

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en  
Docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana,  
Santiago de Chile 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo

**Autor:**

Flor Nory Espinoza Cubos

**Asesor:**

Mg. Santos Armandina Farceque Huancas

**Juliaca, Setiembre de 2023**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Santos Armandina Farceque Huancas, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS DE LA REGIÓN METROPOLITANA, SANTIAGO DE CHILE 2022”** de los autores **Flor Nory Espinoza Cubos**, tiene un índice de similitud de 9% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 29 días del mes de setiembre del año 2023.



---

Mg. Santos Armandina Farceque Huancas



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a veintiséis día(s) del mes de setiembre del año 2023 a las 9:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado Mtra Helen Sara Flores Mamani, el secretario Mg. Alades Quispe Mamani y los demás miembros Viviana Zúñiga Medina y Mg. Diana

Huanca y el(la) asesor(a) Mg. Santos Armandina Farceque

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada:  
**El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en Docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile 2022**

de el(los)/la(las) bachiller(es) a) **Flor Nory Espinoza Cubos** b)

conducente a la obtención del título profesional de

(Nombre del Título Profesional)

con mención en **Psicólogo**

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): **Flor Nory Espinoza Cubos**

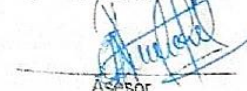
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<b>Aprobado</b>	<b>16</b>	<b>B</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>

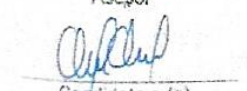
Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior  
 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

  
 Asesor

  
 Miembro

\_\_\_\_\_  
 Miembro

  
 Secretario

  
 Miembro

\_\_\_\_\_  
 Candidato/a (b)

## ÍNDICE

Resumen .....	5
Abstract .....	6
1. Introducción .....	6
2. Materiales y Métodos .....	9
2.1. Tipo y diseño .....	9
2.2. Participantes .....	10
2.3. Instrumentos .....	10
3. Resultados y Discusión .....	13
3.1. Análisis sociodemográfico .....	13
3.2. Prueba de normalidad .....	14
3.3. Análisis de correlación .....	15
4. Discusión.....	16
5. Conclusiones .....	18
6. Recomendaciones.....	19
7. Referencias .....	20
Anexos.....	24

# **El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en Docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile 2022**

Flor Nory Espinoza Cubos; Santos Armandina Farceque Huancas

*EP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión*

## **Resumen**

El objetivo de la investigación fue, determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en Docentes de los colegios adventistas en la región metropolitana de Santiago de Chile, 2022. Centrada en la metodología de diseño no experimental-transversal de tipo correlacional. La población estuvo compuesta por 152 docentes, siendo la muestra representativa de 109 docentes. Los datos fueron recolectados a través de la escala de estrés laboral de la OIT- OMS, la validez demuestra un valor de .97 (alta), mientras que la confiabilidad fue .939 (alta); y también se acudió a la escala general de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, la validez fue de 1.00 (perfecto), y en la confiabilidad de .907 (alta). Los resultados demuestran, la variable estrés se relaciona de manera inversa con la satisfacción laboral ( $p = .000$ ;  $Rho = -.534$ ), de igual forma el estrés mantiene relación inversa con los factores intrínsecos ( $Rho = -.494$ .) lo mismo ocurre con los factores extrínsecos ( $Rho = -.532$ ). Se concluye, a medida que los docentes experimenten mayor tensión emocional y físico, menor será la satisfacción laboral. Se recomienda estructurar los horarios de trabajo para no sobrecargarse con las actividades laborales y también realizar actividades físicas diarias que favorece al compromiso institucional, promover un ambiente laboral agradable y para las futuras investigaciones ampliar la población y el nivel de investigación.

*Palabras clave: Estrés, Satisfacción laboral, educación adventista, sobrecarga laboral.*

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between stress and job satisfaction in teachers of Adventist schools in the metropolitan region of Santiago de Chile, 2022. Focused on the non-experimental-transversal design methodology of correlational type. The population consisted of 152 teachers, with the representative sample of 109 teachers. The data was collected through the OIT-WHO work stress scale, the validity shows a value of .97 (high), while the reliability was .939 (high); and the general job satisfaction scale of Warr, Cook and Wall was also used, the validity was 1.00 (perfect), and the reliability of .907 (high). The results show that the stress variable is inversely related with job satisfaction ( $p = .000$ ;  $Rho = -.534$ ), in the same way stress maintains an inverse relationship with intrinsic factors ( $Rho = -.494$ .) The same occurs with extrinsic factors ( $Rho = -.532$ ). It is concluded that the more teachers experience more emotional and physical stress, the less job satisfaction will be. It is recommended to structure work schedules so as not to overload yourself with work activities and to carry out daily physical activities that favor institutional commitment, promote a pleasant work environment and for future research to expand the population and the level of research.

**Key words:** Stress, job satisfaction, Adventist education, work overload.

## **1. Introducción**

En los últimos años, los profesionales de educación se encuentran expuestas, a las exigencias en el ámbito laboral que involucran establecer objetivos o metas a nivel de crecimiento profesional para ejercer su profesión, consiguiendo adaptarse a las diferentes condiciones laborales, y responder de manera positiva a las exigencias que amerita la institución para conseguir los objetivos (Jiménez et al., 2012). Las exigencias frecuentes conllevan a la tensión emocional y física, que permite el surgimiento de los síntomas de estrés (Menghi y Oros, 2014).

