

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular

Tesis para optar el Título Profesional de Psicóloga

Por:

Ruth Tamar Mostacero Chuquiviguel

Maite Michelly Francesqui Lazaro

Asesor:

Psic. Isaac Alex Conde Rodríguez

Lima, marzo de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Psic. Isaac Alex Conde Rodríguez de la Facultad de ciencias de la salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular” constituye la memoria que presenta los bachilleres Maite Michelly Francesqui Lazaro y Ruth Tamar Mostacero Chuquiviguel para aspirar al título de Profesional de Psicólogo(a) ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, el 10 abril del año 2021.



Psic. Isaac Alex Conde Rodríguez



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 19 día(s) del mes de abril del año 2021, siendo las 16:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Psic. Helen Sara Flores Mamani, el secretario: Psic. Cristian Edwin Adriano Bengio y los demás miembros: Psic. Jesus Trinidad Tene y el asesor: Psic. Isaac Alex Conde Rodriguez

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular.

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Maite Michelly Francesqui Lázaro b) Ruth Tamar Mostacero Chuquiviguel conducente a la obtención del título profesional de PSICOLOGO (Nombre del Título Profesional)

con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Maite Michelly Francesqui Lázaro

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: Aprobado, 17, B+, Muy Bueno, Sobresaliente

Candidato (b): Ruth Tamar Mostacero Chuquiviguel

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: Aprobado, 17, B+, Muy Bueno, Sobresaliente

(*) Ver parte posterior. Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online síncrona conforme al reglamento de Grados y Títulos. Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y

concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Secretary signature

Asesor

Miembro

Miembro

Candidate (a) signature

Candidate (b) signature

Dedicatoria

A nuestros padres: Nélida y Benjamín; Martha y Miguel quienes fueron la fuente de inspiración y apoyo incondicional para culminar con éxitos nuestros estudios superiores.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por darnos la vida y la oportunidad de estudiar, por ayudarnos a superar cada reto y a obtener el título profesional; agradecemos a nuestra alma mater y a nuestros maestros principalmente a la Psicóloga Emily Lupaca Huarac por su paciencia, consejos y apoyo incondicional, por habernos guiado en nuestro desarrollo en esta etapa y haber compartido sus conocimientos con nosotros.

Índice de contenido

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenido	vi
Indice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	10
1. Planteamiento problema	10
2. Marco teórico	15
2.1 Satisfacción laboral	15
2.2 Estrés Laboral	18
Materiales y métodos	22
1. Diseño, tipo de investigación	22
2. Participantes	22
3. Instrumentos	22
3.1. Adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD)	22
3.2. Adaptación de escala de estrés laboral de la OIT-OMS	24
3.3. Ficha de registro	25
4. Proceso de recolección de datos	25
5. Análisis estadística	26
Resultados	27
1. Resultados descriptivo	27
1.1 Datos sociodemográficos	27
1.2. Nivel de estrés laboral en docentes	27
1.3. Nivel de Estrés laboral según datos sociodemográficos	28
1.4. Niveles de Satisfacción laboral en docentes	30
1.5. Nivel de Satisfacción laboral en docentes según datos sociodemográficos	32
2. Prueba de normalidad	36
3. Análisis de correlación	37
Discusión	38
Referencias	44

Índice de tablas

Tabla 1	25
<i>Datos sociodemográficos de los participantes</i>	25
Tabla 2	26
<i>Niveles de Estrés Laboral de los participantes</i>	26
Tabla 3	27
<i>Niveles de Estrés Laboral según sexo de los participantes</i>	27
Tabla 4	27
<i>Niveles de Estrés Laboral según la clasificación de las edades de los participantes</i>	27
Tabla 5	28
<i>Niveles de Estrés Laboral según años de experiencia de los participantes</i>	28
Tabla 6	29
<i>Niveles de Satisfacción Laboral de los participantes</i>	29
Tabla 7	31
<i>Niveles de Satisfacción Laboral según sexo de los participantes</i>	31
Tabla 8	32
<i>Niveles de Satisfacción Laboral según la clasificación de edades de los participantes</i>	32
Tabla 9	34
<i>Niveles de Satisfacción Laboral según años de experiencia de los participantes</i>	34
Tabla 10	34
<i>Análisis de ajuste a la curva normal de las variables de estudio</i>	34
Tabla 11	35
<i>Análisis de correlación de las variables de estudio</i>	35

Relación entre el estrés y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular en una muestra de docentes peruanos

Resumen

Este estudio tuvo el objetivo de hallar la relación de estrés y satisfacción laboral en docentes peruanos, esta investigación fue de modelo no experimental, de tipo transversal, y de alcance correlacional, el muestreo fue no probabilístico y la población estuvo conformada por 332 participantes de diferentes instituciones educativas entre las edades de 23 a 60 años de ambos sexos, y se seleccionaron a juicio de los investigadores; se utilizaron 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, posteriormente, para la validez y fiabilidad de las pruebas se utilizaron los coeficientes de correlación Rho de Spearman y el coeficiente Alpha de Cronbach respectivamente; los resultados alcanzados muestran que si existe una relación significativa negativa entre estrés y satisfacción laboral obteniendo un ($\rho = -.272$; $p > 0.05$), es decir mientras más se cumplan los requerimientos de una satisfacción óptima menor será el estrés dentro del trabajo.

Palabras clave: Satisfacción, estrés, laboral, docentes, trabajo

Relationship between stress and job satisfaction among regular basic education teachers in a sample of Peruvian teachers

Abstract

This study had the objective of finding the relationship between stress and job satisfaction in Peruvian teachers, This research was of a non-experimental model, of a cross-sectional type, and of correlational scope, the sampling was non-probabilistic and the population consisted of 332 participants from different educational institutions between the ages of 23 to 60 years of both sexes, and they were selected according to the researchers' judgment; The tests of Adaptation of the job satisfaction scale - version for teachers (ESL-VD) and the Adaptation of the OIT-OMS work stress scale were used, subsequently, for the validity and reliability of the test, the coefficients of Spearman's Rho correlation and Cronbach's Alpha coefficient respectively; The results achieved show that if there is a significant negative relationship between stress and job satisfaction, obtaining a ($\rho = -.272$; $p > 0.05$) In other words, the more the requirements for optimal satisfaction are met, the less stress will be at work.

Keywords: Satisfaction, stress, work, teachers, work

Introducción

1. Planteamiento problema

A nivel mundial hemos visto diferentes problemas laborales, restringiendo el rendimiento y afectando la felicidad de cada trabajador. Gallup (2017) realizó una encuesta en 150 países, los resultados que obtuvieron evidenciaron que los trabajadores a pesar de la sobrecarga laboral podían desenfocar la presión laboral encontrándose con sus amistades, saliendo a juntas y a reuniones de trabajo, sin llevar el trabajo para casa o eran muy pocas las probabilidades que pase. El nivel de satisfacción laboral era estresante pero gratificante a la vez, ya que los trabajadores tenían contacto físico como, estrechar la mano, un abrazo, una sonrisa cálida, etc., el cual les ayudaba a canalizar las dificultades y a tener una satisfacción laboral estable.

Actualmente el mundo entero se ha visto inmerso en realizar un cambio radical a nivel personal, social y sobretodo laboral. Se observó en diferentes profesionales el proceso de adaptación al año 2020 frente al virus Covid -19, la cual aisló de muchas actividades, perjudicando a muchos trabajadores, llevándolos a realizar un cambio rotundo de un día para otro. Dentro de estos grupos destacamos a los docentes quienes han tenido que adaptarse a una rutina de enseñanza diferente de trabajo y les ha generado cierta insatisfacción laboral (Rpp, 2020; Rengifo y Alvan, 2018).

Así mismo, los docentes se han visto sumergidos trabajando desde casa más de las horas que cubre su salario, perjudicando los diferentes roles que cumple cada uno dentro de su casa, fuera del horario de trabajo. Dada la situación muchos han reclamado acerca del horario, debido a la adaptación de los alumnos, ya que algunos no cuentan con los medios necesarios para escuchar una clase en vivo o

para presentar los trabajos a tiempo, perjudicando así el horario de los docentes y causando una insatisfacción en su trabajo (Alonso, 2020).

En un artículo de La Publicidad (2020), se encuentra una encuesta en la cual se deduce que se ha alargado la jornada de trabajos, se puede ver que el 79% de los encuestados sienten que han de estar “siempre conectados”, algo que ha aumentado en la mayoría de los países. Se ha incrementado un 7% en el Reino Unido, llegando al 74% y un 6% en Singapur hasta un 78% y Hong Kong 72%. También vemos que la jornada laboral se ha alargado, ya que el 59% de los encuestados ha afirmado trabajar más tiempo en comparación con el 18% que ha respondido lo contrario. En Tailandia, el aumento alcanza el 75%, en los EAU el 65% y en China el 64%.

Tomando como referencia artículos de años pasados RPP (2016) describió que, el Perú ocupó el quinto lugar, entre siete países, en sondeo que mide la felicidad en el trabajo. Así mismo, la felicidad laboral aún es esquivada para muchos peruanos. Según el Índice de Felicidad Organizacional (IFO) elaborado por Trabajando.com, solo el 35% de los peruanos se siente contento con su trabajo. El otro 65% de los trabajadores están descontentos con sus empleos. De la misma manera, según la última encuesta de satisfacción laboral nacional, solo el 24% es feliz en su empleo evidenciando así una insatisfacción laboral.

El Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado Hideyo Noguchi (2019) inició en el año 2002 una serie de investigaciones epidemiológicas con el objetivo de realizar el diagnóstico de la salud mental en la población peruana, en el estudio epidemiológico de salud mental en hospitales regionales en el año 2015, entre ellos Abancay, Arequipa, Huancavelica, Trujillo, Iquitos, Tacna, Tumbes, Pucallpa, acerca de la satisfacción laboral en los trabajadores peruanos, mostraron que dos tercios de

la población adulta siente mucha satisfacción por las actividades que realiza, sin embargo, el 25% refiere nada o poca satisfacción por la remuneración que perciben, en cuanto a la carga de trabajo en las mujeres presentan menor satisfacción de manera significativa y en cuanto a los hombres tienen menor satisfacción con el trato que reciben de los jefes. En cuanto a los lugares encuestados el hospital de Arequipa y Tacna mostraron menor satisfacción laboral y en las ciudades de Abancay y Pucallpa mostraron mayor satisfacción laboral.

