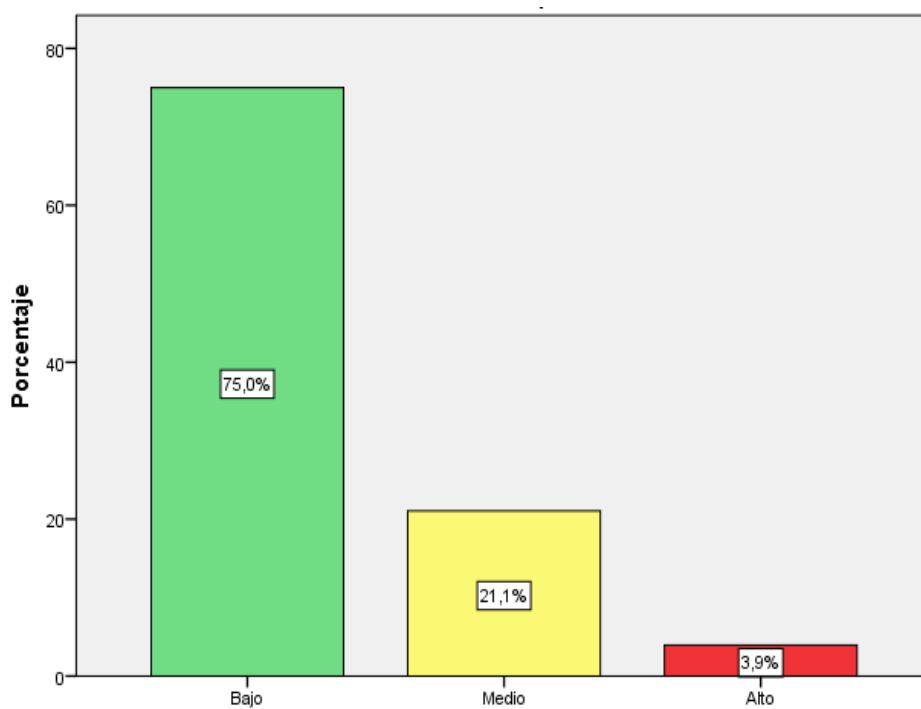


Figura 4. Reducida realización personal en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Tabla 8.

Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	2	2,6%
Baja	1	1,3%
Moderada	15	19,8%
Alta	44	57,9%
Muy alta	14	18,4%
Total	76	100,0%

Fuente: Data de resultados

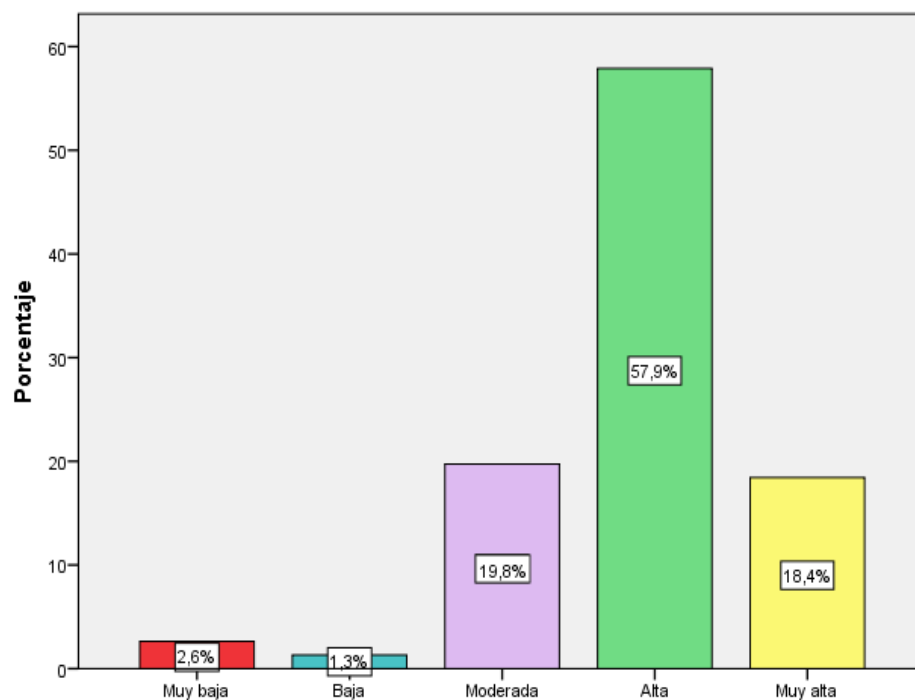


Figura 5. Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Tabla 9.

Satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	2	2,6%
Baja	4	5,3%
Moderada	22	28,9%
Alta	43	56,6%
Muy alta	5	6,6%
Total	76	100,0%

Fuente: Data de resultados

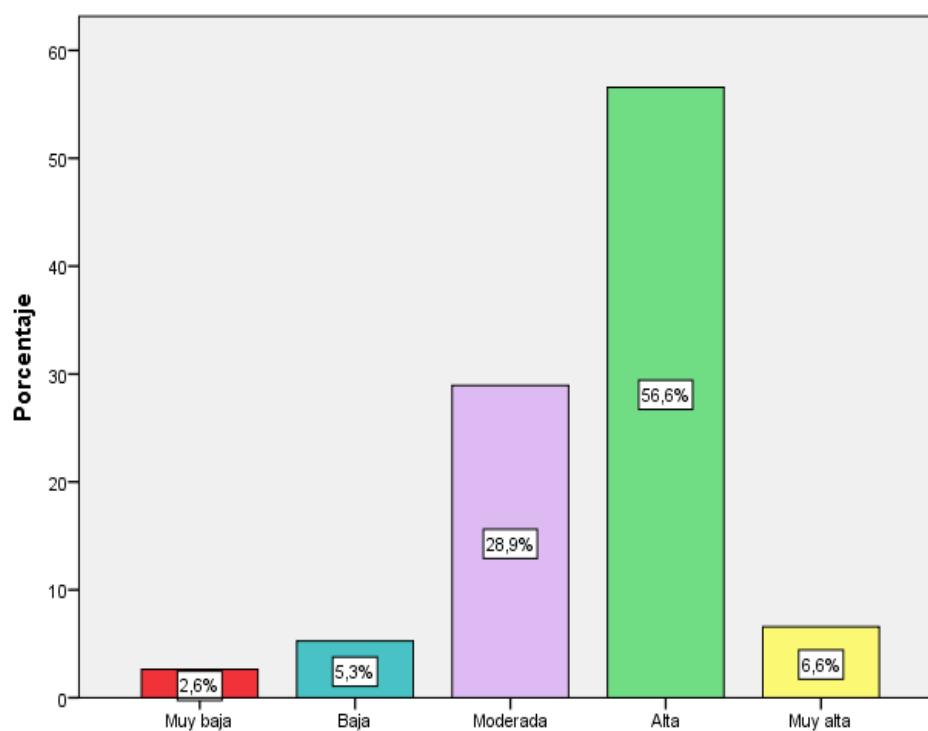


Figura 6. Satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Tabla 10.