De acuerdo a la información de la Organizacional Internacional de Trabajo (OIT, 2016) en Europa alrededor de 40 millones de trabajadores presentan cuadros de estrés. De igual forma, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en México el 25% de trabajadores presentan estrés laboral, lo mismo sucede en China con 73% y Estados Unidos con 59%, unas de las causas llegan a ser exceso de trabajo, horarios estrictos o inflexibles, inseguridad laboral, malas relaciones con los compañeros y falta de apoyo por parte de la familia (El universal, 2015). A esta problemática se suma Ecuador el 90.0% de los docentes de educación básica padece de estrés a nivel laboral (Párraga-Párraga et al., 2020). Lo mismo acontece en Colombia específicamente en el Centro Educativo rural de San Juan de Pasco, el 80.0% de los educadores se encuentran con niveles altos de estrés (Matabanchoy et al., 2020). Perú también es parte de esta problemática el 87.7% de los docentes reportaron presencia de estrés laboral (Bada et al., 2020).

Referido a la satisfacción laboral, el 40% de los docentes abandonan la profesión los motivos incluyen bajos salarios, pésimo estado de las aulas, malas condiciones laborales, falta de seguridad social, atención médica (Grupo Educar, 2019). En España el 47.6% de profesores demuestran insatisfacción, como consecuencia desciende la valoración del docente y aumentan las exigencias del docente (Padrón, 1998). La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022), señala que los profesores muestran sobrecarga de trabajo, desmotivación, asimismo, abandonan la profesión por la insatisfacción. En Perú el 64,9% presentan insatisfacción a causa del agotamiento emocional, sentimientos de fracaso, poca empatía y deterioro de habilidades (Cortez et al, 2021).

A lo descrito, también ocurre en Chile, el 77.0% de los docentes reportan cuadros de estrés, por falta de manejo de los estados emocionales, siendo el 49.8% expresan conductas de frustración, 31.4% impotencia, 27.1% inseguridad, 17.3% desorientación y el 9.8% aburrimiento (Vargas, 2021). El estrés logra ser perjudicial para el bienestar de los docentes, alterando de manera directa a los aspectos del contenido del trabajo y la situación laboral que influyen a nivel cognitivo, motivacional y emocional (Harmsen et al., 2018).

El estrés se puede definir como reacciones de carácter emocional, físico y en el comportamiento, que ocurre por la inestabilidad entre las demandas y la falta de capacidad para enfrentar las diferentes exigencias del medio social (OIT, 2016). Las características de los componentes estresores están presente en el área laboral, familiar y social, que logra ser de dos tipos psicosocial y biogénico, se presenta a través de estímulos internos y externos (Rodríguez et al., 2002).

El estrés comprende de los siguientes factores: a) Clima organizacional, es una serie de atributos y cualidades, relacionados al ambiente de trabajo, que es percibido y experimentado por los que trabajan en la institución e influye de manera directa en los comportamientos (García y Zapata, 2008). b) Estructura organizacional, son funciones que se clasifican según al área de trabajo, asumiendo funciones para establecer propósitos que permite el desarrollo y el crecimiento de la institución (Brume, 2019). c) Territorio organizacional, es el espacio personal o el escenario de actividades laborales, donde interactúa con su entorno más cercano, llegando a desarrollar un sentimiento de propiedad sobre su espacio personal en la organización (Pompilla, 2017). d) Tecnología, facilita los diferentes procesos que genera resultados deseados, también la tecnología es de gran valor, pero genera situaciones estresantes, dependiendo de la disponibilidad de recursos que la organización predispone a sus empleados para su acción acorde a los requerimientos y exigencias laborales (Pompilla, 2017). e) Influencia del líder, es direccionar al grupo de trabajo hacia los objetivos personales e institucionales (Gómez, 2008). f) Falta de cohesión, es la desintegración o la falta de unión del grupo de trabajo, para el cumplimiento de los objetivos de trabajo, es considerado un factor estresante (Rosas, 2001). g) Respaldo del grupo, es el apoyo que necesitan los trabajadores y supervisores, que requieren el respaldo del grupo de trabajo para identificarse y con el área de trabajo en la que se desempeña (Pompilla, 2017).

De acuerdo, a la teoría de Matteson y Ivancovich, busca simplificar los elementos relevantes del estrés en función al ambiente físico, individuo, grupo y organización, en donde

ocurre el desajuste entre el colaborador y el ambiente institucional, se produce cuando el colaborador percibe que las demandas del entorno son mayores a los recursos obtenidos, ante una situación estresante el individuo genera una reacción de estímulo-respuesta, basándose en el nivel de precisión que requiere el trabajo (Barrón, 2004). Los resultados del individuo y la organización, dependerán del tipo de interacción de patrón de conducta y el ambiente de trabajo, ambas categorías de tipo A es la (congruencia) que permiten altos niveles de satisfacción y el tipo B es la (incongruencia) se establece sobre los niveles de estrés (Berrios et al., 2006). Además, los factores extraorganizacionales influyen en la familia, sociedad, medios de comunicación, política, economía e interés personal, mientras que en los factores organizacionales están compuestos en cuatro categorías, los estresores físicos, individuales, grupales y organizacionales (Félix et al., 2018).

Newstrom (2007) la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones que tiene un empleado hacia la actividad laboral, sean de forma positivo negativo. Sin embargo, Barraza y Ortega (2009) consideran que es la actitud que muestra un empleado hacia el trabajo, se ve reflejado por las creencias y valores que se desarrolla en el trabajo y estas, tienen un impacto significativo en sus acciones y resultados. Por lo tanto, la satisfacción en el trabajo incluye en distintas variables: organizacional, funcional o individual, remuneración, actividades, relaciones interpersonales, seguridad y ambientales (Sánchez et al., 2014).