Partiendo de la definición de satisfacción laboral como “un sentimiento afectivo del individuo frente al trabajo y a las consecuencias posibles derivadas de él” (Centro de estudios Judiciales Colección curso Vol. 10,1992).

Dentro de la investigación realizada por Rengifo y Alván (2018), mencionan la importancia de la satisfacción dentro de los centros de trabajo para el desenvolvimiento eficiente de sus actividades, enfatizando la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros, los equipos de trabajo y las condiciones de trabajo inmediatas para una mayor satisfacción, sin pasar por alto factores claves que giran alrededor de la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa.

Además, dentro de muchas investigaciones se ha comprobado la relación entre la satisfacción laboral y su efecto en el desempeño, la motivación laboral, el estrés, el nivel de productividad el compromiso organizacional, la percepción de salud mental, la inteligencia emocional, el clima organizacional, la comunicación, la identificación y el desarrollo laboral, la autopercepción de desempeño, el desgaste profesional, las habilidades sociales, también, estilos de liderazgo, calidad de vida, etc., (Alarcón, 2017; Arcos, 2015; Diaz & Lovon, 2019; Holguin, 2019; Medina, 2019; Naranjo et al., 2019; Rivasplata, 2017).

Por otro lado, Izquierdo (2018), señala que el estrés relacionado con el trabajo se describe como una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades.

Así también, Stavroula (2004) define al estrés laboral como una reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen en prueba la capacidad para que afronten la situación. El estrés es aquel resultado y desequilibrio entre las exigencias y presiones a la que se enfrentan las personas, quienes no cuentan con conocimientos, capacidades o recursos para hacer frente a este problema. Según Acosta (2011), refiere que el estrés es una de las bestias negras de estos tiempos. Es un enemigo que está en todo momento, con el cual debemos lidiar frecuentemente.

En un artículo de Noticias ONU (2019), explicó que por año más de 374 millones de personas sufren accidentes laborales. La pérdida estimada de días de trabajo relacionadas con la seguridad y la salud laborales representan alrededor del 4% del Producto Interior Bruto mundial, una cifra que puede aumentar hasta el 6% en algunos países. Esto se debe al estrés laboral y a un mal manejo de estrés y ansiedad. Así también la Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona cifras estadísticas, en China que tienen el 73% y Estados Unidos el 59%, el 75% México quien se pone en la cabeza de la lista de países con más estrés laboral y al formar parte de la vida cotidiana de los habitantes, ese porcentaje padece del síndrome de burnout o fatiga por estrés laboral. De la misma manera el 50% de peruanos con problemas de salud mental no considera el estrés o la depresión u otras enfermedades relacionadas como problemas de salud, debido a que no hay una

concepción como enfermedad. Estas personas no buscan ayuda profesional y disminuyen su capacidad para colaborar con la sociedad.

Finalmente, RPP Noticias (2015) en una encuesta realizada a 2,200 personas en 19 departamentos del Perú, se puede concluir que, seis de cada diez peruanos señalan que su vida ha sido estresante en el último año, mencionan que el 58% de los peruanos sufre de estrés, solo un 8% de los peruanos vive relajado y sin estrés. Las mujeres reportan mayores niveles, con un porcentaje de 63% y los varones de 52%. Los principales causantes de estrés son los problemas económicos y los de salud. También, se ha comprobado en diferentes estudios la relación entre el estrés con factores psicológicos, el desempeño laboral, la edad, el estado civil, la salud física y la salud mental.

Debido a la situación actual que acontece por la COVID-19 en nuestro país los docentes han tenido que realizar cambios en su trabajo, los mismos se han visto en la necesidad de adaptarse a utilizar con mayor frecuencia las líneas telefónicas, internet, páginas web, entre otros, involucrando actividades como la docencia que consiste en la enseñanza presencial, esta situación llevó a los docentes a informarse sobre el manejo de plataformas virtuales, sumándole a ello el quehacer diario dentro del hogar de cada uno, atenciones en familia, hijos y sobre todo a los alumnos, todas estas situaciones pueden generar en el docente una carga emocional y actividades causando estrés lo que podría afectar su desenvolvimiento en el trabajo generando insatisfacción (Lozano, 2019; Gomez, 2020).

Por lo expuesto, se plantea la hipótesis, ¿Existe relación significativa entre estrés y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular, en una muestra de docentes peruanos?

2. Marco teórico

2.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un estado afectivo, un gusto o disgusto en general, que las personas sienten ante su trabajo (Spector, 1997).

Dentro de la literatura científica la satisfacción laboral se entiende como una relación afectiva entre el trabajo y el individuo, que se obtiene a partir de un valor según la percepción y evaluación del trabajador (Belkelman, 2004; Campbell, 1982; Dinham & Scott, 2000; Hagedorn, 2000; Locke, 1987; Perie & Baker, 1997; Skaalvik & Shaalvik 2011; Spector, 1997; Weiss, 2002, citado por Anaya & López, 2015).

Lent y Brown fundamentan que para llegar a una satisfacción laboral los individuos se deben sentir capaces de lograr sus metas laborales, también, deben percibir si realizan sus actividades con autoeficacia y si su ambiente es favorable, así mismo, el individuo observa si tiene posibilidades de cumplir sus metas en la vida y que tanto apoyo recibe dentro de la organización y si tiene la predisposición a una emoción positiva hacia la vida, además, se ha demostrado que existe relación entre la satisfacción laboral y satisfacción en la vida los cuales evidencia sus efectos en el rendimiento en el trabajo, la conducta de ausentismo o rotación, el desgaste, el bienestar psicológico y la salud física, la conducta ante la cultura organizacional y conductas contra-productivas. De igual importancia dentro del ámbito educativo se ha demostrado la asociación positiva con la estabilidad en el trabajo, los resultados de los objetivos de la institución con los alumnos, en la innovación en la educación, con las herramientas pedagógicas más eficientes, su compromiso en el trabajo y su predisposición en la mejora como profesional (Adamson & Darling Hammond, 2012; Borman & Dowling, 2008; Butt et al., 2005, De Pablos et al., 2011; Dinham & Scott, 2000 y otros, citado por Anaya & López, 2015).

La teoría social cognitiva nace de la teoría del aprendizaje social ambas fundamentadas por Albert Bandura, se basa en que la conducta humana forma parte de los aspectos cognitivos y su entorno de la persona, enfatizando algunos determinantes de la conducta como los modelos causales y las influencias del yo, señalando que el sistema del yo son estructuras cognitivas que provocan mecanismos de referencia y autorregulación e interactúan todos entre sí recíprocamente, él propone que los factores externos influyen en la persona determinando así eventos o situaciones, procediendo a procesarlas y transformarlas en conductas (Bandura, Gurgel, & Polidoro, 2008).

Lent y Brown exponen la teoría Cognitivo Social del Desarrollo de la Carrera diseñada para la explicación de los intereses, la elección y el desempeño en el desarrollo educativo, luego, los mismos autores amplían sus investigaciones formulando un cuarto modelo orientado a la satisfacción laboral en actividades vocacionales y educativas, los elementos que componen el modelo incluye, satisfacción con la vida, la satisfacción laboral o educativa; los rasgos de personalidad y activos; los comportamiento dirigido a objetivos; Autoeficacia y resultados laborales esperados o recibidos; y por último, los apoyos, recursos y obstáculos del ambiente con el fin de llegar a la meta (Lent & Brown, 2006, 2008). A continuación, se explica cada una de ellas:

- Realización personal (Satisfacción con la vida): Esta dimensión está relacionada con la proyección que tiene el individuo en su trabajo, su desarrollo personal y satisfacción con la vida, el trabajo ocupa gran parte del tiempo de la vida de todo individuo y su vinculación es significativa, ya que de por medio están los lazos sociales, como también la satisfacción y los estados de ánimo dentro del trabajo que en ocasiones se extiende a las horas no

laborales, por eso los límites entre el trabajo y otros ámbitos de la vida son importantes para una satisfacción y felicidad para el individuo como también existiendo la posibilidad de poder afectarla (Lapiente et al., 2019).

- Promoción y superiores (Los rasgos de personalidad y activos): Esta dimensión hace referencia a una promoción justa, con un puesto donde exista una vinculación estrecha entre las características y rasgos del individuo, características cognitivas, conductuales y ambientales; también, diferentes investigaciones han demostrado la correlación con los tipos de personalidad positiva y negativa contribuyendo a los resultados de bienestar y de satisfacción que son reflejo de disposiciones afectivas, es decir si un individuo tiene un alto rasgo afecto negativo pueden ser menos favorable que aquellos con un alto rasgo de afecto positivo (Naranjo et al., 2019).
- Diseño del trabajo (Comportamiento dirigido a objetivos): Esta dimensión está enfocada a la determinación que tiene el individuo para poder lograr una meta y los recursos para realizarlo, sin embargo dependerá de los objetivos de la organización y fines de satisfacer las necesidades básicas de la vida para que el individuo al supervisar su progreso y estar comprometido con su trabajo le dé un significado en su vida, y conseguir sus metas personales influirá en su satisfacción, con ello su percepción, sentimientos y comportamientos (Olaz, 2003).
- Salario (Autoeficacia y resultados laborales esperados o recibidos): Un individuo suele establecer sus metas de acuerdo a la percepción de sus capacidades, por lo tanto los comportamientos necesarios para lograr sus objetivos y realizar actividades con éxito en su entorno laboral se verá

influenciado por las expectativas que el individuo tiene y la valoración de los refuerzos que reciba en su trabajo, como los incentivos o condiciones de su entorno laboral, es decir, percibir ser eficaz en su trabajo y el apoyo de su organización influirán directamente con su satisfacción laboral, además un ambiente laboral conflictivo o la sobrecarga de trabajo que el individuo percibe contribuirá a la definición de sus expectativas (Casas & Blanco, 2016).