Satisfacción intrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	2	2,6%
Baja	4	5,3%
Moderada	9	11,8%
Alta	54	71,1%
Muy alta	7	9,2%
Total	76	100,0%

Fuente: Data de resultados

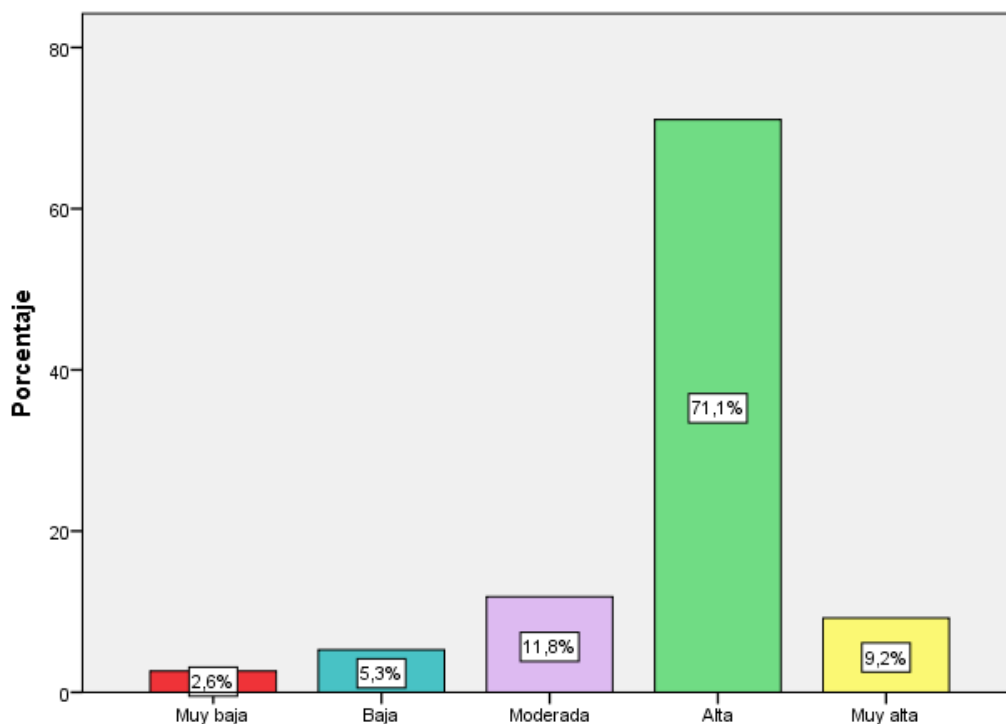


Figura 7. Satisfacción intrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

5.2. Interpretación de los resultados

En la tabla 04 y figura 01, se muestra las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la variable estrés laboral se puede apreciar que 75,0%(57) de ellos respondió bajo, mientras el 25,0%(19) respondió medio.

En la tabla 05 y figura 02, se evidencia las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la dimensión de agotamiento emocional se puede manifestar que 55,3%(42) de ellos respondió medio, mientras el 35,5%(27) señaló bajo y el 9,2%(7) indicó alto.

En la tabla 06 y figura 03, se observa las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la dimensión de despersonalización se puede indicar que 80,3%(61) de ellos respondió bajo, mientras el 14,5%(11) declaró medio y el 5,2%(4) señaló alto.

En la tabla 07 y figura 04, se aprecia las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la dimensión de reducida realización personal se puede indicar que 75,0%(57) de ellos manifestó bajo, mientras el 21,1%(16) respondió medio y el 3,9%(3) mencionó alto.

En la tabla 08 y figura 05, se observa las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la variable satisfacción laboral se puede señalar que 57,9%(44) de ellos respondió alta, mientras el 19,8%(15) respondió moderada, seguido 18,4%(14) indicó muy alta, asimismo el 2,6%(2) que mencionó muy baja y el 1,3%(1) contestó baja.

En la tabla 09 y figura 06 se muestra las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la dimensión satisfacción extrínseca de la variable satisfacción laboral, se puede señalar que

56,6%(43) de ellos respondió satisfacción extrínseca alta, mientras el 28,9%(22) respondió moderada, seguido de 6,6%(5) que contestó muy alta, en tanto el 5,3%(4) mencionó baja y el 2,6%(2) indicó muy baja.

En la tabla 10 y figura 07 se muestra las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la dimensión satisfacción intrínseca de la variable satisfacción laboral, se puede señalar que 71,1%(54) de ellos respondió alta, mientras el 11,8%(9) respondió moderada, seguido de 9,2%(7) que contestó muy alta, en tanto el 5,3%(4) mencionó baja y el 2,6%(2) indicó muy baja.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

En este capítulo se llevó a cabo el análisis de los estadísticos descriptivos de cada una de las variables y por consiguiente de sus dimensiones, por otro lado, se desarrolló la prueba de normalidad de manera que se consiguió definir si se está frente a una distribución paramétrica o no paramétrica, finalizando con la prueba de hipótesis.

Tabla 11.

Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral y sus dimensiones

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza	Asimetría	Curtosis
Estrés laboral	76	79	0	79	37,08	17,151	294,154	,474	,158
Agotamiento emocional	76	50	0	50	20,67	10,722	114,970	,237	,060
Despersonalización	76	22	0	22	5,92	5,491	30,154	1,083	,804
Reducida realización personal	76	40	0	40	10,49	8,224	67,640	1,438	2,762
N válido (por lista)	76								

Fuente: Data de resultados

Para la variable estrés laboral el rango obtenido fue de 79, siendo el valor mínimo de 0 y el valor máximo de 79, con una media de 37,08 lo que indicaría que está en la categoría bajo, con una desviación estándar de 17,151, asimismo lado la varianza que se obtuvo fue de 294,154, por otro lado, de acuerdo a las medidas de forma el coeficiente de asimetría fue de 0,474 presentando una curva positiva orientada a la derecha y finalmente el valor de la curtosis de 0,158 donde el apuntamiento de la distribución es leptocúrtica.

Para la dimensión de agotamiento emocional el rango obtenido fue de 50 siendo el valor mínimo de 0 y el valor máximo de 50, con una media de 20,67 lo que indicaría que está en la categoría medio, con una desviación estándar de 10,722, asimismo lado la varianza que se obtuvo fue de 114,970, por otro lado, de acuerdo a las medidas de forma el coeficiente de asimetría fue de 0,237 presentando una curva positiva orientada a la derecha y finalmente el valor de la curtosis de 0,060 donde el apuntamiento de la distribución es leptocúrtica.

Para la dimensión de despersonalización el rango obtenido fue de 22 siendo el valor mínimo de 0 y el valor máximo de 22, con una media de 5,92 lo que indicaría que está en la categoría bajo, con una desviación estándar de 5,491, asimismo lado la varianza que se obtuvo fue de 30,154, por otro lado, de acuerdo a las medidas de forma el coeficiente de asimetría fue de 1,083 presentando una curva positiva orientada a la derecha y finalmente el valor de la curtosis de 0,804 donde el apuntamiento de la distribución es leptocúrtica.

Para la dimensión de reducida realización personal el rango obtenido fue de 40 siendo el valor mínimo de 0 y el valor máximo de 40, con una media de 10,49 lo que indicaría que está en la categoría bajo, con una desviación estándar de 8,224, asimismo lado la varianza que se obtuvo fue de 67,640, por otro lado, de acuerdo a las medidas de forma el coeficiente de asimetría fue de 1,438 presentando una curva positiva orientada a la derecha y finalmente el valor de la curtosis de 2,762 donde el apuntamiento de la distribución es leptocúrtica.

Tabla 12.

Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza	Asimetría	Curtosis
Satisfacción laboral	76	81	15	96	74,72	14,623	213,829	-1,944	5,637
Satisfacción extrínseca	76	42	8	50	38,24	8,021	64,343	-1,530	3,693
Satisfacción intrínseca	76	40	7	47	36,49	7,457	55,613	-1,899	4,738
N válido (por lista)	76								

Fuente: Data de resultados

Para la variable satisfacción laboral el rango obtenido fue de 81, siendo el valor mínimo de 15 y el valor máximo de 96, con una media de 74.72 lo que indicaría que está en la categoría alta, con una desviación estándar de 14,623, asimismo lado la varianza que se obtuvo fue de 213,829, por otro lado, de acuerdo a las medidas de forma el coeficiente de asimetría fue -1,944, presentando una curva negativa orientada a la izquierda y finalmente el valor de la curtosis de 5,637 donde el apuntamiento de la distribución es leptocúrtica.

Para la dimensión satisfacción extrínseca el rango obtenido fue de 42, siendo el valor mínimo es de 8 y el valor máximo de 50, con una media de 38,24 lo que indicaría que está en la categoría alta, con una desviación estándar de 8,021, asimismo la varianza que se obtuvo fue de 64,343, por otro lado, la asimetría es -1,530 presentando una curva negativa orientada a la izquierda y la curtosis es de 3,693 donde el apuntamiento de la distribución es leptocúrtica.