La satisfacción laboral comprende de los siguientes factores: a) factores intrínsecos o motivadores, es aquel que constituye en la satisfacción laboral duradera y aumenta la productividad e incluye el avance, reconocimiento, responsabilidad, éxito, crecimiento y el desempeño laboral del individuo; b) factores extrínsecos o de higiene, son las condiciones que experimentan los trabajadores, como en el área físico, ambiental, beneficio social, políticas de empresa, relación con los compañeros, vida personal, status y seguridad (Andrade, 2017).

El modelo teórico de dos factores de Herzberg, las personas están influenciadas por los factores de higiene (extrínsecos) la insatisfacción con la no insatisfacción; y de motivación (intrínsecos) lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción si no la no satisfacción (Sayes, 2017). Los factores de higiene son correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia si provoca insatisfacción (Madero, 2019). Asimismo, los factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior (Griffin et al., 2010).

Por lo tanto, el estrés tiene una consecuencia o resultado negativo en la salud y en la satisfacción laboral, por lo que se ve afectado de manera directa la organización o institución (Chiang, 2018). Que abarca ciertas reacciones entre los trabajadores ante contextos de exigencias y situaciones demandantes, siendo el estrés, una de las principales causas de insatisfacción (Caballero, 2022; De Nobile, 2006). Asimismo, el estrés y la insatisfacción en el trabajo pueden hacer que los empleados no aprovechen al máximo sus capacidades, experiencia y conocimientos, esto puede perjudicar la calidad de una organización, incluido su rendimiento (Jaafar et al., 2021). Asimismo, la organización puede conseguir su meta de



alta productividad y eficiencia si logra eliminar el estrés del ambiente laboral y promover una actitud positiva hacia el trabajo, además, debe proporcionar las condiciones adecuadas para que los empleados se sientan satisfechos con su trabajo (Singh et al., 2019).

Dentro de los estudios investigativos relacionados a las variables se tiene a Guerra et al. (2017) considera, cuando se mantiene niveles elevados de estrés, menor será la satisfacción laboral ( $r_s = .20$ ). De igual forma, Llanos (2017) demostró que existe relación inversa entre estrés y satisfacción laboral ( $\rho = -.810$ ). Asimismo, Mostacero et al. (2021) demuestran que mientras más se cumplan los requerimientos de una satisfacción menor será el estrés dentro del trabajo ( $\rho = -.272$ ). Por otro lado, Chiang et al. (2018) que a mayor percepción de satisfacción laboral y el control de trabajo, permitirá a que reduzca los cuadros de estrés. Otro estudio de Cortes et al. (2021) la correlación es inversa estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout: agotamiento emocional ( $\rho = -.315$ ), despersonalización ( $\rho = -.252$ ) y realización personal ( $\rho = -.254$ ).

El estudio es un aporte para direccionar actividades que permitan manejar los estados de estrés mediante la planificación de clases, mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fomentar actividades sociales entre compañeros, cumplir con el horario de trabajo, evitar la sobrecarga laboral, realizar las actividades sociales, mantener un clima laboral agradable, entre otras actividades que contribuyan en el crecimiento personal y un mejor desempeño en la actividad laboral; de igual forma se revisó de manera exhaustiva sobre la literatura relacionado al estrés y la satisfacción laboral, que permitirán ampliar los conocimientos para las futuras investigaciones; además la información de los datos fueron facilitados por instrumentos que demuestran validez y confiabilidad que cuentan con todos los elementos de ser directos y entendibles los enunciados de cada instrumento; asimismo será de aporte para los docentes de otras instituciones.

Por consiguiente, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile 2022. De igual forma se tiene dentro de los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el estrés y los factores intrínsecos; b) Determinar la relación entre el estrés y los factores extrínsecos.

## **2. Materiales y Métodos**

### **2.1. Tipo y diseño**

Corresponde al tipo de estudio básico, será de aporte la teoría para otros estudios, de igual forma corresponde al nivel correlacional, se tiene la intención de llegar a identificar la relación entre dos o más variables, mediante los métodos estadísticos, de acuerdo a la formulación de las hipótesis. Al mismo tiempo, corresponde a un diseño no experimental, donde no se consigue manipular las variables, de igual forma, es de corte transversal para conseguir los datos de acuerdo a las variables solo se realizó en un solo instante (Arias, 2012).

## 2.2. Participantes

Arias (2012) la población es la totalidad de sujetos de estudio, estas son conocidas como población y el universo lo cual tienen las mismas características, asimismo la población es finita ya que se conocen la cantidad de sujetos que integran la población. Por lo mencionado por el autor, la población total lo llegó a conformar por 152 docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana de Santiago, que oscilan entre las edades de 25 a 55 años de edad de ambos sexos.

La muestra es un sub grupo considerado como una parte que representara a la población o el universo, los datos recolectados serán obtenidas de la muestra (Arias, 2012). Por lo tanto, se utilizó el siguiente esquema:  $N=152$ , margen de error al (0.05), nivel de confianza (1.96), la probabilidad de éxito (0.5) y la probabilidad de fracaso (0.5). Realizado el procedimiento, la muestra lo conformo 109 docentes, a través del muestreo probabilístico aleatorio simple.

El muestreo es una técnica para estudiar la muestra, como resultado de la aplicación de esta técnica la población se obtiene un estadígrafo, esta es una cifra que se logra por medio de un cálculo o una operación estadística la cual proporciona una cifra o el número real de los elementos, por lo que se trabajó mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple (Arias, 2012).