- Condiciones de vida asociadas al trabajo (Obstáculos y apoyos ambientales relevantes para la meta): Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo, los recursos de materiales que son relevantes para la meta del individuo y el apoyo que se le brinda en el ámbito laboral promueven la satisfacción dentro del trabajo, por lo contrario, las barreras y limitaciones obstaculizan los objetivos a alcanzar y a su vez reducen la satisfacción laboral (Gargallo, 2008).

2.2 Estrés Laboral

Medycsa (2018), en general, de las múltiples definiciones de estrés, una de las más aceptadas es la propuesta por McGrath: “el estrés es un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo, bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas”.

La Organización Mundial de la Salud (2007) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. Se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia de cada individuo, y cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante nuestras vidas,

como, por ejemplo: cambiar de trabajo, hablar en público, presentarse a una entrevista o cambiar de residencia, puede generar estrés. Esto dependerá del estado físico y psíquico de cada individuo.

Según (Perez, 2018), la palabra estrés proviene de la palabra griega *stringere*, la cual significa “provocar tensión”

Travers y Cooper (1997) definen a “los estresores en el trabajo docente como atribuciones que el docente suele ver como causas potenciales de estrés en las diferentes situaciones que enfrenta en su trabajo” (Arata, 2008)

El estrés laboral viene ser el resultado del desequilibrio entre los esfuerzos que el profesional da en el desempeño de su trabajo y las recompensas que recibe (Siegrist, 2008), es por ello que un mal manejo de estrés conducirá a un estrés crónico el cual se tornará peligroso, considerando a llegar a tener un trastorno de la salud mental, afectó la psique y el cuerpo. Así también cabe mencionar que algunas personas somatizan las sobrecargas, siendo causantes más adelante de dificultades (Tirado et al., 2019)

2.2.1. Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996 – 1998)

Esta teoría el autor, se centra en el desequilibrio entre “costes” y “ganancias” de cada colaborador o trabajador, la cual también se puede entender como el esfuerzo que el trabajador realiza, las recompensas, que recibe por ello en este caso en los docentes, entre las recompensas tenemos al reconocimiento, el salario y oportunidades para que crezca dentro del trabajo y también profesionalmente. La falta de estabilidad provoca un desequilibrio en el trabajador provocando una reacción de tensión y posteriormente causando cambios psicológicos y fisiológicos, teniendo problemas para el manejo del estrés y estando propensos a desarrollar enfermedades cardiovasculares. Este modelo no solo se centra en el ambiente o el

entorno del trabajador, sino que integra también variables personales (Luceño et al., 2004; Vidal, 2019).

Cabe mencionar que este modelo predice que los elevados esfuerzos unidos a mínimas recompensas pueden provocar un aumento de tensión o estrés en los docentes. El autor menciona que pueden distinguir dos fuentes de esfuerzo (Luceño et al., 2004).

I. El esfuerzo extrínseco, quien hace referencia a las demandas del trabajo, a la carga laboral que los trabajadores o docentes reciben, a la sobrecarga emocional por falta de tiempo libre o a las exigencias que tiene el trabajo, las cuales el trabajador no tiene la capacidad de desenfocar el alto nivel laboral. Es el esfuerzo tanto físico como psicológico que el sujeto realiza para obtener un buen resultado en su trabajo (Luceño et al., 2004)

II. El esfuerzo intrínseco, este modelo hace referencia a la motivación que tienen o que reciben los docentes en el área de su trabajo, en relación a las demandas que requiere la situación, a lo que el trabajador cree, puede y es capaz de conseguir. El trabajador es capaz de superarse, de crecer en su cargo que desempeña, de ser innovador y aprender nuevas ideas (Luceño et al., 2004).

Cuando se habla de recompensas cabe mencionar que nos referimos a tres puntos importantes que Siegrist considero (Luceño et al., 2004).

- Al pago: al salario que recibe cada trabajador, esto influye al nivel de grado de estudio que tiene cada docente o trabajador (Luceño et al., 2004).
- Apoyo social: hace referencia al respeto entre trabajadores, al apoyo que reciben tanto de los compañeros de trabajo como de los superiores (Luceño et al., 2004).

- Seguridad: “perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo”, influye que el trabajador sea contratado por un tiempo corto, esto creará un poco de incertidumbre en saber lo que pasará con su persona cuando acabe el contrato, o también influye para bien ya que se esforzará para poder ser contratado nuevamente. Seguridad también en saber si necesita algo recibirá la ayuda de sus jefes, ya sea mediante capacitaciones grupales o individuales (Luceño et al., 2004).
- Superiores y recursos: Hace referencia al respeto, al apoyo, unanimidad y demandas entre trabajadores y superiores. Al salario que recibe cada trabajador, esto influye al nivel de grado de estudio que tiene cada docente o trabajador, y a los recursos tanto económicos como de escritorio que estos reciben para un desempeño laboral adecuado (Luceño et al., 2004).
- Organización y equipo de trabajo: Son acciones específicas que demandan el empeño del trabajador para la organización de su tiempo, relación y desempeño, con sus colegas en su trabajo (Luceño et al., 2004).

Materiales y métodos

1. Diseño, tipo de investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental porque las variables no son manipulativas y de corte transversal porque se orientó en obtener datos en un mismo momento en un tiempo único. Asimismo, el alcance de la investigación fue descriptivo correlacional para la hipótesis que buscó establecer la relación entre satisfacción laboral y estrés, además se buscó establecer diferencias entre ambas variables, el cual permitió comprender la relación entre los factores de satisfacción y los factores de estrés en docentes de educación básica regular en una muestra de docentes peruanos (Hernández et al., 1987).

2. Participantes

El muestreo es no probabilístico y la muestra fue conformada por 332 docentes de diferentes instituciones educativas de todo el Perú, las edades se conforman entre los 23 a 60 años de ambos sexos y se seleccionaron según el juicio de los investigadores.

3. Instrumentos

3.1. Adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes

(ESL-VD) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral

Anaya & Suárez (2004) realizaron un modelo de facetas y fueron presentados en la Conferencia Internacional sobre Orientación Vocacional realizada por la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Vocacional, además, fue vista desde dos puntos de vista tanto a nivel global y a nivel faceta. A nivel global de satisfacción laboral se centra en obtener un resultado de manera global, tomando en cuenta todos los puntos de vista en un trabajo y unificarlas a un solo resultado, sin

embargo, por sí sola no mide el grado que se tiene con cada aspecto significativo para los docentes. Por ello, dentro del nivel de facetas permite informar de forma específica e individual lo que para el docente es significativo, permitiendo identificar de forma clara las fortalezas y debilidades para una mejor intervención.

Anaya & Suárez (2010) realizaron diferentes investigaciones para una evaluación de satisfacción laboral más óptima, elaborando un modelo a partir de 44 aspectos relacionados al trabajo de los profesores, y seleccionados mediante otros trabajos anteriores, y la llamaron Escala de Satisfacción laboral - Versión para Profesores, fue desarrollado por Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suarez Riveiro en el año 2007, es construido a partir de información recogida en una muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria en España en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), consta de 32 ítems y su tiempo de aplicación es de 10 a 15 minutos de forma grupal o individual y el tipo de escala es politómica, con 5 alternativas de respuesta (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto)

La prueba que se utilizó para esta investigación fue validada en Perú por Quispe (2019), en la ciudad de Huancayo, se tuvo una población de 264 docentes y dos pruebas piloto de 25 docentes; se contaron con 32 ítems y el tiempo de aplicación es de 10 a 15 minutos y distribuidos de la siguiente manera: Diseño del trabajo 11 ítems (3,4,8,15,21,23,24,25,26,28); Condiciones de vida asociadas al trabajo 7 ítems (5,14,16,17,20,22,32); Realización personal 8 ítems (1,6,7,10,11,13,19,30); Promoción y superiores 4 ítems (12,27,29,31); Salario 2 ítems (2,9), para el proceso de adaptación de la prueba pasó por validez y confiabilidad, fue testeada a través del estadístico alfa de Cronbach contando con una puntuación de 0,80 lo que evidencia una buena confiabilidad y consistencia interna, para la validez de contenido y constructo pasó por la evaluación de juicio de expertos, también pasó

por un análisis factorial exploratorio y confirmatorio obteniendo un resultado de confiabilidad alta y con relación a su correlación entre variables se obtuvo un puntaje de ,50 que evidencia buena correlación.

3.2. Adaptación de escala de estrés laboral de la OIT-OMS

El instrumento original es la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de lima.. La cual tiene como autores a la OIT-OMS, sustentada por Ivancevich y Matteson (1989), cabe mencionar que es un instrumento cualitativo y es muy utilizado en Latinoamérica. El instrumento consta de tres niveles de estrés: nivel bajo, nivel intermedio, nivel alto. Consta también de 25 ítems, con una escala Likert con 7 alternativas de respuesta: “nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre”. El nivel de rango oscila en: Bajo, promedio bajo, promedio alto y alto (Medina, et al., 2007; Suárez, 2013; Torres, 2015; Díaz, 2019; Quispe, 2019).

Asimismo, esta escala fue adaptada y validada en Perú por Suarez (2013), quien buscó describir la variable estrés laboral en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center en Lima. Utilizando una muestra de 934 trabajadores. La confiabilidad por consistencia interna mediante el alfa de Cronbach obtuvo un nivel de 0,971, considerado como un nivel de confiabilidad muy alto. De la misma manera se hallaron correlaciones positivas que oscilan entre 0,68 y 0,82 dando como resultado una alta capacidad discriminativa. Referente a la confiabilidad obtenida por el método de las Dos Mitades, se hallaron que la primera mitad puntúa 0.95 para un total de 13 ítems, mientras que la segunda mitad puntúa 0.94 para un total de 12 ítems. Lo cual indica que obtuvieron una alta correlación, por lo tanto, se alcanza un alto nivel de confiabilidad (Suárez, 2013).

El test consta de 25 ítems, con siete alternativas de respuesta (1= Nunca; 2 = Raras veces; 3 = Ocasionalmente; 4 = Algunas veces; 5 = Frecuentemente; 6 = Generalmente; 7 = Siempre). De la misma manera cuenta con dos dimensiones: superiores y recursos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24) y organización y equipo de trabajo (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25).