Para la dimensión satisfacción intrínseca el rango obtenido es de 40, en tanto el valor mínimo es de 8 y el valor máximo de 50, con una media de 38,24 lo que indicaría que está en la categoría alta, desviación estándar de 8,021, asimismo lado la varianza que se obtuvo fue de 64,343, por otro lado, la asimetría es -1,899 presentando una curva negativa orientada a la izquierda y la curtosis es de 3,693 donde el apuntamiento de la distribución es leptocúrtica.

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 17.

Prueba Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,130	76	,003	,960	76	,016
Agotamiento emocional	,080	76	,200*	,982	76	,354
Despersonalización	,140	76	,001	,889	76	,000
Reducida realización personal	,146	76	,000	,882	76	,000
Satisfacción laboral	,137	76	,001	,844	76	,000
Satisfacción extrínseca	,120	76	,009	,887	76	,000
Satisfacción intrínseca	,172	76	,000	,829	76	,000

Fuente: Data de resultados

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta Kolmogorov-Siminov, ya que el tamaño de la muestra es mayor a 50 participantes, de acuerdo a los valores obtenidos estos resultan ser menores y mayores a 0.05, lo cual evidencia que se está frente a una distribución no paramétrica, de manera que se aplicó la prueba de correlación Rho Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: \rho \neq 0$

No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Hipótesis alterna: $H_1: \rho = 0$

Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de prueba:

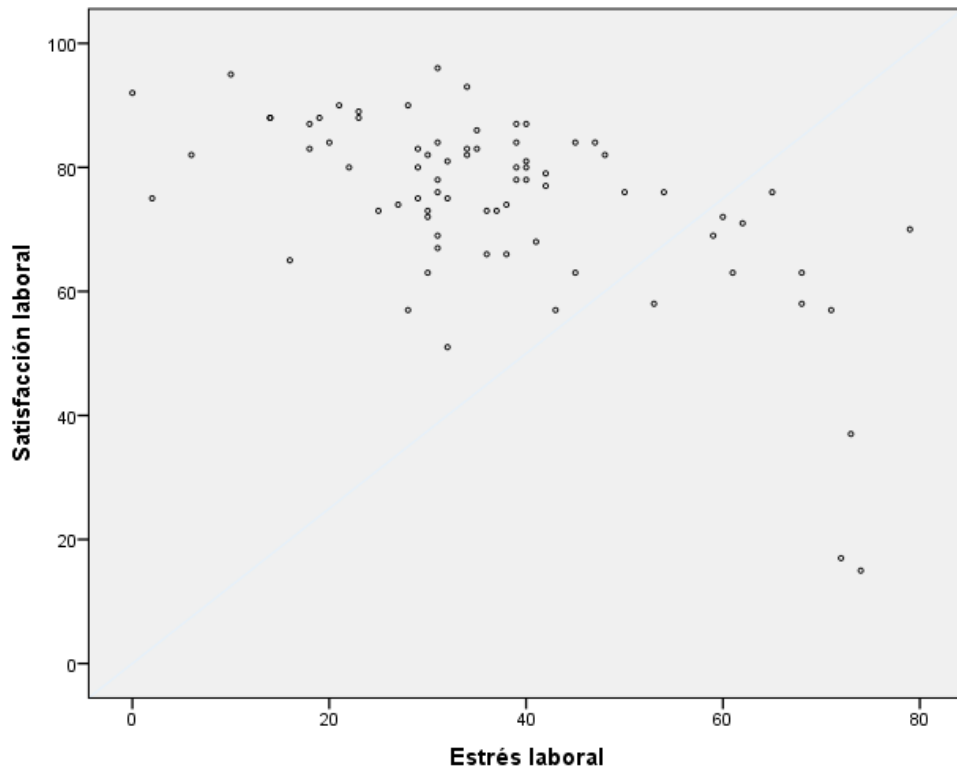
Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Estrés laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76	
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,506**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		76	76	

El resultado de P valor (Sig =0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución

Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a $-0,506$ lo que indica que es una correlación negativa moderada.

Diagrama de dispersión:



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos indica un grado de relación entre el estrés y la satisfacción laboral, entre las variables graficadas.

Prueba de hipótesis específico 1

Hipótesis nula: $H_0: \rho \neq 0$

No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Hipótesis alterna: $H_1: \rho = 0$

Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de prueba:

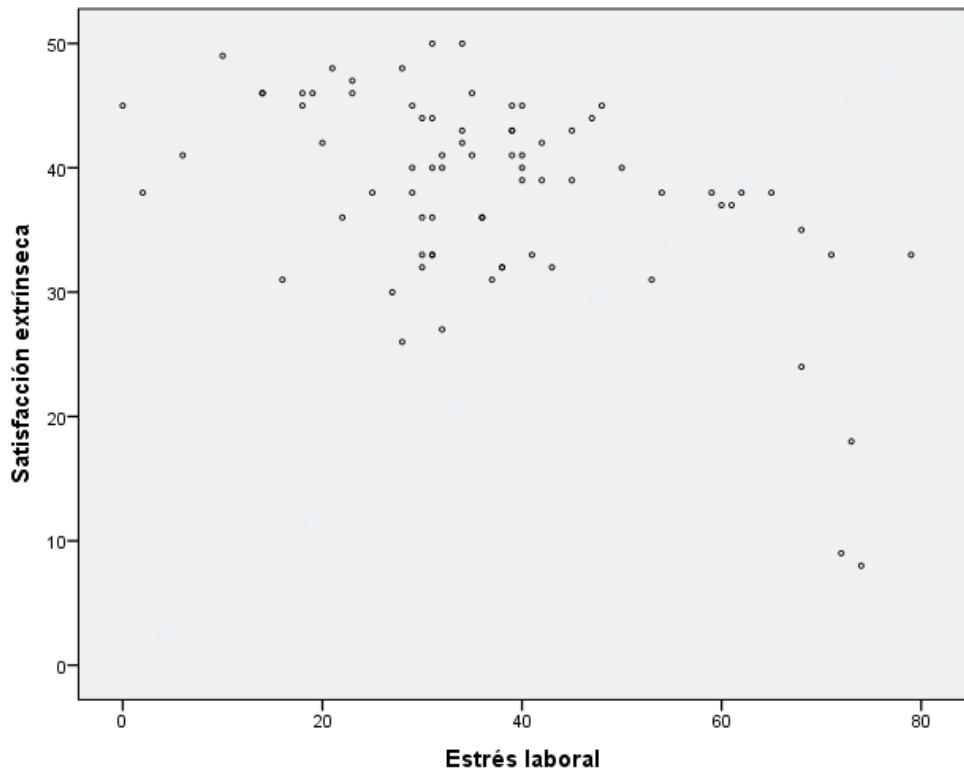
Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Estrés laboral	Satisfacción extrínseca
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76	
	Satisfacción extrínseca	Coefficiente de correlación	-,405**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		76	76	

El resultado de P valor (Sig =0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la

Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a $-0,405$ lo que indica que es una correlación negativa moderada.

Diagrama de dispersión:



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos indica un grado de relación entre el estrés y la satisfacción extrínseca, entre las variables graficadas.

Prueba de hipótesis específico 2

Hipótesis nula: $H_0: p \neq 0$

No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno – 2021.