## 2.3. Instrumentos

Para medir el nivel de estrés laboral se utilizó el Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS, desarrollado en el año 1989, consta de 25 ítems siendo de tipo Likert, 7 opciones de respuesta (Nunca= 1 a Siempre= 7), distribuidas en 7 dimensiones (clima organizacional; estructura organizacional; influencia del líder; falta de cohesión; territorio; tecnología y respaldo de grupo, siendo el objetivo identificar los niveles del estrés laboral que presentan los personales en determinada organización.

En la tabla 1, se observa la validez por cinco expertos, llegando a evaluar las áreas: claridad, congruencia, contexto y constructo, a través de la prueba estadística de V de Aiken, se obtuvo un valor mínimo de 0.95 y el máximo de 0.99, este indica que estamos frente a una validez alta.

**Tabla 1**

*Validez por criterio de jueces de la escala de estrés laboral.*

ITEM	CLARIDA	CONGRUENCI	CONTEXT	CONSTRUCT	TOTA
S	D	A	O	O	L
1	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
2	1.0	0.8	1.0	0.8	0.9

3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
4	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0
5	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
6	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
9	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0
10	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0
11	1.0	1.0	0.6	0.8	0.9
12	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0
13	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
14	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
15	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
16	0.6	1.0	1.0	1.0	0.9
17	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
18	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
19	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
20	1.0	1.0	0.8	0.8	0.9
21	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
22	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
23	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
24	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
25	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
<b>Total</b>	<b>0.98</b>	<b>0.99</b>	<b>0.98</b>	<b>0.95</b>	<b>0.97</b>

En la tabla 2, la confiabilidad se trabajó en 30 docentes de nivel inicial, básica y media, mediante la prueba de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), logrando un puntaje que oscila entre 0.645 a 0.834 en las dimensiones, siendo la confiabilidad entre baja y media, mientras que, en la escala general fue de 0.939, considerándose la confiabilidad alta.

**Tabla 2**

*Análisis de fiabilidad de la escala de estrés laboral*

Variable	A	Nº de ítems
Estrés Laboral	0.939	25
Clima organizacional	0.799	4
Estructura organizacional	0.698	4
Territorio organizacional	0.645	3
Tecnología	0.655	3
Influencia del líder	0.834	4
Falta de cohesión	0.649	4
Respaldo de grupo	0.698	3

Para medir la satisfacción laboral se utilizó, la Escala General de Satisfacción, construido por Warr, Cook y Wall en el año 1979, compuesta por 15 ítems, el tipo de respuesta Likert (muy insatisfecho= 1 a muy satisfecho= 7) corresponde a 2 dimensiones (factores intrínsecas y extrínsecas) tiene como objetivo operacionalizar el constructo de satisfacción laboral en diferentes organizaciones.

En la tabla 3, se observa la validez por cinco expertos, llegando a evaluar las áreas: claridad, congruencia, contexto y constructo, a través de la prueba estadística de V de Aiken, se obtuvo un valor mínimo de 0.98 y el máximo de 1.00, este indica que estamos frente a una validez alta.

**Tabla 3**

*Validez por criterio de jueces de la escala de Satisfacción Laboral*

Ítems	Claridad	Congruencia	Contexto	Constructo	Total
1	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
2	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
3	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0
4	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
5	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0
6	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
10	0.4	1.0	1.0	1.0	0.9
11	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
12	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
13	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
14	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
15	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
<b>Total</b>	<b>0.98</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>

En la tabla 4, la confiabilidad se trabajó en 30 docentes de nivel inicial, básica y media, mediante la prueba de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), logrando un puntaje que oscila entre 0.787 a 0.854 en las dimensiones, siendo la confiabilidad entre media y alta, mientras que, en la escala general fue de 0.907, considerándose la confiabilidad alta.

**Tabla 4**

*Análisis de fiabilidad de la escala satisfacción laboral*

Variable	A	Nº de ítems
Satisfacción laboral	0.907	15
Factores intrínsecos	0.854	7
Factores extrínsecos	0.787	8

### 3. Resultados y Discusión

#### 3.1. Análisis sociodemográfico

En la tabla 5, se describe los resultados de la muestra, la mayor cantidad de participantes son de sexo femenino representado por 77.1% (84), y el sexo masculino está conformado por 22.9% (25). La edad que sobresale en los docentes es de 30 a 59 años con el 67.0% (73), seguido la edad de 22 a 29 años con el 27.5% (30), por último, la edad de 60 a más años 5.5% (6).

**Tabla 5**

*Descripción de datos sociodemográficos*

		<b>N</b>	<b>%</b>
Sexo	Masculino	25	22.9%
	Femenino	84	77.1%
Edad	22 a 29 años	30	27.5%
	30 a 59 años	73	67.0%
	60 a más años	6	5.5%

En la tabla 6, se determinó sobre el nivel de estrés, siendo el número significativo de participantes en el nivel bajo de estrés con el 71.5% (78), seguida por el medio de 23.9% (26) y en el nivel alto está representado por 4.6% (5).

**Tabla 6**

*Nivel de estrés en docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile*

	<b>Bajo</b>		<b>Medio</b>		<b>Alto</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Estrés	78	71.5%	26	23.9%	5	4.6%

En la tabla 7, se estableció el nivel de satisfacción laboral, siendo el número significativo de participantes en el nivel alto con el 76.2% (83), seguida por el medio de 22.9% (25) y en el nivel bajo está representado por 0.9% (1).

**Tabla 7**

*Nivel de satisfacción laboral en docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile*

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	N	%	n	%
Satisfacción laboral	1	0.9%	25	22.9%	83	76.2%

### 3.2. Prueba de normalidad

En la tabla 8, según la prueba de normalidad de K-S, se obtuvo valores de nivel de significancia menor a 0.05, a excepción de la variable Satisfacción Laboral (Sig. = 0.120), por consiguiente, se encuentra frente a una distribución no normal, fue la razón por lo que se trabajó con la prueba no paramétrica Rho de Spearman, para el análisis de las correlaciones.