3.3. Ficha de registro

Docentes de todo el Perú, provenientes de las tres regiones de nuestro país: costa, sierra y selva.

Se tomó la muestra de ambos sexos, con edades entre 23 y 60 años, también se tuvo en cuenta los años de experiencia laboral y el grado académico que tienen. Se tomó en cuenta el estado civil y si cuenta con hijos.

4. Proceso de recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos se realizó entre octubre y noviembre del año 2020, para la aplicación del test se realizó de forma virtual con la plataforma Google forms, el mismo que contuvo un consentimiento que el docente lleno antes de resolver los cuestionarios.

Las pruebas para esta investigación fueron la Adaptación de la escala de satisfacción laboral versión para docentes de Quispe (2019) y la Adaptación de escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Suarez (2013) validadas en Perú, antes de la aplicación de las pruebas se presentó el propósito de la investigación más un consentimiento informado dando a elegir si desea o no rellenar las pruebas, según su elección procedieron con el relleno de los datos sociodemográficos (sexo, edad, años de experiencia, grado académico, estado civil y si tienen hijos) y continuaron con los instrumentos. Cabe mencionar que se estuvo en constante comunicación con conocidos y pendiente de las respuestas de las publicaciones por

diferentes medios (grupos de Facebook, diversas plataformas virtuales e instituciones) a través de contactos para la aplicación de los instrumentos, así se pudo responder las dudas en el proceso de recolección de datos. El tiempo aproximado del llenado de ambas pruebas fue de 15 minutos.

5. Análisis estadística

Después de haber recolectado la información a través de los diferentes instrumentos, se creó una base en el *software* estadístico *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, en el cual se hizo el vaciado de los datos obtenidos en las hojas de cálculo de *Microsoft Excel 2019*. De la misma manera se identificó los valores de rango y valores perdidos, seguidamente, se ejecutó la recodificación de variables, de valor numérico a las categorías y respuestas.

Se obtuvieron los resultados descriptivos mediante tablas de frecuencia y tablas cruzadas, luego para poder probar la hipótesis, en primer lugar, se hizo la prueba de normalidad mediante kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de los datos, de acuerdo a esto se obtuvo el análisis de correlación mediante de Rho de Spearman.

Resultados

1. Resultados descriptivo

1.1 Datos sociodemográficos

Referente a la tabla 1 se puede observar de manera general los datos sociodemográficos en la que se utilizó un muestreo absoluto, siendo estos los docentes peruanos, en una muestra de 332. Se evidencia que el 53,9% de los docentes son de sexo femenino, 77,7% son adultos, de los cuales 45,2% son licenciados; 40,1% son casados, de los mismos que 72,9% tiene hijos, con 42,5% con procedencia de la costa, un 45,8% tiene experiencia laboral de 10 a 19 años.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de los participantes

	Categoría	N	%
Sexo	Femenino	179	53.9%
	Masculino	153	46.1%
Edad	Adulto joven	42	12.7%
	Adulto	258	77.7%
	Vejez	32	9.6%
Grado académico	Bachiller	125	37.7
	Licenciado	150	45.2
	Magister	50	15.1
	Doctor	7	2.1
Estado civil	Soltero	88	26.5
	Casado	133	40.1
	Conviviente	56	16.9
	Divorciado	47	14.2
	Viudo	8	2.4
Hijos	Si	242	72.9%
	No	90	27.1%
Procedencia	Costa	141	42.5
	Sierra	115	34.6
	Selva	76	22.9
Años de experiencia	Menos de 10 años de Experiencia	133	40.1
	De 10 – 19 años de Experiencia	152	45.8
	Más de 20 años de Experiencia	47	14.2

1.2. Nivel de estrés laboral en docentes

En la tabla 2 se aprecia un estrés laboral 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 realizando, así también se evidencia en la dimensión de organización y equipo presentan un nivel medio (49,4%) y de la misma manera en la dimensión de superiores y recursos presentan un nivel medio (51,2%), si bien existen características medianamente adecuadas de tiempo, relación y desempeño en el entorno laboral, así como apoyo y unanimidad, no cumple todas las expectativas impidiendo llegar a la satisfacción laboral total.

Tabla 2

Niveles de Estrés Laboral de los participantes

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	n	%	N	%
Estrés laboral	89	26,8%	165	49,7%	78	23,5%
Organización y Equipo	89	26,8%	164	49,4%	79	23,8%
Superiores y Recursos	88	26,5%	170	51,2%	74	22,3%

1.3. Nivel de Estrés laboral según datos sociodemográficos

En la tabla 3, en la dimensión de superiores y recursos se observa que ambos sexos evidenciaron resultados similares, con un 52,0% del sexo masculino y 50,3% del sexo femenino, que los ubica en un nivel medio, sin embargo, los hombres son los que presentan mayores niveles de estrés, perteneciendo a la categoría alta 23,5% generado por los incentivos, materiales y demandas de la institución hacia los docentes. En cuanto a la dimensión de organización y trabajo ambos sexos se encuentran en un nivel medio, el sexo masculino con un 51,4% y el femenino un 47,1%, sin embargo, los docentes del sexo masculino presentan de igual manera niveles más altos de estrés con un 26,3% relacionados a la organización del tiempo y desempeño en el entorno laboral por medio del teletrabajo.

Tabla 3*Niveles de Estrés Laboral según sexo de los participantes*

		Masculino		Femenino	
		n	%	N	%
Superiores y recursos					
	Bajo	44	24,6%	44	28,8%
	Medio	93	52,0%	77	50,3%
	Alto	42	23,5%	32	20,9%
Organización y equipo					
	Bajo	40	22,3%	49	32,0%
	Medio	92	51,4%	72	47,1%
	Alto	47	26,3%	32	20,9%

En la tabla 4 se aprecia que en la dimensión superiores y recursos tanto en adulto joven (42,9%) como en vejez (56,30%) se ubican en un nivel bajo de estrés lo que indica que para ambas edades no afecta en sus relaciones interpersonales y no tienen muchas dificultades con los recursos como incentivos de parte de la institución, sin embargo, en el caso de los adultos (56,2) presentan un nivel medio de estrés. En la dimensión organización y equipo, se percibe que tanto en el adulto joven (47,6%) como los adultos (51,9%) se ubicaron en un nivel medio, es decir poseen recursos medianamente adecuados para la organización y adaptación de sus labores y desempeño por medio del teletrabajo. Por lo contrario, en la etapa de la vejez (56,3%) se evidencia un nivel bajo de estrés, mostrando que no tienen dificultad para la organización y adaptación de sus labores.

Tabla 4*Niveles de Estrés Laboral según la clasificación de las edades de los participantes*

		Adulto joven		Adulto		Vejez	
		N	%	N	%	N	%
Superiores y recursos							
	Bajo	18	42,9%	52	20,2%	18	56,3%
	Medio	15	35,7%	145	56,2%	10	31,3%
	Alto	9	21,4%	61	23,6%	4	15,5%
Organización y equipo							
	Bajo	16	38,1	55	21,3%	18	56,3%
	Medio	20	47,6	134	51,9%	10	31,3%
	Alto	6	14,3	69	26,7%	4	12,5%

En la tabla 5 se evidencia en la dimensión superiores y recursos que la experiencia laboral de menos de 10 años (50,4%) presentan un estrés medio para la organización de su tiempo, relación y desempeño en su entorno laboral por teletrabajo, de los 10 a 19 años de experiencia (57,2%) se ubican en un nivel medio y a los de más de 20 años de experiencia (48,9%) en un nivel bajo lo que significa que la experiencia predomina para un buen desempeño laboral. Por otro lado, en la dimensión organización y equipo se percibe un nivel medio de estrés para los de menos de 10 años de experiencia (54,6%) y también los de 10 a 19 años de experiencia (53,3%); así mismo a los docentes de más de 20 años de experiencia (53,2%) se encuentran en un nivel bajo de estrés, esto quiere decir que el nivel de organización y la capacidad de adaptación que tiene el docente, se deberá a los años que se encuentra en el puesto de trabajo.

Tabla 5

Niveles de Estrés Laboral según años de experiencia de los participantes

		Menos de 10 años de Experiencia		De 10 – 19 años de Experiencia		Más de 20 años de Experiencia	
		N	%	N	%	n	%
Superiores y recursos							
	Bajo	36	27,1%	29	19,1%	23	48,9%
	Medio	67	50,4%	87	57,2%	16	34,0%
	Alto	30	22,6%	36	23,7%	8	17,0%
Organización y equipo							
	Bajo	36	27,1%	28	18,4%	25	53,2%
	Medio	70	54,6%	81	53,3%	13	27,7%
	Alto	27	20,3%	43	28,3%	9	19,1%

1.4. Niveles de Satisfacción laboral en docentes

En la tabla 6, 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.

Con respecto a las dimensiones, se aprecia en la dimensión diseño de trabajo que un 50,9% se ubica en la categoría medio, es decir que los docentes tienen una adecuada satisfacción al formar estrategias pedagógicas que se adapten a su entorno, así mismo presentan un 35,5% en condiciones de vida asociadas al trabajo lo cual los ubica en un nivel medio a pesar que el aislamiento social afectó los hábitos cotidianos de muchos docentes se encuentran medianamente satisfechas con los recursos que utilizan para sus actividades y el apoyo que recibe por parte de la institución; en cuanto a la dimensión realización personal de los docentes se ubica en un nivel medio con un 53,6% e indica cierta insatisfacción con sus metas trazadas para el presente año. En la dimensión promoción y superiores indica un nivel medio con 40,7% es decir que el docente se encuentra satisfecho en el puesto donde se encuentra esto con relación a sus capacidades laborales. Finalmente, con respecto a la dimensión de salario se obtiene un 48,2% lo que lo ubica en un nivel bajo lo que significa que los docentes perciben que han obtenido poca retribución e incentivos de su trabajo.