Hipótesis alterna: $H_1: p = 0$

Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de prueba:

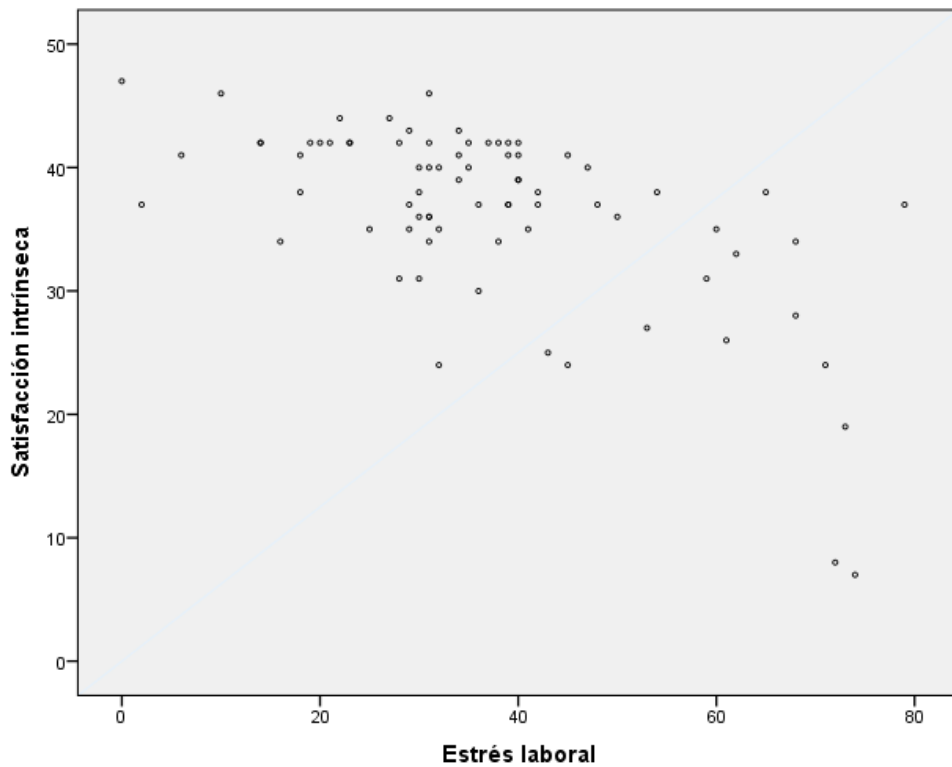
Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Estrés laboral	Satisfacción intrínseca
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76	
	Satisfacción intrínseca	Coeficiente de correlación	-,532**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		76	76	

El resultado de P valor (Sig =0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la

institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de llave, Puno – 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a $-0,532$ lo que indica que es una correlación negativa moderada.

Diagrama de dispersión:



Interpretación: En el diagrama obtenido la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos indica un grado de relación entre el estrés y la satisfacción intrínseca, entre las variables graficadas.

6.2 Comparación resultados con marco teórico

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno – 2021. Del mismo modo se busca establecer la relación entre cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral (Satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca), con la variable estrés laboral.

La mayor limitación en la presente investigación fue que algunos docentes no quisieron participar de la presente investigación, de manera que se tuvo que persuadir a través de llamadas telefónicas, explicando la importancia del estudio y los cambios que tendrían con la obtención de resultados.

Los cuestionarios utilizados; para la primera variable fue el cuestionario de estrés laboral en docentes y para la segunda la escala para evaluar la satisfacción laboral, el cuál fue validado por tres expertos con estudios de doctorado en psicología y luego se realizó una prueba piloto del cual se obtuvo la confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,923.

Se ha logrado concluir que existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021; habiéndose obtenido el valor de correlación de -0,506, con un valor de significancia de $p=0.000$.

En cuanto a la variable estrés laboral el 75% se ubica dentro de la categoría de bajo, estos resultados logran coincidir con la investigación Zuasnabar (2018) realizada en la ciudad de Huancayo, donde se evidenció que el nivel de estrés laboral se encuentra en el indicador de 29 de 100, esto implica que los docentes tienen un bajo nivel de estrés laboral; por otro lado los resultados se asemejan con el estudio de Campiño y Muñoz (2020) en la ciudad de Pereira de

país de Colombia, quienes señalan que el 50% de los encuestados muestra un nivel de bajo de estrés laboral; así también difieren con el estudio realizado por Mostacero y Francesqui (2021) en docentes del país, donde los resultados alcanzados señalan la puntuación medio 49,7%, lo cual indica que los docentes mantienen un nivel medio entre el empeño que pone al realizar su trabajo y las recompensas que obtiene realizándose. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse en la Organización Mundial de la Salud (2020), donde señalan que el estrés laboral es toda aquella respuesta que puede presentar un profesional cuando las exigencias laborales superan los conocimientos y habilidades que posee el trabajador para desempeñarse de forma adecuada, afectando los aspectos emocionales, psicológicos, cognitivos y conductuales.

En cuanto a la variable satisfacción laboral el 57,9% se ubica dentro de la categoría de alta, estos resultados logran coincidir con la investigación de Zapata (2018) de la ciudad de la Paz de Bolivia, quien señala que existe un nivel de satisfacción alto con 56%; así también logra coincidir Zuasnabar (2018) en la ciudad de Huancayo, donde se presenta un indicador de 67.4 de 100 en satisfacción laboral alta; sin embargo, difieren con el estudio desarrollado por Cordero y Vargas (2019) en la ciudad de Lima, donde se evidenció que el 27,6% se encuentra en la categoría alta, de la misma forma resulta ser diferente a la investigación de Brenes (2019) de país de Costa Rica, quien expresa el promedio de 45 para la categoría de satisfacción alta. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse en Robbins y Judge (2009) donde indican que la satisfacción laboral es toda aquella sensación positiva hacia el propio trabajo, que nace de la valoración de características respeto a éste, lo que indica, que un individuo satisfecho tiene sentimientos agradables hacia su trabajo, mientras que otro que carece de ello tendrá apreciaciones contrarias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se determina que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000; así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,506 siendo esta negativa moderada.

Segunda: Se establece que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000; así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,405 siendo esta negativa moderada.

Tercera: Se establece que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000; así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,532 siendo esta negativa moderada.

Recomendaciones

- Primera:** Mediante el personal directivo, programar dentro de plan anual de trabajo talleres dirigido a docentes sobre manejo de estrés laboral; asimismo proyectar actividades que fomenten el reconocimiento de los docentes sobre la labor que realizan, a fin de fortalecer la satisfacción laboral
- Segunda:** A los docentes se les sugiere incorporar dentro de sus actividades espacios para la recreación, meditación y deporte, a fin de prevenir daños a nivel físico y psicológico ocasionados por el estrés laboral.
- Tercera:** A los docentes seguir trabajando en equipo, con la finalidad de generar buenas relaciones interpersonales entre colegas y fortalecer el rol que desempeñan dentro de la institución educativa.
- Cuarta:** Respecto a diseño de investigación se debería realizar investigaciones experimentales, de tal forma que el investigador plantee posibles soluciones respecto a la problemática evidenciada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, S. (2021). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*. [Tesis para optar en grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55730>
- Bañon, M. y Pinedo, F. (2021). *Estudio comparativo del estrés laboral en docentes de dos instituciones educativas, Cusco - 2020*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/870>
- Brenes, M. (2019). *Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia*. [Tesis para optar el título de Magíster Scientiae en Salud Integral y Movimiento Humano, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UNC. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/17193>
- Berrocal, E. y Farfan, H. (2021). *Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1132>
- Campiño, A. y Muñoz, V. (2020). *Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira*. [Trabajo de investigación de estudiantes de III Semestre del programa de Psicología, Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>
- Carrillo, M., Obaco, E. y Ponce E. (2019). Estrés docente: Causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*, 4(4), 145-156. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3605196>

- Celio, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *PURIQ*, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Cordero, P. y Vargas, A. (2019). *Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas de San Martín de Porres*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y Motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.
- Corral, Y., Corral, I. y Franco, A. (2015). Procedimientos de muestreo. *Revista ciencia de la educación*, 46, 151-167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472483>
- Díaz, S. (2020). El estrés laboral docente durante COVID-19. Consultado el 20 de agosto de 2021. <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>
- García, E. y Reyes, A. (2020). *Factores Motivacionales y la Satisfacción Laboral en docentes de una Institución Educativa del Distrito de Salas Guadalupe de Ica, 2020*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/handle/autonomaieica/994>
- Gutiérrez, M. y Ángeles M. (2012). *Estrés organizacional*. Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hil Education.
- Lazo, S. (2019). *Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología,

- Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/1042>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra. <http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Ministerio de Educación (2003). *Ley general de educación*. [En línea]. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>
- Mora F., et al. (2012). Estrés, neurotransmisores, corticosterona e integración cuerpo - cerebro. *Investigación del cerebro*, 146, 71-85. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0006899311023183>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo*, 2-188. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buena+s+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Mostacero, R. y Francesqui, M. (2021). *Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular*. [Tesis para optar el título profesional de Psicología, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4543>
- Medina, S. y Gutiérrez, S. (2019). *“Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en el área de call center de la empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019”*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/5/discover>

- Núñez, J. y Ortiz, M. (2010). Agotamiento. *Diccionario conciso de Psicología*. Consultado el 01 de agosto de 2021. <https://books.google.com.pe/books?id=GIX7CAAQBAJ&pg=PT60&lp g=PT60&dq=BURNOUT+DICCIONARIO+APA&source=bl&ots=iBbxGSbJUW&sig=ACfU3U33YSoSlxC9KPtKviqfdb9NqbW3QA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiunpGosqLyAhVaTDABHRKcAkQQ6AF6BAgJEAM#v=onepage&q=BURNOUT%20DICCIONARIO%20APA&f=false>
- Olivares, V. (2019). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, 19, 59-63. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Ostos, Y. (2015). *Influencia de los estresores ocupacionales sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad minera Nyrstar Coricancha*. [Tesis para optar en grado de Maestro en Gerencia de Salud, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional UPCH. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3929>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Salud ocupacional: estrés en el lugar de trabajo*. [En línea]. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Otero, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/63006?page=177>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. CARTOLAN EIRL
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (1999). Nota Técnica de Prevención 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Pugo, A. y Silva K. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019- 2020*. [Tesis para optar el título de Licenciada en

- Psicología Educativa, Universidad de Cuenca].
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35878>
- Ramírez, T. y Torres, D. (2020). Una lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2006. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 22, 253-272.
<https://doi.org/10.19053/01227238.11969>.
- Real Academia Española (2020). Síntomas. *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., Consultado el 08 de agosto del 2021.
<https://dle.rae.es/>
- Real Academia Española (2020). Salud. *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., Consultado el 08 de agosto del 2021. <https://dle.rae.es/>
- Real Academia Española (2020). Motivación. *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., Consultado el 08 de agosto del 2021.
<https://dle.rae.es/>
- Real Academia Española (2020). Pandemia. *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., Consultado el 08 de agosto del 2021.
<https://dle.rae.es/>
- Real Academia Española (2020). Prevención. *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., Consultado el 08 de agosto del 2021.
<https://dle.rae.es/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13.^a ed., Editorial Pearson Educación de México, S.A. https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge?fbclid=IwAR12HH5oB2b0nsPr00MUA_BFHZ7VzOUec4rejsQWBulZroNBIpWiMi9ZRVQ
- Rodríguez, F. y Sánchez, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí – México. *NOVUM*, 2(10), 284 - 297.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893>
- Sarayasi, R. (2020) *Estrés laboral y desempeño de los docentes del nivel secundario que pertenecen a instituciones a cargo de la UGEL La*

- Unión, de Arequipa del año 2020*. [Tesis para optar en grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60213>
- Toro, J. (28 de octubre de 2020). Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. *La República*.
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
<https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/113362?page=60>
- Zapata, C. (2018). *Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Hernando Siles Reyes de la Ciudad de La Paz*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22525>
- Zuasnabar, E. (2018). *Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4890>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno - 2021

AUTOR(ES): Giovana Paula Ortiz Mamani

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.</p>	<p>Variable X: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: D1. Agotamiento emocional D2. Despersonalización D3. Reducida realización Personal</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental, Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 94 individuos (docentes).</p> <p>Muestra: 76 individuos (docentes)</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: -Cuestionario de Estrés Laboral en docentes. -Escala para evaluar la satisfacción laboral.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Establecer la relación que existe entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno - 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>HE1. Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno - 2021.</p>	<p>Variable Y: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones D1. Satisfacción extrínseca D2. Satisfacción intrínseca</p>	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

Código:

Fecha:

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Estado Civil:

Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Edad:

Entre 20 y 30 años () Entre 31 y 40 años () Entre 41 y 50 años ()

Entre 51 y 60 años () De 61 años a más ()

Condición laboral:

Nombrado () Contratado ()

Estimado docente:

Indicaciones: A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre la respuesta con la que más se identifique:

- 0 nunca
- 1 alguna vez al año o menos
- 2 una vez al mes o menos
- 3 algunas veces al mes
- 4 una vez por semana
- 5 algunas veces por semana
- 6 todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6	Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión.							
7	Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que me comporto más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							

15	Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20	Siento que he llegado al límite de mis posibilidades en este trabajo							
21	Trato de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Fuente: Adaptado por Berrocal y Farfan (2021)

ESCALA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Código:

Fecha:

Estimado docente:

A continuación, encontrará un conjunto de enunciados a cerca de su trabajo y sus sentimientos en él. Para ello Ud. debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento. Los resultados del presente cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso es accesible a otras personas.

- 1=Muy insatisfecho
- 2=Insatisfecho
- 3=Moderadamente insatisfecho
- 4=Ni satisfecho ni insatisfecho
- 5=Moderadamente satisfecho
- 6=Satisfecho
- 7=Muy satisfecho

N°	ITEMS	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Con las condiciones de trabajo remoto me siento.							
2	Respecto a la libertad para elegir mi propio método de trabajo me siento.							
3	Respecto a la relación laboral con mis compañeros me siento.							
4	Respecto al reconocimiento que obtengo por el trabajo bien realizado me siento.							

5	Con el Director de la institución me siento.							
6	Con las funciones asignadas a mi labor docente me siento.							
7	Con la remuneración que recibo me siento.							
8	Respecto a la posibilidad de utilizar mis capacidades en el trabajo me siento.							
9	Respecto a las relaciones laborales entre personal directivo y los docentes de la institución me siento.							
10	Con las posibilidades de ascender me siento.							
11	Con el modo en que se gestiona la institución me siento.							
12	Respecto a la atención que recibo en cuanto a las sugerencias que realizo me siento.							
13	Con mi horario de trabajo me siento.							
14	Respecto a la variedad de acciones pedagógicas que realizo en mi trabajo me siento							
15	Con la estabilidad en el trabajo me siento.							

Fuente: Adaptado de Pérez y Fidalgo (1999).

Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Validación y confiabilidades del cuestionario de estrés laboral en docentes.

No fue validado por ser un instrumento estandarizado, para ello se pidió autorización de las autoras, tal como se detalla a continuación:

CARTA DE CONSENTIMIENTO DE USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN


Autorización exclusiva a:	Giovana Paula Ortiz Mamani – DNI 45815650
Institución:	Universidad Autónoma de Ica
Motivo:	Trabajo de investigación: Estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.
Asesor:	Mg. Kelly Fara Vargas Prado Código Orcid: N° 0000-0002–3322–1825
Instrumento Autorizado:	Cuestionario de Estrés Laboral en docentes

La presente autorización es para el uso exclusivo de la solicitante como única autora del trabajo de investigación en referencia, y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. Por ello mediante el presente documento las autoras del instrumento de evaluación **AUTORIZAMOS** el uso del instrumento denominado: **Cuestionario de Estrés Laboral en docentes.**

18 de agosto del 2021



Emily Pilar Berrocal López
DNI: 76307512



Heidy Luz Angel Farfan Montesinos
DNI: 70842088

Validación y confiabilidades de la escala para evaluar la satisfacción laboral

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Nuestra Señora del Carmen" del Distrito de Ilave, Puno - 2021

Nombre del Experto: Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento esta apto para ser utilizado en un estudio



UNA
PUNO

Firmado digitalmente por DUEÑAS
ZUNIGA Huguette Fortunata FAU
20149496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.08.2021 22:05:14 -05:00

Nombre: Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga
No. DNI:01319352

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Nuestra Señora del Carmen" del Distrito de Ilave, Puno - 2021

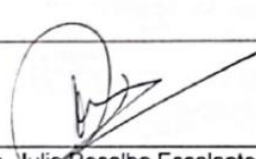
Nombre del Experto: Dra. Julia Rosalba Escalante Pari

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.