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

	Estadístico	Gf	Sig.
Estrés Laboral	.172	109	.000
Clima organizacional	.118	109	.001
Estructura organizacional	.160	109	.000
Territorio organizacional	.161	109	.000
Tecnología	.154	109	.000
Influencia del líder	.222	109	.000
Falta de cohesión	.170	109	.000
respaldo del grupo	.247	109	.000
Satisfacción laboral	.077	109	.120
Factores intrínsecos	.118	109	.001
Factores extrínsecos	.118	109	.001

### 3.3. Análisis de correlación

En la tabla 9, se evidencia el nivel de significancia de .000, es menor a .05, el valor descrito demuestra que existe correlación; mientras que el coeficiente de correlación Rho = -.534, siendo la correlación inversa y buena, por lo tanto, la variable estrés demuestra correlación inversa y buena con la satisfacción laboral. Es decir, que a medida que incrementa los niveles de estrés percibido por los docentes, disminuye su nivel de satisfacción laboral.

**Tabla 9**

*Análisis de correlación entre el estrés y la satisfacción laboral*

			Estrés	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1.000	-.534**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	109	109

En la tabla 10, el nivel de significancia fue .000, logra ser menor a .05, demuestra correlación, mientras que el coeficiente de correlación rho de -.494 siendo la correlación inversa y moderada. Por lo tanto, la variable estrés se relaciona de manera inversa y moderada con los factores intrínseca, esto significa que a medida que aumenta el nivel de estrés percibido por los docentes, disminuye la percepción de factores intrínsecos como el logro personal y la satisfacción laboral.

**Tabla 10**

*Análisis de correlación entre estrés y factores intrínsecos*

			Estrés	Factores intrínsecos
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1.000	-.494**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	109	109

En la tabla 11, se demostró el nivel de significancia de .000, consigue ser menor a .05, indica correlación, mientras que el coeficiente de correlación rho es de -.532 siendo la

correlación inversa y buena, los valores obtenidos demuestra que la variable estrés se relaciona de manera inversa y buena con los factores extrínsecos, esto quiere decir, cuando percibe niveles elevados de estrés, es porque en el área laboral no se demuestra interacción positiva con los compañeros de trabajo, las condiciones del trabajo no son óptimas, entre otras características que repercuten en la satisfacción laboral a nivel extrínseco.

**Tabla 11**

*Análisis de correlación entre estrés y factores extrínsecos*

			Estrés	Factores extrínsecos
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1.000	-.532**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	109	109

#### 4. Discusión

De acuerdo a la hipótesis general se demostró que existe correlación inversa y buena entre estrés y satisfacción laboral ( $p = .000$ ;  $Rho = -.534$ ), esto significa, cuando el docente enfrenta cuadros de estrés, es porque presenta problemas a nivel familiar, problemas de salud, excesiva responsabilidad con el trabajo, carga laboral, condiciones laborales deficientes, interacción con los demás de forma conflictiva, inseguridad consigo mismo, entre otras características que repercuten en el desenvolvimiento laboral. El resultado expuesto demuestra similitud con el trabajo de Llanos (2017) afirma, cuando se intensifica la tensión a nivel físico y emocional o mostrar comportamientos de frustración, es por la insatisfacción con el área de trabajo. Lo mismo sucede con el estudio de Chiang et al., (2018) cuando los episodios de estrés son de niveles altos, la satisfacción laboral se ve afectada en el desarrollo o desenvolvimiento a nivel de trabajo. Lo mismo argumenta Cortes et al. (2021) las condiciones laborales generan deficiencias negativas o positivas, que resulta de la forma como percibe la persona, lo cual genera una respuesta de agotamiento a nivel físico y emocional. Por lo tanto, el estrés a nivel laboral es un problema que se extiende en toda la sociedad, caracterizado por los cambios constantes y en tiempos o periodos cortos (Guerra et al., 2017). Que parte de las repercusiones de la sociedad y el ambiente laboral, son situaciones que permite satisfacer de acuerdo a las necesidades que uno requiere con el transcurso del tiempo (Sánchez, 2010). También está asociado con las exigencias, que permite el control en el desarrollo de trabajo y las condiciones que brindan la institución para el desenvolvimiento de los trabajadores de forma individual (Guerra et al., 2017). Por lo tanto, la satisfacción laboral es importante en el desenvolvimiento laboral, que requiere de diferentes acciones positivas para favorecer el bienestar de las personas y de la organización (Mora et al., 2019). De acuerdo al modelo teórico de Herzberg, considera dos factores, la primera hace referencia a los factores de higiene (extrínsecos) corresponden al círculo social



y laboral, lo inverso de la satisfacción no es la insatisfacción, es la no satisfacción (Madero, 2019). El segundo, son los factores de motivacionales (intrínsecos) están relacionados con la labor en sí mismo, su ausencia no produce insatisfacción estas provocan satisfacción (Griffin et al., 2010). Por lo tanto, la ausencia de los factores motivacionales no hace insatisfactorio un trabajo, como tampoco la optimización de los factores higiénicos conduce a la satisfacción laboral, porque la satisfacción y la insatisfacción laboral son fenómenos independientes (Arias et al., 2013). Entonces, la satisfacción es un indicador que proviene del tipo de trabajo, que está asociado con el equilibrio del esfuerzo y la recompensa de trabajo (Arias et al., 2013; Guerra et al., 2017).