Tabla 6

Niveles de Satisfacción Laboral de los participantes

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	n	%	n	%
Satisfacción Laboral	106	31,9%	149	44,9%	77	23,2%
Diseño de trabajo	75	22,6%	169	50,9%	88	26,5%
Condiciones de vida	115	34,6%	118	35,5%	99	29,8%
Realización personal	74	22,3%	178	53,6%	80	24,1%
Promoción y superiores	116	34,9%	135	40,7%	81	24,4%
Salario	160	48,2%	159	47,9%	13	3,9%

1.5. Nivel de Satisfacción laboral en docentes según datos sociodemográficos

En la tabla 7 se aprecia la dimensión de diseño de trabajo que tanto varones (45,8%) como mujeres (55,3%) presentan una satisfacción laboral media para la autorrealización de sus objetivos en el trabajo pedagógico. Sin embargo, la satisfacción es mayor en el sexo femenino. Concerniente a las condiciones de vida asociadas al trabajo el 35,3% del sexo masculino se ubica en un nivel medio y alto mientras que el sexo femenino (39,1%) se ubica en un nivel bajo de satisfacción, lo que significa que los varones tratan de adaptarse de manera óptima a las condiciones que el trabajo presenta, en cambio en las mujeres es posible que presenten mayor dificultad o inconformidad con relación al apoyo que recibe por parte de su institución. Así también con respecto a la dimensión de realización personal un 51,6% los hombres y 55,3% las mujeres, ambos están ubicados en un nivel medio de satisfacción, lo que indica que las docentes del sexo femenino se sienten más satisfechas con las proyecciones que tienen para el desarrollo de su trabajo, de manera personal y de enfrentarse a situaciones que la vida le presente. Con relación a la dimensión promoción y superiores los varones obtienen un 39,2% ubicándose en un nivel bajo, y las mujeres un 45,8% ubicándose en un nivel medio, lo que significa que los varones tienen un bajo desenvolvimiento para la realización y adaptación a los cambios en este caso al realizar el teletrabajo, las mujeres presentan menor dificultad para la adaptación al cambio de trabajo, ubicándose en un nivel adecuado. Finalmente, con respecto a la satisfacción del salario podemos ver que el sexo masculino se ubica en un nivel bajo con un 48,4% y las mujeres se ubican en un nivel medio con un 48,6%, lo que indica baja satisfacción referente a la

retribución económica e incentivos por parte de los varones y media por parte de las mujeres.

Tabla 7

Niveles de Satisfacción Laboral según sexo de los participantes

		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Diseño de trabajo					
	Bajo	37	24,2%	38	21,2%
	Medio	70	45,8%	99	55,3%
	Alto	46	30,1%	42	23,5%
Condiciones de vida asociadas al trabajo					
	Bajo	45	29,4%	70	39,1%
	Medio	54	35,3%	64	35,8%
	Alto	54	35,3%	45	25,1%
Realización personal					
	Bajo	35	22,9%	39	21,8%
	Medio	79	51,6%	99	55,3%
	Alto	39	25,5%	41	22,9%
Promoción y superiores					
	Bajo	60	39,2%	56	31,3%
	Medio	53	34,6%	82	45,8%
	Alto	40	26,1%	41	22,9%
Salario					
	Bajo	74	48,4%	86	48,0%
	Medio	72	47,1%	87	48,6%
	Alto	7	4,6%	6	3,4%

En la tabla 8, en la dimensión diseño de trabajo se aprecia que los adultos jóvenes (78,6%) y los adultos (48,4%) se ubican en un nivel medio de satisfacción en la autorrealización de sus objetivos en el trabajo pedagógico de los docentes, si bien no es el nivel total de satisfacción, para la vejez (50,0%) existe mayor dificultad. Con respecto a la condición de vida asociadas al trabajo, la etapa de adulto joven se ubica en un promedio medio con un 47,6%, la etapa adultez en un nivel bajo con un 38,8%, y la etapa de la vejez en un nivel alto con un 43,8%, esto quiere decir que las etapas de la vejez tienen mayor satisfacción con el apoyo de recursos dentro del trabajo por parte de la institución. En cuanto a la dimensión realización personal las tres etapas tanto adulto joven (66,7%), adulto (52,3%) y vejez (53,6%) se encuentra

en un nivel medio lo que indica una adecuada satisfacción con sus metas trazadas para el presente año, sin embargo, hay mayor cantidad de adultos jóvenes. En la dimensión promoción y superiores las tres etapas (adulto joven, adulto y vejez) se ubican también en el nivel medio con un 52,4%, 38,8% y 40,6% respectivamente, pero el porcentaje de los adultos jóvenes es mayor con relación a su satisfacción relacionado con su desempeño en su puesto de trabajo. Finalmente, en la dimensión de salario las etapas de adulto joven y vejez se ubican el nivel medio con un 54,3% y 59,4% respectivamente, lo que significa que este grupo de docentes tiene una percepción satisfecha con la retribución e incentivos de su trabajo, mientras que la etapa de adulto presenta un nivel bajo con un 49,6% esto quiere decir que en esta etapa perciben menos satisfacción con el pago que reciben por su carga laboral.

Tabla 8

Niveles de Satisfacción Laboral según la clasificación de edades de los participantes

		Adulto joven		Adulto		Vejez	
		N	%	N	%	N	%
Diseño de trabajo							
	Bajo	4	9,5%	66	25,6%	5	15,6%
	Medio	33	78,6%	125	48,4%	11	34,4%
	Alto	5	11,9%	67	26,0%	16	50,0%
Condiciones de vida asociadas al trabajo							
	Bajo	8	19,0%	100	38,8%	7	21,9%
	Medio	20	47,6%	87	33,7%	11	34,4%
	Alto	14	33,3%	71	27,5%	14	43,8%
Realización personal							
	Bajo	6	14,3%	64	24,8%	4	22,3%
	Medio	28	66,7%	135	52,3%	15	53,6%
	Alto	8	19,0%	59	22,9%	13	24,1%
Promoción y superiores							
	Bajo	9	21,4%	99	38,4%	8	25,0%
	Medio	22	52,4%	100	38,8%	13	40,6%
	Alto	11	26,2%	59	22,9%	11	34,4%
Salario							
	Bajo	19	45,2%	128	49,6%	13	40,6%
	Medio	23	54,3%	117	45,3%	19	59,4%
	Alto	0	0,0%	13	5,0%	0	0,0%

En la tabla 9, en la dimensión diseño de trabajo se observa que los docentes con menos de 10 años de experiencia (60,9%) y de 10 a 19 años de experiencia (46,1%) se ubican en un nivel medio y los de más de 20 años de experiencia (53,2%) en un nivel alto, quiere decir que la experiencia laboral ayuda en la autorrealización de sus objetivos en el trabajo pedagógico. En la dimensión condiciones de vida asociadas al trabajo los docentes con menos de 10 años de experiencia (38,3%) se ubican en un nivel bajo, los cuales no tienen una buena adaptación a los nuevos cambios o que se les dificulta adaptarse a ellos, los de 10 a 19 años de experiencia (39,5%) en el nivel medio y los de más de 20 años de experiencia (42,6%) en un nivel alto, a quienes el aislamiento social no afectó los hábitos cotidianos o que estos se adaptaron mucho más pronto. Con respecto a la dimensión de realización personal los docentes con menos de 10 años de experiencia (60,9%) y de 10 a 19 años de experiencia (50,7%) se ubican en el nivel medio, lo que indica que presentan un factor medio de insatisfacción con sus metas trazadas para el presente año; los docentes de más de 20 años de experiencia (44,7%) en el nivel alto, los mismos que buscan nuevas metodologías. Así también en la dimensión promoción y superiores los docentes con menos de 10 años de experiencia (43,6%) y más de 20 años de experiencia (51,1%) se ubican en el nivel medio, y los de 10 a 19 años de experiencia (42,1%) en un nivel bajo, lo que significa que los de menos experiencia tienen dificultad, pero no significativa para el desenvolvimiento de la realización y adaptación a los cambios en este caso al realizar el teletrabajo, y los con media experiencia no tienen. Por último, con lo que respecta a la dimensión de salario, los de menos de 10 años de experiencia (51,1%) y más de 20 años de experiencia (57,4%) se ubican en el nivel medio y los de 10 a 19 años de experiencia en el nivel bajo (52,6%), lo que significa que los de los de menos de 10 años de experiencia y

más de 20 años de experiencia han tenido poca retribución e incentivos ante su trabajo.

Tabla 9

Niveles de Satisfacción Laboral según años de experiencia de los participantes

		Menos de 10 años de Experiencia		De 10 - 19 años de Experiencia		Más de 20 años de Experiencia	
		N	%	N	%	N	%
Diseño de trabajo							
	Bajo	27	20,3%	44	28,9%	4	8,5%
	Medio	81	60,9%	70	46,1%	18	38,3%
	Alto	25	18,8%	38	25,0%	25	53,2%
Condiciones de vida asociadas al trabajo							
	Bajo	51	38,3%	53	34,9%	11	23,4%
	Medio	42	31,6%	60	39,5%	16	34,0%
	Alto	40	30,1%	39	25,7%	20	42,6%
Realización personal							
	Bajo	27	20,3%	41	27,0%	6	12,8%
	Medio	81	60,9%	77	50,7%	20	42,6%
	Alto	25	18,8%	34	22,4%	21	44,7%
Promoción y superiores							
	Bajo	45	33,8%	64	42,1%	7	14,9%
	Medio	58	43,6%	53	34,9%	24	51,1%
	Alto	30	22,6%	35	23,0%	16	34,0%
Salario							
	Bajo	60	45,1%	80	52,6%	20	42,6%
	Medio	68	51,1%	64	42,1%	27	57,4%
	Alto	5	3,8%	8	5,3%	0	0,0%

2. Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K-S) para realizar los comparativos correspondientes, en la tabla número 10 se observa que las variables en su mayoría no presentan una distribución normal dado que el coeficiente (K-S) es significativo ($p < 0.05$).