Nombre: Dra. Julia Rosalba Escalante Pari
No. DNI: 29318607

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Nuestra Señora del Carmen" del Distrito de Ilave, Puno - 2021

Nombre del Experto: Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

SI CUMPLE



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ ALBERONI Jose
Dante FAU 20145406170 soft

Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/08/2021 10:58:24-0500

Nombre: Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni
No. DNI: 01213550

CONFIABILIDAD DE LA ESCALA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Para contar con la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 16 docentes de la Institución Educativa Secundaria “San Antón” ubicado en la provincia de Azángaro de la región Puno.

Posteriormente se realizó el análisis factorial del instrumento con el programa estadístico SPSS, se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach y los resultados se presentan a continuación:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	15

Anexo 4: Data de resultados

N°	VARIABLE X. ESTRÉS LABORAL																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	1	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
2	3	3	2	0	0	0	0	3	0	1	2	1	3	3	0	0	1	1	0	1	1	0
3	4	3	2	4	0	1	4	1	4	0	1	5	1	1	0	0	4	3	4	0	6	0
4	6	6	6	1	0	6	0	6	1	5	6	1	5	5	0	5	1	1	1	5	1	0
5	5	5	3	1	3	4	0	3	0	1	1	0	0	3	0	2	0	0	1	0	1	1
6	5	5	5	1	0	3	3	5	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1
7	3	3	3	1	0	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
8	0	0	1	0	1	3	4	3	2	6	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0	0	2
9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	3	4	4	2	1	4	3	5	6	2	1	5	5	5	0	0	6	6	6	0	6	0
11	3	3	1	3	1	1	1	2	2	1	3	3	0	1	1	1	5	2	3	1	3	2
12	5	5	2	1	0	2	3	5	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0
13	1	1	0	6	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
14	6	5	4	1	3	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	4	1	2	2	4	2	3
15	6	6	3	1	0	3	0	5	0	0	0	0	1	6	0	3	1	1	0	3	0	1
16	1	3	3	2	0	0	5	1	1	1	2	0	0	1	2	0	2	0	4	0	3	0
17	3	3	3	2	3	2	1	3	0	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1
18	6	6	6	1	0	0	0	6	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
19	5	4	1	0	0	1	4	3	3	1	1	1	0	0	2	0	1	1	4	3	4	1
20	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	3	2	3
21	5	5	5	1	6	4	4	4	0	5	5	1	5	5	0	5	1	0	1	5	1	0
22	4	4	4	2	4	4	2	4	0	5	6	3	5	5	5	5	1	1	1	5	1	0
23	4	6	2	1	0	0	0	2	0	5	4	1	0	1	1	1	2	0	0	0	1	1
24	4	5	2	0	0	0	1	6	1	5	4	1	2	0	0	2	0	0	2	2	0	0
25	3	0	1	0	0	0	5	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0
26	5	5	3	1	0	3	0	5	0	2	5	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	0
27	3	3	3	0	0	3	3	3	3	3	3	3	1	3	0	1	3	0	1	1	0	0
28	3	5	1	1	0	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
29	5	5	4	0	5	4	1	5	1	5	5	2	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3
30	4	5	2	1	0	2	0	5	0	0	1	0	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0
31	3	0	0	2	0	0	5	3	3	5	4	1	5	1	0	0	5	0	2	0	3	0
32	2	2	1	3	0	0	1	2	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
33	4	3	5	0	3	1	2	3	4	1	1	1	0	3	3	4	3	2	4	1	3	2
34	3	5	3	3	0	0	0	5	0	0	5	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0
35	3	3	3	3	1	3	0	3	0	0	3	3	3	3	0	0	0	0	0	3	0	0
36	5	5	3	0	5	4	1	5	3	1	2	3	1	5	0	1	1	1	1	0	0	0
37	3	3	3	1	1	3	1	3	0	1	3	1	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1
38	4	4	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	0
39	5	6	5	1	0	5	1	4	6	0	0	1	0	0	5	0	1	0	0	0	1	0
40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41	5	5	0	1	0	2	0	1	1	1	0	0	1	5	0	0	3	0	1	5	0	0
42	3	3	1	1	0	0	1	2	1	0	0	1	5	1	0	0	1	1	1	0	1	0
43	5	5	5	1	5	5	1	5	1	0	0	0	0	5	0	0	1	1	0	0	0	5
44	5	4	3	0	0	1	1	3	2	2	2	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	0
45	4	4	4	1	0	2	1	4	1	0	1	1	1	4	0	1	1	0	0	0	0	0
46	5	5	0	3	0	0	3	3	2	0	0	1	0	2	0	0	2	1	1	5	3	0

47	3	4	2	0	0	1	3	2	3	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
48	5	3	3	6	0	0	3	3	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0
49	2	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	1	2	3	2	1	1
50	6	6	5	0	1	4	1	3	2	0	1	3	1	1	0	0	0	0	1	3	0
51	3	4	3	0	1	1	1	2	0	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	1	1	5	0	1	1	1	1	0	1	5	0	1	1	1	5	0	0	1	4	1
54	0	3	0	2	0	0	6	3	2	0	3	4	0	0	0	0	2	0	0	3	0
55	4	4	1	0	3	3	0	4	0	1	2	0	4	2	0	1	0	0	1	0	2
56	5	4	3	0	1	1	0	3	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0	5	1	0
57	3	3	3	0	0	0	0	3	1	0	1	1	5	3	0	1	1	1	1	3	0
58	2	2	3	1	0	2	2	2	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
59	3	3	2	3	1	1	3	4	4	0	3	4	3	3	0	3	2	1	1	3	0
60	4	4	5	0	4	4	2	0	0	5	6	1	5	5	5	0	1	1	1	5	1
61	5	4	1	0	0	1	4	3	3	1	1	1	0	0	2	0	0	1	4	6	4
62	6	6	3	1	0	3	0	5	0	0	0	0	1	6	0	0	1	3	0	3	0
63	4	2	0	1	0	0	0	2	0	5	4	0	0	1	3	1	4	0	0	0	1
64	5	6	6	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
65	5	0	2	0	0	0	1	6	1	5	2	0	2	0	0	2	0	0	1	2	0
66	1	1	0	6	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
67	3	3	1	3	1	1	1	2	2	1	3	3	0	1	2	1	5	3	3	1	3
68	3	4	0	2	1	6	1	5	6	6	1	5	3	5	0	0	6	6	6	0	6
69	5	5	2	3	3	5	3	3	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1
70	0	5	3	1	0	3	0	5	0	2	0	1	1	5	0	0	0	0	1	3	0
71	5	5	5	1	6	5	0	4	2	0	5	1	5	4	0	5	1	0	1	5	1
72	3	3	3	4	0	0	6	1	1	1	2	0	0	1	0	0	2	0	5	0	3
73	2	0	1	0	0	0	5	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5
74	6	5	4	0	3	0	4	5	4	0	5	2	4	2	4	4	0	2	0	4	2
75	3	5	3	0	0	3	3	3	3	1	3	3	1	3	0	0	3	0	1	1	0
76	3	3	3	2	5	2	1	3	0	3	1	1	1	1	1	1	3	2	0	1	1