Sin embargo, sobre la primera hipótesis específico, la variable estrés se relaciona de manera inversa y moderada con los factores intrínsecos ( $p = .000$ ;  $Rho = -.494$ ), es decir cuando el docente se enfrenta a niveles elevados de tensión física y emocional, la capacidad funcional es deficiente en el desempeño profesional. No se encontraron estudios similares, pero Mostacero (2021) considera cuando los docentes enfrentan una serie de exigencias y presiones, no consigue ajustarse a sus capacidades, lo cual genera un estado de desconformidad con el área de trabajo que desempeña. Además, López et al. (2021) menciona que los factores internos permiten un desempeño positivo en el trabajo, siendo el principal componente la interacción entre compañeros y superiores que contribuye a las manifestaciones de satisfacción laboral. Por lo tanto, el estrés es una respuesta física y emocional que experimentan las personas debido a las demandas y presiones asociadas con su trabajo, como: Carga de trabajo excesivo, falta de control, ambiente laboral negativo, inseguridad laboral y desequilibrio entre el trabajo y la vida personal (Verduzco y Hernández 2018). Con frecuencia, el estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, generada por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas (Buitrago-Orjuela et al., 2021). Sin embargo, las fuentes intrínsecas se originan dentro del individuo y tienen valor psicológico, tal tipo de la satisfacción es esencialmente autoadministrada, es decir, independencia como la capacidad de elegir el propio ritmo de trabajo, que es una de las fuentes de satisfacción intrínseca (Gupta y Gehlawat, 2013). De acuerdo a la teoría de Maslow, los factores intrínsecos promueven satisfacción laboral, sentido de logro, desarrollo de habilidades y capacidades, pueden satisfacer las necesidades de autorrealización de los empleados y contribuir a su bienestar y satisfacción en el trabajo (Quintero, 2007).

Finalmente, sobre el segundo hipótesis específico, la variable estrés se relaciona de forma inversa y buena con los factores extrínsecos ( $p = .000$ ;  $Rho = -.532$ ), es decir, cuando los docentes se enfrentan al agotamiento mental producido por la exigencia laboral, muestran conductas de poco interés por las condiciones de trabajo, el salario, relaciones interpersonales, seguridad en el trabajo, entorno físico, políticas de empresa entre otros aspectos que no contribuyen en mejorar una serie de reacciones físicas, psicológicas y en lo social. Según a la búsqueda realizada de los antecedentes investigativos no se encontraron estudios similares, pero Cortez et al. (2021) menciona que una serie de reacciones negativas a nivel físico y psicológico, es porque por los problemas de inestabilidad a nivel emocional y deficiencia en el crecimiento personal. Por lo tanto, las condiciones de trabajo y oportunidades para interactuar con los compañeros de trabajo son fuentes de satisfacción

extrínseca, al igual que la seguridad laboral. Por lo tanto, las fuerzas extrínsecas son condiciones que pueden influir en su satisfacción laboral y su deseo de permanecer en el área de trabajo, además, los factores demográficos como la personalidad, nivel de educación, inteligencia, habilidades, edad, estado civil y las condiciones de trabajo también juega un papel importante en la determinación de la satisfacción laboral de los docentes (Gupta y Gehlawat, 2013). Las condiciones en que se encuentre el individuo en relación con la empresa; implican situaciones físicas y ambientales de trabajo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión recibida, clima de las relaciones entre directivos y empleados, reglamentos internos y oportunidades existentes (Muñiz,2021). Todos estos factores constituyen a que los empleados demuestren bienestar a nivel personal que contribuye a la conservación de la práctica laboral, y puede contribuir a expectativas positivas en el área en la que se desempeña (García et al., 2007). Desde el punto de vista del modelo teórico, Demanda-Control, el estrés en el trabajo está determinado por la interacción entre las demandas laborales y el control que el empleado tiene sobre su trabajo, así como el apoyo social disponible (Vega, 2001). De igual forma el estrés se produce cuando existe un desequilibrio percibido entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas negativas recibidas (salario, estatus) como psicológicas (reconocimiento, seguridad laboral), si un individuo percibe que su esfuerzo excede las recompensas, es más probable que experimente estrés (López et al., 2008).

## 5. Conclusiones

- Primero; En relación al objetivo general, se concluye que existe una correlación inversa y buena entre ambas variables siendo ( $p = .000$ ;  $Rho = -.534$ ), esto significa, cuando el docente enfrenta cuadros de estrés, es porque presenta problemas a nivel familiar, problemas de salud, excesiva responsabilidad con el trabajo, carga laboral, condiciones laborales deficientes, interacción con los demás de forma conflictiva, inseguridad consigo mismo, entre otras características que repercuten en la satisfacción laboral.
- Segundo, en cuanto al primer objetivo específico, existe correlación inversa y moderada entre la variable estrés con los factores intrínsecos ( $p = .000$ ;  $Rho = -.494$ ), es decir cuando el docente se enfrenta a niveles elevados de tensión física y emocional, la capacidad funcional es deficiente en el desempeño profesional.
- Tercero, en cuanto al segundo objetivo específico, existe correlación inversa y buena entre la variable estrés con los factores extrínsecos ( $p = .000$ ;  $Rho = -.532$ ), es decir, cuando los docentes se enfrentan al agotamiento mental producido por la exigencia laboral, muestran conductas de poco interés por las condiciones de trabajo, el salario, relaciones interpersonales, seguridad en el trabajo, entorno físico, políticas de empresa entre otros aspectos que no contribuyen en mejorar una serie de reacciones físicas, psicológicas y en lo social.