Tabla 10

Análisis de ajuste a la curva normal de las variables de estudio

Variables	Media	D.E.	K-S	P
Estrés	87,08	19,643	,135	,000
Satisfacción laboral	65,20	8,812	,111	,000
Diseño de trabajo	18,83	3,078	,087	,000

Condiciones de vida asoc. al trabajo	13,45	2,192	,115	,000
Realización personal	17,10	3,168	,121	,000
Promoción y superiores	8,20	1,750	,151	,000
Salario	3,57	1,001	,196	,000

3. Análisis de correlación

Se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman ya que los resultados indican que no existe una distribución normal, en la tabla número 11 indica que existe una relación significativa negativa entre estrés y satisfacción laboral obteniendo un ($\rho = -.272$; $p > 0.05$), es decir mientras más se cumplan los requerimientos de una satisfacción óptima menor será el estrés dentro del trabajo.

Tabla 11

Análisis de correlación de las variables de estudio

	Estrés laboral	
	Rho	P
Satisfacción laboral	-,272	,000
Diseño de trabajo	-,254	,000
Condiciones de vida asoc. al trabajo	-,228	,000
Realización personal	-,271	,000
Promoción y superiores	-,199	,000
Salario	,038	,494

Discusión

Con la finalidad de conocer y aportar conocimientos científicos sobre la influencia del estrés en la satisfacción laboral en docentes en una muestra en Perú, se determina los siguientes resultados.

El estrés no es un fenómeno reciente. Ha existido siempre íntimamente ligado a la evolución del ser humano y a la vida. El mismo proceso de nacer, el paso a través del canal del parto, constituye una situación fuertemente estresante. Desde siempre el hombre se enfrenta con el estrés y posiblemente gracias a él ha sobrevivido, ya que se ha visto obligado a adaptarse a un mundo en constante transformación (Barrio et al., 2006).

En la actualidad los trabajadores ameritan valoraciones instructivas de sus rendimientos, retroalimentación de apoyo y las compensaciones deseadas que han de traducir su conocimiento en aumento de productividad y en niveles superiores de calidad de trabajo, así mismo la capacidad de planificación de estrategias enfrentándose a nuevos retos (González, 2008).

En cuanto a los resultados obtenidos nuestro estudio demuestra que existe una relación significativa negativa entre estrés y satisfacción laboral obteniendo ($\rho = -.272$; $p > 0.05$), de una muestra de docentes en Perú, manifiesta que, si hay un mal manejo o mala organización, una de estas prevalecerá y afectará o bien en el estrés o en cuán satisfechos están en sus labores (González, 2008).

Similar a los resultados de Huamanchumo (2016) señaló en su investigación de “estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”, con resultados de relación negativa de grado débil y significativa ($p < 0.05$), este estudio logró determinar la relación existente entre el

Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral de una institución educativa nacional de Trujillo.

Así también contrastamos con Zuasnabar (2018), en su investigación, “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo”, menciona que el índice de satisfacción laboral en docentes presenta un indicador de 67.4 de 100, mientras que el nivel de estrés laboral presenta un indicador de 29 de 100, determinando que hay una moderada tendencia hacia el estrés laboral y poca satisfacción laboral.

Al no contar con los recursos necesarios o el apoyo en la realización de sus actividades muchos docentes tienden a desarrollar su labor con menor efectividad.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente (Vidal, 2019).

La observación cotidiana de los efectos negativos del estrés en la salud y bienestar de las personas, especialmente en el campo de los servicios educativos, no ha sido abordada aun con profundidad en nuestro medio (Escalante, 2015)

Con respecto a la relación entre estrés laboral y la dimensión de diseño de trabajo ($\rho = -.254$; $p = ,000$) tenemos de resultado que a mayores recursos brindados por la institución y sus objetivos sean claros, justos e incentiven un crecimiento en el docente, menor será la exposición al estrés.

Similar a los resultados de Visitación (2017), en su investigación: “Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016”, según la correlación de $Rho = -.304^*$, con un nivel de significancia = 0.018 ($p < 0,05$), es decir que existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral a nivel del entorno y la

satisfacción laboral en las condiciones de trabajo en los colaboradores, concluyeron que el estrés laboral difiere significativamente en la satisfacción de los trabajadores.

La organización en su conjunto deberá sentar las bases para que el educador esté motivado a través de la innovación, para que perciba retos en su actividad, tenga éxito en la misma y sea reconocido por ella (El-Sahili 2010).

En la dimensión Condiciones de vida asociadas al trabajo ($\rho = -.228$; $p = ,000$) se obtuvo que a mayor cumplimiento con las posibilidades de un desarrollo profesional y condiciones ambientales proporcionadas por la institución es más probable que los docentes perciban menor grado de estrés.

Como en la revisión de literatura realizada por Rodríguez y de Rivas (2011) llamado los procesos de estrés laboral y desgaste profesional, donde hacen mención que las condiciones de trabajo como su ambiente del individuo y un profesional que se encuentra con un nivel alto de tensión, conlleva a un aumento en los niveles de estrés laboral.

Las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional. Por otra parte, las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan desgaste e incluso rechazo a la profesión y, que llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente: como cansancio emocional (Parihuamán, 2017).

En la dimensión Realización Personal comparada con el estrés laboral ($\rho = -.271$; $p = ,000$) se puede evidenciar que cuando el individuo tiene buena proyección en su trabajo, desarrollo personal, satisfacción con la vida conlleva a una buena realización personal, teniendo buen estado de ánimo y en ocasiones aceptando

trabajar horas no laborales por motivación propia, por lo tanto, a mayor realización personal menor estrés laboral.

En la investigación por Flores (2019) titulada la relación de satisfacción con la vida y el estrés laboral en la institución educativa Saco Oliveros, se evaluó a 22 docentes y este estudio evidenció que, en realización personal, el 100% de docentes están satisfechos y se consideran altamente realizados en el aspecto personal, por ende, el nivel de estrés laboral es nula, cuando hay una buena satisfacción personal.

La satisfacción arranca en gran medida de la valoración que la persona realiza del conjunto de características que describen los estímulos que con figuran su contexto de trabajo, el clima se refiere a la descripción del conjunto de características que percibe el individuo de su organización (Chian et al., 2010).

Con lo que respecta a la dimensión Promoción y superiores con relación al estrés ($\rho = -,199$; $p = ,000$) se evidencia que, a una mayor promoción justa, con un puesto donde existe una vinculación estrecha entre características y rasgos del individuo, características cognitivas, conductuales y ambientales menor será el estrés.

Como en la investigación de Torres, 2015 en su investigación "Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública" se observó que existe una relación inversa entre el componente Superiores y Recursos con los Beneficios Económicos, lo cual es ocasionado porque si las enfermeras no cuentan ni con los recursos ni con una adecuada administración por parte de sus jefes para el desarrollo de sus actividades, éstas les serán más difíciles de desarrollar sus competencias, por lo tanto, al no percibir equivalencia entre su desempeño y las exigencias de la empresa con sus beneficios remunerativos se

generaría menor satisfacción y aumento de tensión (Vásquez, 2007, mencionado por Torres, 2015).

El bienestar mental e intelectual de los profesores está íntimamente relacionado con el bienestar emocional. Es posible que haya factores emocionales que bloqueen su actitud con respecto a la estimulación que reciba en el trabajo y en el aprendizaje profesional que quizá tenga ocasión de realizar (Holmes 2020).

En la dimensión salario ($\rho = ,038$; $p = ,494$), se evidencia que no existe relación entre la percepción de salario o remuneración y el estrés laboral de los docentes encuestados.

Los posibles motivos los podemos evidenciar en la investigación elaborada por Eguren y de Belaunde (2019), titulada No era vocación, era necesidad. Motivaciones para ser docente en el Perú, un estudio cualitativo y exploratorio con entrevistas semiestructuradas en instituciones educativas públicas en los años 2013, 2014 y 2017, las respuestas de los docentes del por qué decidieron dedicarse a la carrera de educación mencionaron que una de las razones fue por sus habilidades en la enseñanza y el interés por la formación de niños y jóvenes, también puede deberse a la socialización entre familiares y alumnos; por último es el sentir mucha afinidad por la disciplina y métodos de enseñanza ya que es una opción fija, segura y conveniente, por lo tanto se podría interpretar que la percepción del salario dependerá de las características del individuo y su entorno.

Es vital que el trabajador tenga un vínculo afable que logre que se identifique con la entidad laboral, de esta manera la eficacia y productividad será mayor; los colaboradores satisfechos y productivos ayudarán a cumplir las metas y objetivos de las instituciones u organizaciones (Patazca, 2016).

Limitaciones

Dentro de las limitaciones más relevantes de esta investigación fue el alcance de aplicación para las pruebas a los docentes y su disponibilidad de tiempo ya que las pruebas fueron vía online y se ejecutó de manera individual dependiendo de la disponibilidad del docente.

El desarrollo de las escalas ya que el relleno se tardaba en completar por lo que posiblemente algunos docentes desistieron en terminar ambas pruebas.

El alcance de docentes por la emergencia sanitaria por el teletrabajo y el acceso a sus números de teléfonos o direcciones de correo electrónico.

Recomendaciones

A los futuros investigadores se les recomienda ampliar el tamaño de la muestra de docentes de todo el Perú de ambos sexos y comparar la percepción de cada región.

También se recomienda sintetizar las opciones de respuesta de ambos test para una aplicación más rápida.

Crear programas de intervención para aportar en el desarrollo óptimo de los docentes.

Referencias

- Alarcón Camero, J. (2017). Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima - 2015. *Universidad César Vallejo*.
- Álvarez, L., Espinoza, C. (2018). *Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. Labor stress in formal workers of the Bay of Guayaquil*. 3, 77–88. <https://orcid.org/0000-0003-3748-0055>
- Anaya, D., López, E. (2015). Job satisfaction of secondary school teachers | Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 1–19. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Anaya, D., & Suárez, J. (2004). La escala de satisfacción laboral-versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519–534. <https://www.researchgate.net/publication/41570324%0ALa>
- Anaya, D., & Suárez, J. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283–294. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11532>
- Arata, M. F. (2008). *Burnout , autoeficacia y estrés en maestros peruanos : tres estudios fácticos*.

- Arcos, F. del pilar. (2015). *La Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño de los trabajadores en una empresa Financiera en la ciudad de Ambato*.
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1077/1/80243.pdf>
- Acosta, M. J. (2011). *Gestión de Estrés, Como entenderlo, como controlarlo y sacarle provecho*. 2ª. Edición, Barcelona España Editorial Presca
- Barrio, J.A. García, M.R. Ruiz, I. Arce, A. (2006) PSICOLOGÍA DEL APRENDIZAJE - 37 - EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. Universidad de Cantabria.
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Brito, F. y Ciccotti, A. (2007). *Efectos de la satisfacción laboral y nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector de salud en caracas*.
- Casas, Y., & Blanco, Á. (2016). Una revisión de la investigación educativa sobre autoeficacia y teoría cognitivo social en hispanoamérica. *Bordon*, 68(4), 27–47.
<https://doi.org/10.13042/Bordon.2016.44637>
- Centro de estudios Judiciales Colección curso Vol. 10 (1992). *Persona, sociedad y ley*. España
- Chian, M., Martín, M., Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Biblioteca Comillas. Volumen 2 de Biblioteca Comillas, Economía. Universidad Pontificia Comilla,
- Díaz, L. L., & Lovon, C. D. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad arequipa-2019*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10158>

- Díaz, S. (2019). Estilos de humor, estrés ocupacional y burnout en una muestra de profesionales de la salud en instituciones de Lima. *4(1)*, 75–84.
- El-Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. Universidad de Guanajuato
- Eguren, M., & Belaúnde, C. de. (2019). *No era vocación, era necesidad. Motivaciones para ser docente en el Perú*.
- Gallup, (2017). La satisfacción laboral y la felicidad no se vincula con un alto compromiso de los empleados. Noticias: equipo y talento. Recuperado de: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/21/el-trabajo-te-hace-mas-feliz-la-pregunta-que-ha-lanzado-gallup-a-empleados-de-todo-el-mundo>, 21 marzo de 2017
- Gargallo Castel, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, 563–575. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951&info=resumen&idioma=SPA>
- Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, M. (1987). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. http://www.ghbook.ir/index.php?name=option=com_dbook&task=readonline&book_id=13629&page=108&chckhashk=03C706812F&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component
- Holguin, M. L. (2019). *Influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil en lima metropolitana*. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3685/1/2018_Romero-Méndez.pdf
- Holmes, E. (2020). El bienestar de los docentes: Guía para controlar el estrés y sentirse bien personal y profesionalmente Volumen 14 de Educadores XXI. Narcea Ediciones

Instituto Nacional de Salud Mental. Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Hospitales Regionales – 2015. Informe General. Anales de Salud Mental, Vol. XXXV, Año 2019. Número 1

Izquierdo, F. B. (2018). Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida. <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>

La Publicidad. (09 de junio de 2020) Incrementa un 80% la satisfacción y el bienestar laboral en España. <https://lapublicidad.net/incrementa-un-80-la-satisfaccion-y-el-bienestar-laboral-en-espana/>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6–21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>

Lapuente, L., Flores, P., Muñoz, R., & Adrián, L. (2019). Evaluation of a socio-cognitive model of job satisfaction in Argentine workers. *Estudios de Psicología*, 24(1), 12–20. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20190002>

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva social Cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Revista Evaluar*, 4(0). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v4.n1.596>

- Luceño, L. Martín, J., Rubio S., Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 3(1), 95–108.
- Medina, L. E. (2019). *Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en docentes en una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo, 2015* (Vol. 13, Issue 3). <https://revista.uct.edu.pe/index.php/YACHAQ/article/view/84>
- Medina, S., Preciado, M., Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 7–10.
- Naranjo, T. C., Espinel, J. V., & Robles, J. L. (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral Social skills as a critical factor in job satisfaction. *PODIUM*, 1(36), 89–102. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2019.36.69.36.6>
- Olaz, F. O. (2003). Modelo Social Cognitivo del Desarrollo de Carrera. *Revista Evaluar*, 3(0), 15–34. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v3.n1.605>
- ONU. (2019). El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Parihuamán, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, Perú.
- Patazca, R.C. (2016). Comparación de la satisfacción laboral en docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de lima sur. Universidad San Ignacio

de Layola.http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3299/1/2016_Patazca-Robles.pdf

Perez, J. (2018). perez. *Trata de Estrés Con PNL*, 862.

Peiro, J., Gonzales, V., Bravo, J., Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 231-253.
<https://www.researchgate.net/publication/28502446>.

Rivasplata, C. I. (2017). Diferencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores limeños de empresas privadas dependiendo el tipo de contrato. In *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622660>

Rosillo, Y., Velásquez R., & Marrero, C. (2012). La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. (163). Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/rvm.html>, 20 Abril de 2013

Rpp (2020). Coronavirus en Perú: Situaciones de estrés, ansiedad y depresión incrementarán tras la pandemia. Recuperado de: <https://rpp.pe/vital/vivir-bien/coronavirus-en-peru-situaciones-de-estres-ansiedad-y-depresion-incrementaran-tras-la-pandemia-de-la-covid-19-noticia-1278516>, 07 julio de 2020

Rpp. (05 de abril de 2016). Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo.<https://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>

- Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente, consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Universidad de Guanajuato. 1er edición (5). México.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2, 33–50.
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Stavroula.(2004).El estrés laboral.https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,capacidad%20para%20afrentar%20la%20situaci%C3%B3n%22.
- Tirado, G., Llorente-alonso, M., & Topa, G. (2019). *Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España*. 9, 59–70. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i2.320>
- Torres, M. (2015). Estrés y condiciones laborales en el trabajo docente. *Digital Ciencia*, 1–11.
- Torres, D. P. (2015). Satisfacción Laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6559/TORRES_ORE_DIANA_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, V. (2019). *vidal v. El Estrés Laboral: Análisis y Prevención*. Zaragoza: Prensas de La Universidad de Zaragoza., 174.

Visitación, M. (2017). Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. *Tesis*, 30–50.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8727/Visitación_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe Cristobal, M. S. (2019). *Adaptación de la escala de satisfacción laboral versión para docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú.*

Anexo 1

Instrumento 1

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

¿En qué grado consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (Por favor, marca con un x)

1 = bajo

2 = medio

3= alto

1.Encuentra motivador el trabajo que realiza	1	2	3
2.Obtiene un buen salario	1	2	3
3.Participa en la organización de su trabajo como docente	1	2	3
4.Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3
5.Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3
6.Siente que está realizando algo valioso	1	2	3
7. Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	1	2	3
8. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente	1	2	3
9.Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	1	2	3
10.Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3
11. Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas	1	2	3
12 Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	1	2	3
13.Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	1	2	3
14.Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1	2	3
15.Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3
16.Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3

17.Se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente	1	2	3
18.Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3
19.Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	1	2	3
20.Tiene un horario flexible	1	2	3
21.Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3
22.Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3
23.Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1	2	3
24.Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3
25.Tiene un plan de trabajo claro	1	2	3
26.Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3
27.Tiene superiores competentes y justos	1	2	3
28.Tiene una opinión propia	1	2	3
29.Tiene buenas relaciones con los superiores	1	2	3
30.Siente que su trabajo es el adecuado	1	2	3
31.Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y Habilidades	1	2	3
32.Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3

ANEXO 2

INSTRUMENTO 2

Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS

Nunca = 1

Raras veces = 2

Ocasionalmente = 3

Algunas veces = 4

Frecuentemente = 5

Generalmente = 6

Siempre = 7

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	1	2	3	4	5	6	7
6. El que mi supervisor no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	1	2	3	4	5	6	7
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	1	2	3	4	5	6	7
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	1	2	3	4	5	6	7
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	1	2	3	4	5	6	7
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi	1	2	3	4	5	6	7

trabajo me causa estrés							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	1	2	3	4	5	6	7
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 3

Consentimiento informado

Relación entre el estrés y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular en una muestra de docentes peruanos, 2020/ Satisfacción laboral/ Estrés

Hola, nuestros nombres son Ruth Tamar Mostacero Chuquiviguel y Maité Michelly Francesqui Lázaro, estudiantes de la Escuela profesional de psicología, Facultad de ciencias de la salud. Este cuestionario tiene como propósito evaluar el nivel de satisfacción laboral y el estrés en el trabajo. Dicha información buscará establecer la relación entre satisfacción laboral y estrés, encontrar diferencias entre ambas variables y comprender la relación entre los factores de satisfacción y los factores de estrés. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a: ruthmostacero@upeu.edu.pe / maitefrancesqui@upeu.edu.pe.

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio

ANEXO 4

Matriz de operacionalización de satisfacción laboral

Variable	Definición de la variable	Dimensión	Indicador	Definición de los indicadores	Ítem
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es un estado afectivo, un gusto o disgusto en general, que las personas sienten ante su trabajo (Spector, 1997).	Bueno Regular Malo	Diseño del trabajo	Esta dimensión está enfocada a la determinación que tiene el individuo para poder lograr una meta y los recursos para realizarlo, sin embargo dependerá de los objetivos de la organización y fines de satisfacer las necesidades básicas de la vida para que el individuo logre una satisfacción laboral.	3. Usted participa en la organización de su trabajo como docente 4. Usted tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades 8. Usted tiene la posibilidad de actualizarse permanente 15. Usted tiene autonomía en el desarrollo de las actividades 21. Usted participa activamente en el establecimiento de objetivos 23. Usted cuenta con variedad en las actividades del trabajo 24. Usted cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos 25. Usted tiene un plan de trabajo claro 26. Usted participa en programas de perfeccionamiento 28. Usted tiene una opinión propia

			<p>Condiciones de al trabajo</p>	<p>Esta dimensión tiene que ver con las facilidades que el trabajo permite, con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo, los recursos de materiales que son relevantes para la meta del individuo y el apoyo se le brinde en el ámbito laboral que promuevan la satisfacción dentro del trabajo.</p>	<p>5.Usted dispone de suficiente tiempo para la familia</p> <p>14. Usted dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo</p> <p>16. Usted dispone de suficiente tiempo libre.</p> <p>17.Usted se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente</p> <p>20.Usted tiene un horario flexible</p> <p>22.Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo</p> <p>32.Usted tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.</p>
--	--	--	----------------------------------	--	---

			<p>Realización personal</p>	<p>Esta dimensión está relacionada con la proyección que tiene el individuo en su trabajo, su desarrollo personal y satisfacción con la vida, el trabajo ocupa gran parte del tiempo de la vida de todo individuo y su vinculación es significativa, ya que de por medio están los lazos sociales, como también la satisfacción y los estados de ánimo dentro del trabajo que en ocasiones se extiende a las horas no laborales, por eso los límites entre el trabajo y otros ámbitos de la vida</p>	<p>1.Usted encuentra motivador el trabajo que realiza</p> <p>6.Usted siente que está realizando algo valioso</p> <p>7. Usted tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares</p> <p>10.Usted tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo</p> <p>11. Usted siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas</p> <p>13.Usted siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades</p> <p>19.Usted siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos</p> <p>30.Usted siente que su trabajo es el adecuado</p>
			<p>Promoción y Superiores</p>	<p>Esta dimensión hace referencia a una promoción justa, con un puesto donde exista una vinculación estrecha entre las características y rasgos del individuo, características cognitivas, conductuales y ambientales</p>	<p>12.Usted trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente</p> <p>27.Usted tiene superiores competentes y justos</p> <p>29.Usted tiene buenas relaciones con los superiores</p> <p>31.Usted cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.</p>

			Salario	<p>Un individuo suele establecer sus metas de acuerdo a la percepción de sus capacidades, por lo tanto los comportamientos necesarios para lograr sus objetivos y realizar actividades con éxito en su entorno laboral se verá influenciado por las expectativas que el individuo tiene y la valoración de los refuerzos que reciba en su trabajo</p>	<p>2.Usted obtiene un buen salario</p> <p>9.Usted tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral</p>
--	--	--	---------	---	---

ANEXO 5

Matriz de Operacionalización de Estrés laboral

Dimensión	Definición conceptual	Indicadores	Definición operacional
Dimensión 1: Superiores y recursos	Hace referencia al respeto, al apoyo, unanimidad y demandas entre trabajadores y superiores. Al salario que recibe cada trabajador, esto influye al nivel de grado de estudio que tiene cada docente o trabajador, y a los recursos tanto económicos como de escritorio que estos reciben para un desempeño laboral adecuado (Luceño, L. Martín, J., Rubio S., Díaz, 2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés 2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa 3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés 4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa 5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa 6. El que mi supervisor no me respete me estresa 7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés 15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa 17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés 21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés 24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés 	“Es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción” (OMS, 2017)

<p>Dimensión 2: Organización y equipo de trabajo</p>	<p>Son acciones específicas que demandan el empeño del trabajador para la organización de su tiempo, relación y desempeño, con sus colegas en su trabajo (Luceño, L. Martín, J., Rubio S., Díaz, 2004)</p>	<p>8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés</p> <p>9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés</p> <p>10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa</p> <p>11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa</p> <p>12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés</p> <p>13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa</p> <p>14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa</p> <p>16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés</p> <p>18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa</p> <p>19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés</p> <p>20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés</p> <p>22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa</p> <p>23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés</p> <p>25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad</p>	
--	--	--	--

		me causa estrés	
--	--	-----------------	--

Anexo 6

Propiedades psicométricas de Escala de Satisfacción Laboral - Versión para docentes (ESL-VD)

Validez de contenido

La prueba que se utilizó para esta investigación fue validada en Perú por Mishell Stephanie Quispe Cristóbal en el año 2019, en la ciudad de Huancayo, se tuvo una población de 264 docentes y dos pruebas piloto de 25 docentes; se contaron con 32 ítems y el tiempo de aplicación es de 10 a 15 minutos y distribuidos de la siguiente manera: Diseño del trabajo 11 ítems (3,4,8,15,21,23,24,25,26,28); Condiciones de vida asociadas al trabajo 7 ítems (5,14,16,17,20,22,32); Realización personal 8 ítems (1,6,7,10,11,13,19,30); Promoción y superiores 4 ítems (12,27,29,31); Salario 2 ítems (2,9)

Confiabilidad

Para el proceso de adaptación de la prueba pasó por validez y confiabilidad, fue testeada a través del estadístico alfa de Cronbach contando con una puntuación de 0,80 lo que evidencia una buena confiabilidad y consistencia interna, para la validez de contenido y constructo pasó por la evaluación de juicio de expertos, también pasó por un análisis factorial exploratorio y confirmatorio obteniendo un resultado de confiabilidad alta y con relación a su correlación entre variables se obtuvo un puntaje de ,50 que evidencia buena correlación.

Baremos

		T_Satisfaccion_Laboral	
N	Válido	332	
	Perdidos	0	
Media		65.20	
Desv. Desviación		8.812	
Percentiles	1	48.66	
	2	50.00	
	3	51.00	
	4	52.32	
	5	53.00	
	10	56.00	
	20	58.00	
	25	60.00	
	30	60.00	
	40	61.00	
	50	63.00	
	60	66.00	
	70	69.00	
	75	70.00	
	80	72.00	
	90	79.00	
	95	82.00	
	96	82.00	
	97	84.00	
	98	86.34	
	99	88.00	
	Bajo	48 - 60	
	Medio	61 - 70	
	Alto	71 a más	

		T_DTRAB AJO	T_Cvida_trabaj o	T_Rpersonal	T_Promoción_y _superiores	T_Salari o
N	Válido	332	332	332	332	332
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		18.83	13.45	17.10	8.20	3.57
Desv. Desviación		3.078	2.192	3.168	1.750	1.001
Percentiles	1	13.00	9.00	11.00	4.00	2.00
	2	13.00	9.00	11.66	5.00	2.00
	3	13.00	10.00	12.00	5.00	2.00
	4	14.00	10.00	12.00	5.00	2.00
	5	14.00	10.00	12.65	5.00	2.00
	10	15.00	11.00	13.00	6.00	2.00
	20	16.00	12.00	14.00	7.00	3.00
	25	17.00	12.00	15.00	7.00	3.00
	30	17.00	12.00	15.00	7.00	3.00
	40	18.00	13.00	16.00	8.00	3.00
	50	19.00	13.00	17.00	8.00	4.00
	60	19.00	14.00	18.00	8.00	4.00
	70	20.00	14.10	19.00	9.00	4.00
	75	21.00	15.00	19.00	9.00	4.00
	80	21.00	15.00	20.00	10.00	4.00
	90	23.00	16.00	22.00	10.70	5.00
	95	24.00	17.00	23.00	11.00	5.00
	96	24.00	17.00	23.00	11.68	5.68
	97	25.01	19.00	23.00	12.00	6.00
	98	26.00	19.00	24.00	12.00	6.00
	99	27.00	19.00	24.00	12.00	6.00
	Bajo	13 - 16	9 - 12	11 - 14	4 - 7	2 - 3
	Medio	17 - 20	13 - 14	15 - 19	8 - 9	4
	Alto	21 - 37	15 - 19	20 - 24	10 - 12	5 a más

Anexo 7

Propiedades psicométricas de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Validez de contenido

El instrumento original es la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. La cual tiene como autores a la OIT-OMS, sustentada por Ivancevich y Matteson (1989), cabe mencionar que es un instrumento cualitativo y es muy utilizado en Latinoamérica. El instrumento consta de tres niveles de estrés: nivel bajo, nivel intermedio, nivel alto. Consta también de 25 ítems, con una escala Likert con 7 alternativas de respuesta: “nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre”. Los niveles de rango oscila en: Bajo, promedio bajo, promedio alto y alto (Medina, S., Preciado, M., Pando, 2007) (Suárez, 2013) (Torres, 2015) (Díaz, 2019) (Quispe Cristobal, 2019)

Asimismo, esta escala fue adaptada y validada en Perú por Suarez, A. (2013), quien buscó describir la variable estrés laboral en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center en Lima. Utilizando una muestra de 934 trabajadores. La confiabilidad por consistencia interna mediante el alfa de Cronbach obtuvo un nivel de 0,971, considerado como un nivel de confiabilidad muy alto. De la misma manera se hallaron correlaciones positivas que oscilan entre 0,68 y 0,82 dando como resultado una alta capacidad discriminativa. El test consta de 25 ítems, con siete alternativas de respuesta (1= Nunca; 2 = Raras veces; 3 = Ocasionalmente; 4 = Algunas veces; 5 = Frecuentemente; 6 = Generalmente; 7 = Siempre). De la misma manera cuenta con dos dimensiones: superiores y recursos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24) y organización y equipo de trabajo (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25).

Confiabilidad

Referente a la confiabilidad obtenida por el método de las Dos Mitades, se hallaron que la primera mitad puntúa 0.95 para un total de 13 ítems, mientras que la segunda mitad puntúa 0.94 para un total de 12 ítems. Lo cual indica que obtuvieron una alta correlación, por lo tanto, se alcanza un alto nivel de confiabilidad (Suárez, A. 2013)

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,932
		N° de elementos	13 ^a
	Parte 2	Valor	,944
		N° de elementos	12 ^b
N° total de elementos			25
Correlación entre formas			,908
Coeficiente de Spearman Brown	Longitud igual		,952
	Longitud desigual		,952
Dos mitades de Guttman			,948

Baremos

		T_Estrés	T_Superiores_y_recursos	T_Organización_y_Equipo
N	Válido	332	332	332
	Perdidos	0	0	0
Media		87.08	37.89	49.20
Desv. Desviación		19.643	8.792	11.656
Percentiles	1	29.32	12.66	15.33
	2	34.00	16.00	17.98
	3	39.97	17.00	19.99
	4	43.00	19.00	22.32
	5	45.30	20.65	25.00
	10	55.30	25.00	32.30
	20	76.60	32.00	43.00
	25	81.00	34.00	45.00
	30	83.00	35.00	46.00
	40	87.00	38.00	49.00
	50	90.00	39.00	51.00
	60	93.80	40.00	53.00
	70	96.00	42.00	55.00
	75	98.00	43.00	56.00
	80	100.00	44.00	57.00
	90	106.00	46.70	62.00
	95	113.35	51.00	64.35
	96	115.00	51.68	67.68
	97	119.02	52.00	69.00
	98	126.02	56.36	72.00
99	137.01	61.67	73.67	
Bajo		29 - 81	12 - 34	15 - 45

Medio	83 - 98	35 - 43	46 – 56
Alto	99	44	57 a más