N°	VARIABLE Y. SATISFACCIÓN LABORAL														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	6	7	7	6	7	7	5	7	7	6	5	6	7	7	5
2	5	6	6	6	3	5	5	6	3	4	3	2	6	6	7
3	5	3	5	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
4	6	6	2	6	5	6	1	6	1	2	2	2	6	6	1
5	3	6	6	6	5	7	5	7	5	5	5	4	6	6	7
6	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	6	5	6
7	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6
8	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
9	5	5	5	6	6	6	2	6	6	2	6	6	6	6	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	7	5	3	3	1	5	3	5	3	5	3	2	5	5
12	3	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	5	3	5	5
13	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
14	2	6	5	4	5	6	2	6	2	5	5	5	6	5	6
15	5	6	6	6	6	6	2	6	5	5	5	6	5	6	6
16	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6
17	5	5	4	6	6	6	5	6	5	5	6	4	5	5	5
18	2	6	6	6	1	7	1	7	6	6	2	6	6	6	6
19	5	6	6	7	4	6	6	6	5	4	4	5	6	5	5
20	6	6	5	6	6	5	2	3	5	2	5	6	3	5	6
21	6	2	5	5	5	5	3	6	5	4	5	2	4	4	2
22	3	2	6	1	5	3	2	3	5	5	5	5	2	5	5
23	3	3	3	6	4	5	2	3	3	1	3	2	4	4	5
24	4	6	6	5	1	7	4	6	2	7	2	5	6	6	6
25	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
26	3	7	5	4	5	6	1	7	5	7	5	5	6	6	2
27	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6
28	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	6	6	4	4
29	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4
30	6	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	7
31	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	6	1	5	5	5	3	2	1	6	6
33	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3
34	5	6	5	2	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6
35	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
36	5	6	6	6	6	6	3	6	6	4	6	6	6	6	6
37	5	5	6	5	5	6	1	6	5	6	5	5	6	6	6
38	7	7	5	7	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6
39	5	6	4	5	6	6	2	6	4	2	2	4	4	6	6
40	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	1
41	2	6	6	6	4	6	2	6	5	6	5	6	6	6	6
42	5	6	7	6	7	6	5	6	6	6	5	6	5	6	6
43	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6

44	5	5	4	5	4	5	5	6	4	4	4	5	4	6	6
45	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	5
46	5	6	4	6	5	6	1	6	5	3	5	5	5	5	6
47	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
48	6	6	4	6	6	6	2	6	6	6	5	6	6	6	6
49	4	5	6	6	6	6	3	5	6	6	4	5	5	5	4
50	2	6	6	2	2	6	5	6	5	7	2	2	5	5	5
51	5	5	4	2	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	6
52	6	7	7	7	2	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6
53	7	7	5	2	2	7	3	6	2	6	2	2	6	6	6
54	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
55	3	6	6	4	7	7	5	6	6	6	5	6	3	5	6
56	2	6	6	6	7	7	2	6	6	6	6	6	5	6	6
57	4	6	6	4	6	6	2	5	6	4	5	5	5	6	6
58	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
59	6	6	7	6	6	7	2	5	5	2	5	6	3	4	6
60	5	2	7	7	7	3	2	3	2	6	5	5	5	5	5
61	5	6	6	7	4	6	6	6	5	4	4	4	6	5	3
62	5	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	6	6
63	3	5	2	2	4	5	2	5	3	6	3	2	4	6	5
64	2	6	6	6	1	7	7	7	6	6	2	6	6	6	6
65	4	6	6	5	2	5	6	6	6	7	2	2	6	6	6
66	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
67	7	7	5	3	3	1	5	5	5	3	7	3	2	2	5
68	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	7	3	3	7
70	3	7	5	2	5	6	1	7	6	7	5	5	6	6	2
71	6	3	3	2	5	5	5	6	5	4	5	2	4	4	4
72	5	6	6	6	7	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6
73	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6
74	2	6	5	5	5	6	2	6	7	5	5	5	6	5	6
75	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6
76	5	5	4	4	6	6	5	6	5	5	6	4	5	7	7

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ‘NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN’ DEL DISTRITO DE ILAVE, PUNO – 2021”

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsable : Giovana Paula Ortiz Mamani
Estudiante del programa académico de Psicología

Objetivo de la investigación: Por la presente le invitamos a Ud. a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021. Al participar del estudio, Ud. deberá resolver un cuestionario respecto al estrés laboral conformado por 22 ítems y otro de 15 ítems relacionado a la satisfacción laboral, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta Ud. participar de este estudio, deberá responder un cuestionario denominado: “Cuestionario de estrés laboral en docentes” y la “Escala de satisfacción laboral”, los cuales deberán ser resueltos en un tiempo máximo de 35 minutos, dichos cuestionarios serán respondidos a través del formulario Google.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, la responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por la investigadora, y acepto, voluntariamente, a participar del presente estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (de ser necesario), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Chincha, de, de 2021

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

Anexo 6: Documentos administrativos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

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

Chincha Alta, 31 de Julio del 2021

OFICIO N°246-2021-UAI-FCS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA: NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN.
GREGORIO JORGE QUISPE LLANO
DIRECTOR
DISTRITO DE ILAVE, PROVINCIA DEL EL COLLAO DE LA REGIÓN PUNO.

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.




Mg. Giorgi A. Azúffe Cárdenas
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, ORTIZ MAMANI GIOVANA PAULA, identificada con DNI: 45815650 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" DEL DISTRITO DE ILAVE, PUNO – 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 31 de Julio del 2021




Mg. Georgina A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Ilave, 13 de agosto del 2021

OFICIO N° 047-2021-D.EIES"NSC"1

SEÑOR : MG. GIORGIO A. AQUJE CÁRDENAS
DECANO (e) DE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA RECOJO DE INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : OFICIO N° 246-2021-UAI-FCS

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Institución Educativa Secundaria "Nuestra Señora del Carmen" del Distrito de Ilave, provincia El Collao y Departamento de Puno, asimismo comunicar que se ha recepcionado el OFICIO N° 246-2021-UAI-FCS, el cual fue puesto en consideración al equipo directivo de mi institución.

Por consiguiente, esta Dirección **autoriza a la estudiante GIOVANA PAULA ORTIZ MAMANI** identificado con DNI N° 45815650 del Programa Académico de Psicología a realizar el recojo de información y aplicación de instrumentos de la tesis profesional: **ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" DEL DISTRITO DE ILAVE, PUNO – 2021**, porque no dudamos con la importante contribución que realizará dicha investigación en nuestra institución educativa.

Sin otro particular, expreso a Ud. los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



GERARDO J. QUISPE LLANO
DIRECTOR
EMBLEMÁTICO I.E.S.
"NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"

GJQL/D.EIES"NSC"1
Arch.
c.c.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" DE LA CIUDAD DE ILAVE, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

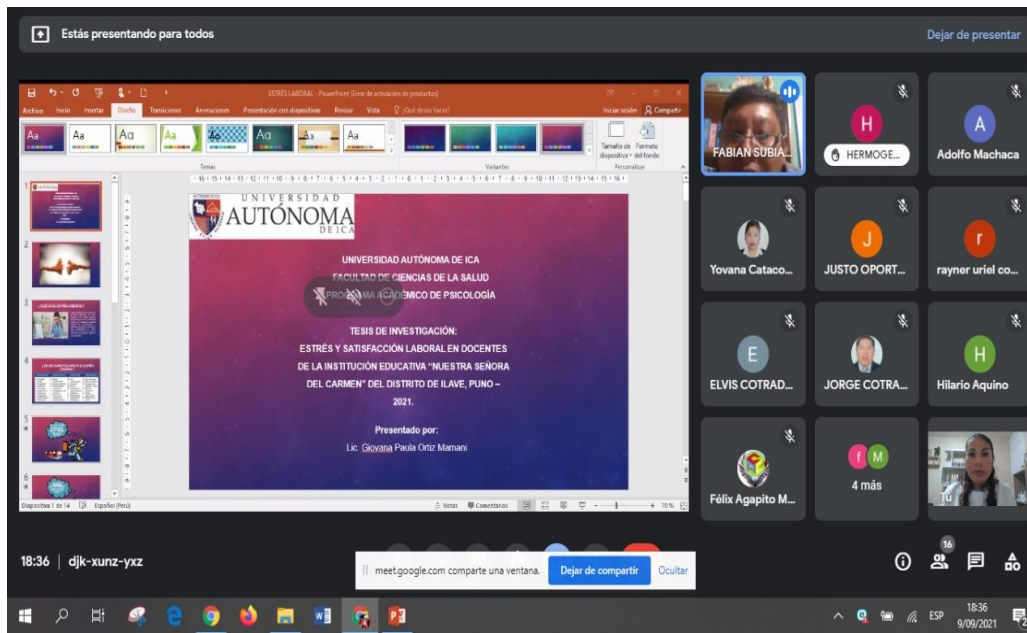
Que, ORTIZ MAMANI GIOVANA PAULA, estudiante del Programa Académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica; con su tesis titulada: Estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Nuestra Señora del Carmen" del Distrito de Ilave, Puno - 2021; aplicó de manera satisfactoria sus instrumentos de investigación en esta institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