## 6. Recomendaciones

- Se sugiere a los directores y al departamento de psicología de los colegios adventistas de la Región Metropolitana de Santiago-Chile, desarrollar talleres que permitan manejar el estrés, a través de actividades sociales fomentando el compañerismo entre todos los docentes, asimismo, fomentar un ambiente de trabajo en el que los docentes se sientan respaldados y valorados, donde haya colaboración entre los miembros del personal.
- A los docentes, planificar las clases y actividades con anticipación para evitar situaciones de última hora manteniendo un calendario o agenda para tener una visión clara de tus tareas y plazos, esto ayudara a mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, es esencial establecer límites y dedicar tiempo tanto al trabajo como a actividades fuera de él, programa tiempo para actividades que disfrutes y te ayuden a relajarte, como hacer ejercicio, pasar tiempo con amigos y familiares, o practicar hobbies, establecer límites claros definiendo tus límites y asegúrate de comunicarlos a tus colegas, administradores y estudiantes, aprendiendo a decir "no" cuando sea necesario y evita asumir una carga de trabajo excesiva.
- Para las futuras investigaciones realizar estudios con una población más amplia para identificar las diferentes características, de igual forma, desarrollar estudios con los datos sociodemográficos como: La edad, sexo, experiencia laboral, son herramientas que permitirán identificar el inicio del problema de estrés como la satisfacción laboral.

## 7. Referencias.

- Andrade, L., y Rojas, D. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagricia. Ltda.* [Tesis de Postgrado, Universidad de Especialidades Espíritu Santo]. Repositorio UEES. <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1200>
- Arias, W., y Justo, O. (2013). Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: Un estudio comparativo. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 41-46. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200002>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. *Introducción a la metodología científica* 6ta edición. Editorial Episteme <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, M., y Carbonell, C. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621/3335>
- Barraza & Ortega (2009). *Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. *Revista electrónica diálogos educativos*, 9(17), 4-17. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3039065.pdf>
- Barrón, J. (2004). *Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa*. *KAIROS Revista de temas sociales*, (13), 1-15. <http://www.revistakairos.org/wp-content/uploads/barron.pdf>
- Berrios, P. & García, M. (2006). *Efecto de la congruencia entre el patrón de conducta tipo ay el tipo de tarea en el rendimiento y la satisfacción*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 271-284. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01200534200600020004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01200534200600020004)
- Brume, M. (2019), *Estructura Organizacional*. <https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Chiang, M., Riquelme, G., Rivas, P., (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

- Caballero, R. (2002). *El concepto de 'satisfacción en el trabajo' y su proyección en la enseñanza*.  
*Revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1), 1-10.  
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/91843>
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., Aranda, J. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19*.  
*Propósitos y Representaciones*, 9(3), 1-11.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>.
- De Nobile, J., y McCormick, J. (2006). *Biographical differences and job satisfaction of Catholic primary school staff*. In *annual conference of the Australian Association for Research in Education*. 26(30), 1-15.
- El universal (2015). *México, primer lugar en estrés laboral: OMS*. *El universal*.  
<https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2015/05/17/mexico-primerlugar-en-estres-laboral-oms>
- Félix, R., García, C., y Mercado, S. (2018). *El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría*. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15), 31-42.  
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- García, M. & Zapata, A. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional*. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia.
- García, M., Lujan, M., Martínez. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(2), 63-72.
- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. *Pensamiento & gestión*, (24), 157-194.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a07.pdf>
- Guerra, P., Santander, S., Rodríguez, P., (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el estrés*. *Revista Ciencia América*, 6(1), 17-23.  
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68>
- Gupta, M., & Gehlawat, M. (2013). Job Satisfaction and Work Motivation of Secondary School Teachers in Relation to Some Demographic Variables: A Comparative Study. *Educational Confab*, 2(1), 10-19.
- Grupo Educar (26 de noviembre de 2019). *Crisis en la docencia: ¿por qué los profesores están abandonando las aulas?* <https://www.grupoeducar.cl/noticia/crisis-en-la-docencia-porque-los-profesores-estan-abandonando-las-aulas/>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & Veen, K. (2018). *The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching Behaviour and attrition*. *Teachers and Teaching*, 24(6), 626-643.  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y mixta*. (1a ed.). McGraw-Hill.
- Jiménez, A., Jara, M., y Miranda, E. (2012). *Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes*. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, SP*, 16(1), 125-134.

- <https://www.scielo.br/j/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?format=pdf&lang=es>
- Jaafar, S. B., Hassan, H. M., & Zambí, N. M. (2021). The Relationship between Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(1), 08-12. DOI: 10.26666/rmp.ijbm.2021.1.2
- Lozano, D., y Barragan, J. (2017). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre necesidades humanas. *Innovaciones de negocios*. 12(24), 295-323. <https://doi.org/10.29105/rinn12.24-7>
- López, C., Peña, M., Chávez, A. (2021). Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 1142-1152. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1170>
- López, G., y Ayensa, V. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). Riesgos Psicosociales. 52-59. <http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>
- Llanos (2017). *Estrés y Satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa particular de transporte del distrito de los Olivos*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3315>
- Madero, S. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. *Acta universitaria*, 23(5), 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S., y Jaramillo, M. (2020). *Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto*. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 13-22. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>
- Menghi, M., y Oros, L. (2014). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario*. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>
- Mostacero, R., y Francesqui, M. (2021). *Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPEU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4543>
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-9. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Muñiz, R. (2001). *Marketing en el siglo XXI* (5ª ed.). Teorías de la motivación.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (13ª ed.). Ediciones Mc Graw Hill.
- Organizacional Internacional de Trabajo-OIT. (2016). *Estrés laboral*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

- Párraga-Párraga, K., y Escobar-Delgado, G. (2020). *Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual*. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 4(7), 142-155. <http://editorialibkn.com/index.php/yachasun/article/view/74>
- Padrón, M. (1998). La formación inicial de los docentes en relación con la de otros profesionales: Razones para la insatisfacción. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, (13), 271-282. <https://hdl.handle.net/11162/224871>
- Pompilla, Y. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact-center de Lima Metropolitana, 2017*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11338>
- Robles, B. (2019). *Población y muestra*. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247 <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269/1099>
- Rodríguez, R., Roque, Y., y Molerio, O. (2022). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19.
- Rosas, C. (2001). *Indicadores de Cohesión Grupal a Considerar para su Diagnóstico*. *Acta odontológica venezolana*, 39(2), 4-9. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652001000200002](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652001000200002)
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., y Sánchez F. (2014). *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. *Revista de Administração de Empresas*, 5(54), 537-547. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Sánchez, J. (2010). *Estrés laboral*. *Hidrogénesis* 8(2), 55-63. <https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sayes, C. (2017). *Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas*. *Anuario de investigación*, 6, 263- 279. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25529w/Sayes\\_Los%20factores.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25529w/Sayes_Los%20factores.pdf)
- Singh, M. M., Amiri, M., & Sabbarwal, S. (2019). Role of job stress on job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, 6(4), 57-60. DOI: 10.18843/ijms/v6i4/08
- Vargas, C. (5 de noviembre de 2021). *Estrés laboral en la docencia: Chile*. *El Arcón de CLIO*. <https://revista.elarcondeclio.com.ar/estres-laboral-en-la-docencia-chile/>
- Verduzco, R. O. F., & Hernández, C. G. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64).
- Vega, M (2001). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Instituto nacional de higiene y seguridad en el trabajo. Disponible en [www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf). Consultado el, 22, 2015. <http://www.preventoronline.com/imagesbd/down/anex6446.pdf>
- Quintero, J. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*. México. Obtenido en [www.doctorado.josequintero.net](http://www.doctorado.josequintero.net).

## Anexos

### EVIDENCIA DE SUMISION



**Revista:** Revista de Psicología UCSP.

**Fecha de sumisión:** 17 de agosto de 2023.

**Link:** <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/login?source=%2Findex.php%2Fanales%2Fsubmissions#archive>

**ISSN:** 1609-9419



## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Datos sociodemográficos

Edad					
Sexo					
Nº de hijos	1	2	3	4	Otros:
Estado civil	Soltero	Casado	Conviviente	Divorciado	Viudo
Tipo de contrato Laboral	Media jornada		Jornada completa		
Antigüedad laboral					
Tipo de jornada laboral					
Horas de trabajo semanal					

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

A continuación, se presentarán preguntas en las cuales deberá marcar con una (X), según corresponda.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

N.º	CONDICION	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							

22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

## ESCALA GENERAL DE SATISFACCION

Marca con una (X) aquella casilla que mejor represente su parecer.

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho Ni Insatisfecho.	Moderadamente Satisfecho.	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas del trabajo.							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo.							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5	Tu superior Inmediato.							
6	Responsabilidad que se te ha asignado.							
7	Tu salario.							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							
10	Tus posibilidades de promocionar.							
11	El modo en que tu empresa, está gestionada.							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13	Tu horario de trabajo.							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15	Tu estabilidad en el empleo.							

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Hola mi nombre es Flor Nory Espinoza Cubos, Egresada de la carrera de psicología de la Universidad Peruana Unión, Perú. Estoy realizando este estudio de **“El estrés y su relación con la satisfacción laboral en Docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile 2022”**, para optar el grado de Licenciado en Psicología.

Este cuestionario de Estrés laboral y la escala de satisfacción laboral tienen como propósito evaluar el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral, dicha información buscara establecer la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción laboral encontrar diferencia entre ambas variables y comprender la relación entre los factores de estrés laboral y los factores de satisfacción laboral.

Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es como así lo desea, si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario y la escala, así mismo tenga en cuenta que puede dejar de llenar el cuestionario y la escala en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a:  
**flornoryespinozacubos@gmail.com**

Firma

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

Juliaca, Villa Chullunquiani, 11 de noviembre de 2022

CARTA N° 667- 2022/UPeU -FCS-EP-P

Magister:

Heber Hermosilla

Departamental de Educación

Santiago de Chile

Apreciado Magister:

La Escuela Profesional de Psicología de la Facultad Ciencias de la Salud, le saluda cordialmente deseado que Dios bendiga la labor que viene desempeñando.

De manera especial me dirijo a usted con motivo de solicitar autorización para que nuestra alumna **Flor Nory Espinoza Cubos**, con código universitario 2016, pueda aplicar sus instrumentos de investigación: "Escala de Satisfacción Laboral – Versión para profesores (ESL-VP)" y (Amaya, 2005) "Funcionamiento familiar" a los a los docentes de los colegios adventistas de la región Metropolitana. La aplicación en mención obedece a la ejecución del Proyecto de Tesis conducente a la obtención del Título Profesional titulada: *Estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en Docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile 2022*, dirigido por la Mg. Santos Armandina Farceque Huancas, docente investigador del curso de la Universidad Peruana Unión

Sin otro motivo en particular, me despido de Ud. agradeciéndole por el apoyo que nos manifiesta y deseándole una jornada laboral amena y exitosa.

Atentamente,



*Rosa Alfaro*  
Dña. Rosa María Alfaro Vásquez  
Coordinadora de la EP de Psicología  
UPeU Juliaca



*Herold Triantafilo V.*  
Departamental Educación  
Misión Sur Metropolitana  
de Chile.