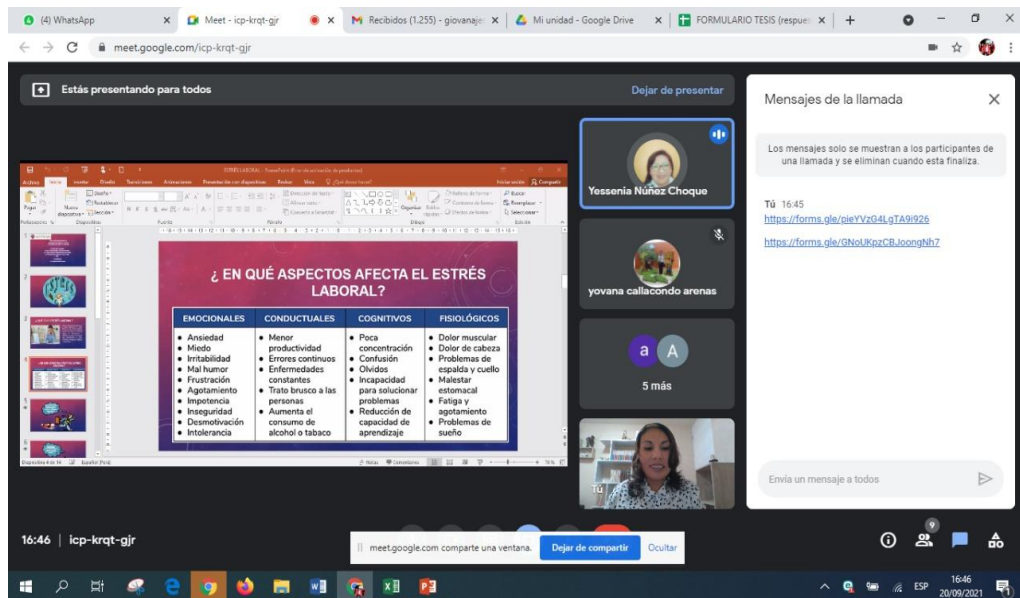
Ilave, 28 de setiembre del 2021.

Prof. GERMÁN QUISPELLANO
DIRECTOR
EMBLEMÁTICO I.E.S.
"NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"

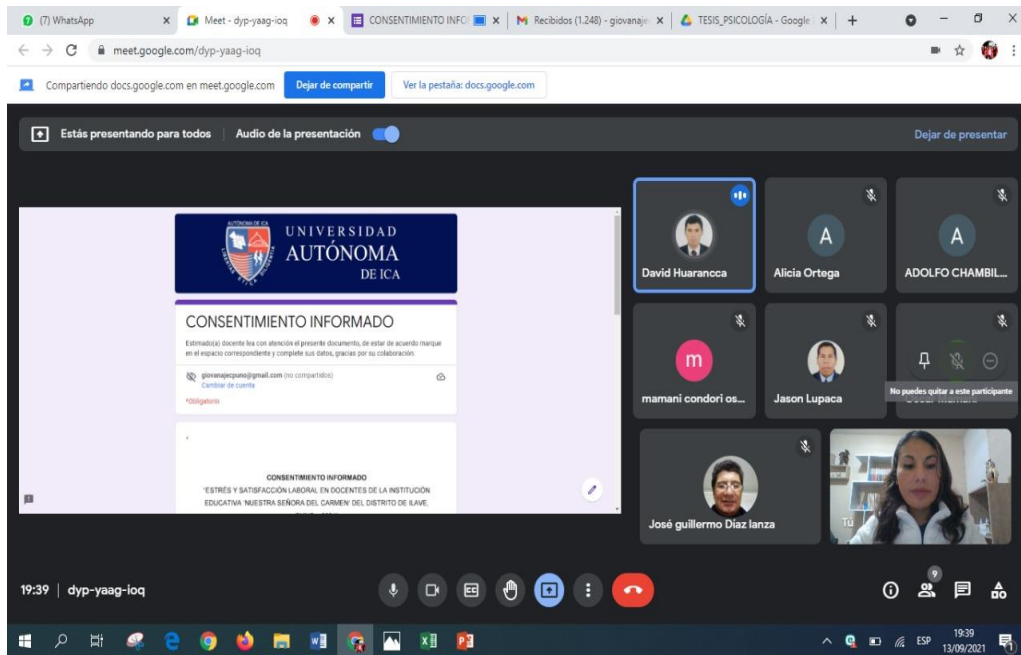
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias



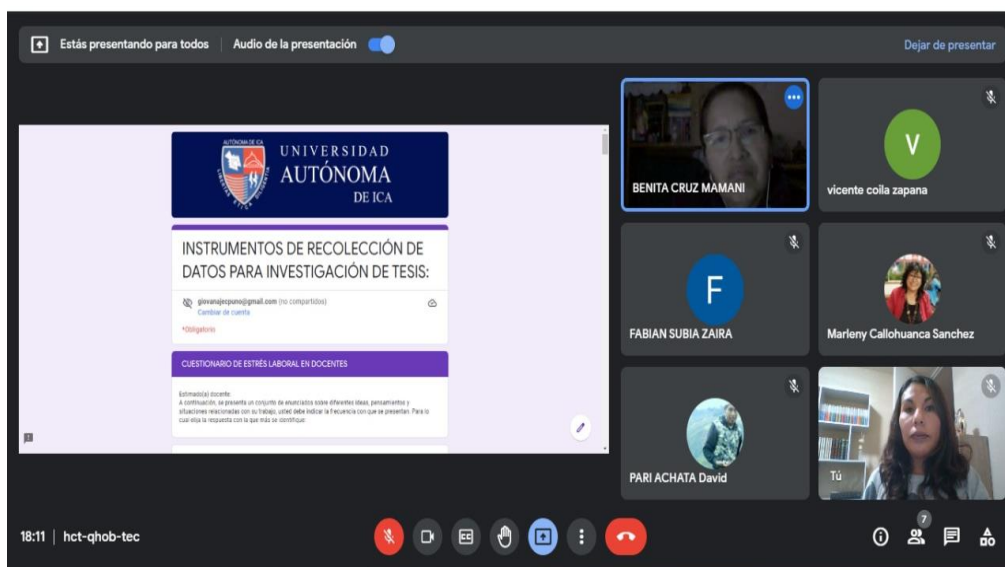
Participación en la reunión de trabajo colegiado del área de Matemática donde se les explicó la importancia de la investigación.



Participación en la reunión de trabajo colegiado del área de Educación para el Trabajo, donde se compartió los enlaces.



Dando lectura al consentimiento informado en la reunión de trabajo colegiado del área Educación Física.



Brindando las pautas para el llenado de los instrumentos de la investigación en el trabajo colegiado de Ciencia y Tecnología.

The screenshot shows a Google Meet interface. At the top, it says "GRABANDO" (Recording) and "Estás presentando para todos" (Presenting to everyone). The main content is a presentation slide with two survey questions:

21. Tratamiento de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo. *

- Nunca
- Algunas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Algunas veces al mes
- Una vez por semana
- Algunas veces por semana
- Todos los días

22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas. *

- Nunca
- Algunas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos

Below the slide, there is a small window titled "ESTRÉS LABORAL - PowerPoint ..." showing a slide with a pyramid diagram. To the right, a grid of participant avatars is visible, including Myrian Huangcuni, Mercedes Elena Ch..., Olinda Marca, Roxana Merma, belisario lupaca pri..., MARIA BEJAR ALEJO, and JUAN EMILIO ZURIT... A notification from meet.google.com is also present at the bottom right.

Brindando las pautas para el llenado de los instrumentos de la investigación en el trabajo colegiado de docentes de Ciencias Sociales.

Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitu

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN”
DEL DISTRITO DE ILAVE, PUNO - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.una.ac.cr Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucp.edu.co Fuente de Internet	1%
10	www.revistas.unah.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo