



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE SICOLOGÍA**

TESIS

**RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ESTATAL DE IQUITOS, 2025.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

AUTORA:

SARAH SOPHIA AGUIRRE VILLACORTA

ASESOR:

PSIC. JUAN ALFONSO MÉNDEZ DEL AGUILA, Mgr
Orcid.org/0000-0003-0085-5511

**SAN JUAN BAUTISTA
REGIÓN LORETO – PERÚ**

2026



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 1467-2025-UCP-FCS, del 27 de octubre del 2025, se designa jurado.

Con Resolución Decanal N° 439-2026-UCP-FCS, 08 de mayo del 2026, se autorizó la sustentación.

Siendo las 02:00 p.m. horas, del lunes 25 de mayo del 2026, se constituyó de modo presencial el jurado para escuchar la presentación y defensa de la tesis RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA ESTATAL DE IQUITOS, 2025.

Presentado por:

SARAH SOPHIA AGUIRRE VILLACORTA

Para optar el título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Como asesor al Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila, Mgr.

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el jurado pasó a la deliberación de forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: APROBADA Por UNANIMIDAD ..

A las 14:55 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta y comunican en acto público.


Méd. Jaime Zamudio-Zelada, Mgr.
Presidente


Psic. José Alberto Díaz Guerrero
Miembro


Psic. Elizabeth Guillén Galdós
Miembro



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP**

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
EL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ESTATAL DE IQUITOS, 2025"**

De la alumna: **SARAH SOPHIA AGUIRRE VILLACORTA**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **11% de similitud**. Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 07 de abril del 2026.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a horizontal line.

Presidente del Comité de Ética e
Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores

1176/C.E.I.C.-R
009-2026

Informe de análisis

Compilatio Magister+ | UCP-PE (Universidad Científica del Perú)

UCP_PSICOLOGIA_2026_T_SARAH AGUIRRE VI

ID : 6d9967ae6ac9ed90c5b2f9367d98e29e1c204262



11

Textos sospechosos

Nombre del fichero : UCP_PSICOLOGIA_2026_T_SARAH AGUIRRE VI.txt

Tamaño del archivo original : 851,31 KB

Número de palabras : 12.706

Número de caracteres : 87700

Depositante : Chris Angela Ramirez Flores

Fecha de depósito : 6 de abril de 2026

Tipo de carga : interface

fecha de fin de análisis: 7 de abril de 2026

 Resumen (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

406

 Sintáctica 4%

Semántica No recibido

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

64

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos

206

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua. Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



HOJA DE APROBACION

TESIS, DENOMINADO: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA
INSTITUCION EDUCATIVA ESTATAL DE IQUITOS, 2025.

FECHA DE SUSTENTACION: 25 MAYO DEL 2026.



Méd. Jaime Zamudio Zelada, Mgr.
Presidente



Psic. José Alberto Díaz Guerrero
Miembro



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Miembro



Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila, Mgr.
Asesor

DEDICATORIA

*El presente trabajo investigativo lo dedico a mi esposo Luis Zegarra que, con su apoyo y motivación incondicional, me ha acompañado en este camino.
Muchas gracias.*

Bach. Psic. Sarah Sophia Aguirre Villacorta.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros, por la enseñanza y exigencia durante los años de estudio, pues sin ello no hubiera sido posible mi aporte para esta investigación. Agradezco a mis maestros guías, la psicóloga Nilda Luz Villacorta Ríos y el psicólogo José Alberto Díaz Guerrero. Gracias por brindarme sus conocimientos y experiencias del campo profesional. A mi asesor de tesis por estar siempre a mi lado en este proyecto de investigación. Además, me gustaría agradecer a mi familia por su apoyo incondicional, siempre con sus palabras de aliento necesarias para perseverar hasta el final. ¡Muchas gracias!

Bach. Psic. Sarah Sophia Aguirre Villacort

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Portada	
Acta de sustentación	ii
Constancia de originalidad e informe de similitud	iii
Hoja de aprobación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenido	viii
Índice de Tablas y Gráficos	x
Resumen	xi
Abstrac	
 CAPITULO I. MARCO TEORICO REFERENCIAL	 12
1.1. Antecedentes del estudio.	12
1.2. Bases Teóricas.	16
1.3. Definición de Términos Básicos	23
 CAPITULO II. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA	 25
2.1. Descripción del Problema	25
2.2. Formulación del Problema	26
2.2.1. Problema General	26
2.2.2. Problema Especifico	26
2.3. Objetivos	27
2.3.1. Objetivos General	27
2.3.2. Objetivos Especifico	27
2.4. Justificación	28
2.5. Hipótesis	30
2.6. Variables	30
2.6.1. Identificación de las variables	30
2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables	31
2.6.3. Operacionalización de las variables	32
 CAPITULO III. ASPECTOS METODOLOGICOS	 33
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	33
3.2. Población y Muestra	34
3.3. Técnica, instrumentos psicológicos y procedimiento de recolección de datos	36
3.4. Procesamiento de la Información	38
3.5. Aspectos éticos	39
 CAPITULO IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO	 40
 CAPITULO V. DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 61
5.1. Discusión	61
5.2. Conclusiones	63
5.3. Recomendaciones	64
 CAPITULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	 67
 ANEXOS	 72
Anexo 01. Matriz de Consistencia	73
Anexo 02. Carta de presentación a la Institución para el estudio de investigación	74
Anexo 03. Carta de Autorización de la ejecución par el estudio de investigación	75
Anexo 04. Consentimiento Informado de Participación en estudio de investigación	76
Anexo 05. Instrumentos de estudios de investigación	77

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Distribución de la muestra por género</i>	39
<i>Tabla 2 Distribución de la muestra por grupo etario</i>	40
<i>Tabla 3 Distribución de la muestra por tiempo de servicio</i>	41
<i>Tabla 4 Distribución de la muestra por condición laboral</i>	42
<i>Tabla 5 Distribución de los niveles de tendencia central y medidas de dispersión</i>	43
<i>Tabla 6 Distribución estadística Baremación de los Puntajes</i>	46
<i>Tabla 7 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	51
<i>Tabla 8 Correlaciones entre las variables, para la hipótesis general</i>	53
<i>Tabla 9 Hipótesis Específica 1</i>	56
<i>Tabla 10 Hipótesis Específica 2</i>	57
<i>Tabla 11 Hipótesis Específica 3</i>	57

Índice de gráficos

<i>Gráfico 1 Distribución de los promedios en las diferentes variables del estudio</i>	45
<i>Gráfico 2 Desempeño en la variable Cansancio Emocional Agrupada</i>	46
<i>Gráfico 3 Desempeño en la variable Despersonalización Agrupada</i>	47
<i>Gráfico 4 Desempeño en la variable Realización Personal Agrupada</i>	48
<i>Gráfico 5 Desempeño en la variable Estrés Laboral Total Agrupado</i>	49
<i>Gráfico 6 Desempeño en la variable Satisfacción Laboral Total Agrupada</i>	50
<i>Gráfico 7 Relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral</i>	54

Resumen

La presente investigación se planteó como objetivo principal identificar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en un grupo de docentes de una Institución Educativa Estatal de Iquitos el año de 2025, Como objetivos secundarios, se buscó identificar las características sociodemográficas de este grupo de docentes y establecer cómo se relacionan las dimensiones del estrés laboral (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal) con la Satisfacción Laboral. La muestra estuvo conformada por 50 docentes que procedían de zonas cercanas a la ciudad de Iquitos. Se aplicó un muestreo no paramétrico por conveniencia y se aplicó dos pruebas psicológicas a la muestra seleccionada, con el fin de evaluar las dos variables consideradas en el estudio: estrés laboral y satisfacción laboral. Estas pruebas presentaban validación y confiabilidad comprobadas para el medio. La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, de tipo cuantitativo y descriptivo, utilizó diseño correlacional. Se encontró correlación inversa y significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Se comprobó las hipótesis formuladas, exceptuando la que planteaba una relación positiva y significativa entre la agresividad física y el manejo del estrés. Se formularon las respectivas conclusiones y sugerencias.

Palabras clave: Estrés Laboral, Satisfacción Laboral, Personal de Profesores.

Abstract

The main objective of this research was to identify the relationship between job stress and job satisfaction in a group of teachers at a state educational institution in Iquitos in 2025. Secondary objectives included identifying the sociodemographic characteristics of this group of teachers and establishing how the dimensions of job stress (Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Personal Accomplishment) relate to job satisfaction. The sample consisted of 50 teachers from areas near the city of Iquitos. A non-parametric convenience sampling method was used, and two psychological tests were administered to the selected sample to evaluate the two variables considered in the study: job stress and job satisfaction. These tests had proven validation and reliability for the specific context. The research was basic, non-experimental, quantitative, and descriptive, employing a correlational design. A significant inverse correlation was found between stress and job satisfaction. The hypotheses were tested, with the exception of the one proposing a positive and significant relationship between physical aggression and stress management. The corresponding conclusions and suggestions were formulated.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, Teaching Staff.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1. Antecedentes del estudio

1.1.1. Internacional

Villareal y Meneses (2023), estudiaron el Estrés y la Satisfacción Laboral en enfermeras en Ecuador. Se trató de una investigación tipo cuantitativa, nivel correlacional, corte descriptivo, no experimental. La muestra fue de

200 personas, aplicándose el cuestionario de la OIT – OMS, y el de Font Roja. El personal evidencio muy alto nivel de estrés, por efectos del tipo de liderazgo, las nuevas tecnologías y la cultura organizacional. La satisfacción laboral alcanza niveles moderados. Se asumió que existía relación inversa alta entre las variables consideradas.

Castañeda y Sánchez (2022) realizaron una investigación sobre la satisfacción laboral y el burnout en profesores. Se trató de una investigación tipo cuantitativa, índole correlacional, de corte no experimental. Se usó cuestionarios y tests con estructuras cuantitativas, aplicándose análisis estadístico inferencial. La muestra estuvo formada por 71 docentes de San Luis Potosí (México). Se usó la prueba de Maslach, el Burnout-Inventory con un cuestionario de tipo sociodemográfico. La satisfacción laboral de los profesores fue de nivel medio. Como resultado principal puede indicarse que no fue posible encontrar una vinculación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout. Se planteó que el tipo de organización, el género y el tener un segundo empleo influyen en el estrés y propician la aparición del Burnout.

1.1.2. Nacionales

Assuero (2024) analizó detalladamente el estrés laboral y su vinculación relación con la Satisfacción Laboral de los profesores de una I.E.P.C. de Lima el año 2023. La investigación tuvo como propósito determinar de qué forma el estrés laboral está relacionado con la satisfacción de los profesores. Asumió un enfoque cuantitativo, nivel básico, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental correlacional transversal. Se asumió una población que comprendió todos los profesores de la Institución Educativa Privada. Las variables analizadas fueron el estrés y la satisfacción laboral. Se utilizó el inventario de estrés laboral Malash y el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC. En la investigación se planteó una hipótesis general y, también, cinco hipótesis específicas. Se comprobó la hipótesis general referida a que el estrés laboral se relaciona con la satisfacción laboral del docente. Se comprobaron las hipótesis específicas 2, 3, 4 y 5, y no se confirmó la hipótesis específica 1. Estos importantes hallazgos plantearon temas para posteriores estudios científicos. Se concluyó que existe una correlación inversa, moderada pero significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.

La muy interesante investigación de Delgado (2023), en Arequipa, investigó con mucho detalle la probable relación entre el estrés y la satisfacción laboral en enfermeras que atendían el COVID. Se aplicó la muy conocida escala OIT-OMS de estrés y la también muy conocida escala de satisfacción laboral SP-SPC. Se encontró que la gran mayoría del personal encuestado presentaban un bajo estrés laboral. La gran mayoría de enfermeras señaló sentirse muy satisfecha con su trabajo diario. Se comprobó, por tanto, que entre las dos variables consideradas en el estudio, es decir entre la satisfacción laboral y el estrés, existía indubitavelmente una relación altamente positiva y significativa .

Podestá. (2023) analizó el estrés laboral y su vinculación con la satisfacción laboral en profesores del Instituto Superior Santa Lucia de Tarma. El estudio se planteó como objetivo principal establecer si existía en los docentes de la muestra una vinculación significativa entre las variables estrés laboral y la satisfacción laboral. Fue un estudio cuantitativo que utilizó un diseño correlacional. La muestra de estudio fue de 46 profesores y los instrumentos usados fueron el Cuestionario Estrés laboral y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Los resultados indicaron que la mitad de los docentes tenían un bajo nivel de estrés laboral. La prueba de la hipótesis general encontró una correlación negativa muy baja entre el estrés y la satisfacción laboral. Las hipótesis específicas encontraron correlaciones negativas bajas entre el cambio fisiológico, el cambio psicológico y el cambio social con la satisfacción laboral. El estudio reportó concluyentemente que existía una correlación inversa entre las variables consideradas.

De La Rosa, (2022) realizó un estudio orientado esencialmente a constatar si entre los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas. De la Universidad Autónoma del Sur existía una fuerte vinculación entre el estrés y la satisfacción laboral. Se aplicó un abordaje correlacional, con diseño no experimental. La muestra fue de 194 profesores que trabajaban en Instituciones Educativas. Los instrumentos que se aplicaron en el presente estudio fueron la conocida escala de estrés laboral elaborada y desarrollada por la OIT-OMS así como la muy utilizada escala de satisfacción laboral creada por Palma Carrillo.

Es de mencionar también los estudios de Cortez-Silva y cols. (2021) quienes investigaron acuciosamente la muy posible relación entre la satisfacción y el estrés laborales durante la pandemia. La muestra fue de 205 profesores a los que se les aplicó el Cuestionario de Satisfacción Profesoral y el Inventario de Burnout Maslach (MBI). Se concluyó que aquellos docentes con elevados niveles de cansancio emocional, pérdida de empatía, deterioro de sus capacidades cognitivas y con

sentimientos de fracaso presentan concurrentemente niveles altos de insatisfacción laboral.

Escalante, (2015) investigó el Estrés y la Satisfacción Laboral en docentes de Colegios Particulares Secundarios de Arequipa. El estudio buscó encontrar relaciones entre el estrés y la satisfacción laboral. La muestra fue de 148 docentes de Arequipa. Se les aplicó la Escala de Apreciación del Estrés de Fernández y Robles (2001). La evaluación de la satisfacción laboral fue medida con la Escala de Sonia Palma Carrillo. Los resultados reportaron una relación significativa baja inversa entre el estrés y la satisfacción laboral. Se halló una predominancia de los niveles intermedios de estrés y de satisfacción en la población evaluada.

1.1.3. Local

Chávez y Rodríguez Ríos, G. A. (2024). Investigaron la posible relación entre estrés y desempeño laboral en profesores de la ciudad de Iquitos. Se realizó un estudio de tipo básico, nivel correlacional; con una muestra de 327 docentes a los que se les aplicó un cuestionario de preguntas. Según los resultados obtenidos se estableció que la mayoría docentes presentaban un nivel de estrés alto y que un buen porcentaje de presentaban un bajo desempeño en sus labores. Se encontró una correlación negativa significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de Iquitos. Esto significa que a medida aumenta el estrés el desempeño laboral tiende a disminuir.

Isern (2023) investigó los factores de estrés laboral en trabajadores de Loreto-Iquitos. El propósito fue determinar el nivel de estrés laboral. La investigación fue descriptiva simple. La técnica aplicada fue la psicométrica y el instrumento usado fue la escala de estrés laboral OIT_OMS. La información fue procesada por paquete estadístico SPSS v22. Se encontró que la mayoría de trabajadores presentaba estrés laboral y que solo un mínimo porcentaje de éstos presentaba bajo niveles de estrés.

Pezo (2023) llevó a cabo una investigación orientada a constatar si existía asociación significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, en el caso específico del personal de nivel subalterno del Grupo Aéreo 42 de la Fuerza Aérea del Perú. Se utilizó una muestra altamente significativa de 60 trabajadores. Como una de las conclusiones más relevantes puede señalarse que la investigación halló que cuando el personal subalterno se sentía más satisfecho con su labor profesional sus niveles de estrés laboral tendían a disminuir. Se dedujo, en consecuencia, que cuando existen buenas condiciones laborales y materiales asociados con factores motivacionales altamente positivos en el personal se produce una reducción significativa del estrés. Estos importantes hallazgos reiteran la gran importancia que tiene el desarrollar y consolidar un ambiente de trabajo favorable que no perturbe el bienestar emocional ni la productividad de los trabajadores.

1.2. Base Teóricas

1.2.1. Definiciones: estrés laboral

Para Selye (1956), el estrés es la respuesta genérica del cuerpo ante cualquier demanda externa o interna. En el campo laboral, es la reacción fisiológica y psicológica del trabajador frente a exigencias percibidas como exageradas e incumplibles.

Por su parte, Ivancevich y Matteson (1989), Señalan que el estrés laboral puede considerarse como una reacción conductual adaptativa, de carácter personalísimo, que emerge a consecuencia de situaciones personales, sociales o laborales que requieren condiciones físicas o psicológicas que el sujeto considera poco posibles de ser atendidas a plenitud.

Lazarus y Folkman (1984), Plantean que el estrés laboral surge cuando la persona evalúa que los requerimientos o exigencias laborales que les plantea su trabajo exceden notoriamente sus propias capacidades o habilidades para

satisfacerlas plenamente”. Destacan que es un proceso cognitivo basado en la interpretación que el individuo hace de la situación.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), Define el estrés laboral como un grupo de conductas reactivas de carácter emocional y/o cognitivo que surgen ante requerimientos específicos de índole laboral que no guardan relación con las habilidades y competencias propias del trabajador.

Cooper, Dewe y O’Driscoll (2001). Lo entienden como *una situación que aparece cuando el sujeto capta un manifiesto desbalance entre los requerimientos laborales y la capacidad para realizarlos, generándose malestar y deterioro en el estado de ánimo.*

El estrés laboral u ocupacional es un tipo específico de estrés producido por las características del puesto de trabajo, que se hallan presentes en el lugar de trabajo, circunstancias que determinan que una ocupación laboral genere una mayor o menor tensión emocional en el trabajo. Esta alteración afecta negativamente el desempeño laboral, e influye negativamente en el rendimiento y capacidad para la realización de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores y faltas de concentración; lo que puede afectar al resto del equipo de trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud OMS, (2014), el estrés laboral es considerado como un conjunto de reacciones emotivas, psicológicas, cognitivas y comportamentales ante requerimientos laborales que exceden los conocimientos y habilidades del trabajador.

La Organización Mundial de la Salud (2016) precisa que algunos estudios sobre el estrés laboral han encontrado que las altas exigencias laborales provocan mayores riesgos de agotamiento emocional; poco apoyo de los colegas, mayores riesgo de afecciones musculares, baja supervisión del trabajo, mayores riesgos de mortalidad cardiovascular y, elevada tensión lo que puede devenir en mayores riesgos de hipertensión vascular.

De modo persistente, la Organización Internacional del Trabajo (2016) ha reiterado que el constante incremento del estrés laboral a nivel mundial está indubitadamente relacionado con problemas de salud mental asociados al trabajo, que a su vez, están fuertemente influenciados por factores de índoles tecnológica, social y económica. En este contexto, hay que señalar el decisivo

rol que la globalización y la sociedad de la información han desempeñado en la rápida transformación del entorno laboral, generando sobrecarga laboral y de información, un mayor incremento de las tareas laborales, una mayor presión por la reducción de tiempos laborales, la cada vez más amenazante irrupción de la Inteligencia Artificial, las cada vez mayores exigencias de movilidad y flexibilidad, así como inseguridad laboral, todo lo cual eleva considerablemente los niveles de estrés.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2016) considera el estrés laboral como una problemática de salud de alcance global. Señala que sus principales causas están vinculadas con la organización y diseño del trabajo, las condiciones laborales y factores externos que afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Precisa que sus efectos varían en cada persona, pero que pueden incluir una amplia y compleja diversidad de trastornos mentales, enfermedades cardiovasculares, problemas musculoesqueléticos y alteraciones reproductivas. Señala, además, que el estrés laboral puede provocar conductas perjudiciales como el consumo excesivo de alcohol y drogas, el tabaquismo, el sedentarismo y trastornos del sueño.

Es de precisar que, en la actualidad, el estrés laboral ya forma parte de la vida cotidiana debido a los constantes cambios y exigencias que enfrentan los trabajadores. Es innegable que las cada vez mayores presiones por el incremento de la productividad y el desempeño profesional, afectan el bienestar físico y psicológico, sobre todo, cuando estas demandas no se manejan adecuadamente, lo cual repercute también en el funcionamiento institucional de las organizaciones.

1.2.2. El estrés laboral en el ámbito educativo

El estrés laboral en centros educativos es un fenómeno cada vez más estudiado debido a su impacto en el bienestar del personal docente y no docente, así como en la calidad del proceso educativo. El estrés laboral es necesario precisar se refiere a la respuesta física y emocional negativa que ocurre cuando las exigencias del entorno laboral superan los recursos o capacidades del trabajador.

Como señala acertadamente el especialista Barbosa et al. (2009), el estrés en los centros educativos -curiosamente- no solo afecta a los docentes, sino también. Y muy principalmente, a directivos, personal administrativo y de apoyo. Diversos factores contribuyen a esta situación como la sobrecarga de trabajo administrativo, la falta de reconocimiento al esfuerzo administrativo, el notorio incremento de la indisciplina estudiantil, las cada vez mas altas exigencias de rendimiento por parte de los padres y la comunidad, la persistencia de un clima laboral negativo y marcadamente conflictivo, la constante imposición de cambios curriculares y las relaciones -a menudo- tensas con padres y apoderados. Estas situaciones crean un ambiente de trabajo exigente que eleva los niveles de estrés y dificulta el desempeño profesional.

A nivel institucional, Mañas y cols. (2011) indican que el estrés se evidencia notoriamente en una muy marcada disminución de la calidad educativa, un mayor ausentismo y un manifiesto incremento de la rotación del personal, así como en un clima organizacional permanentemente hostil y conflictivo que afecta negativamente la coordinación del equipo y los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Estrategias para prevenir y reducir el estrés académico

- Desarrollar permanente y activamente una gestión académica-institucional informada y efectiva. Aplicar el liderazgo transformacional y establecer una comunicación clara y una distribución laboral justa, objetiva y equilibrada.
- Aplicar una permanente capacitación en aras de un mejor desarrollo profesional: Promover la capacitación continua para poder afrontar con éxito los cambios y las nuevas tecnologías.
- Otorgar frecuente apoyo emocional al docente mediante el desarrollo de programas de bienestar social, desarrollar redes de apoyo social y construir espacios de consultas psicológicas.
- Expandir el trabajo grupal de tipo cooperativo mediante la conformación de altamente cohesionados equipos de trabajo fuertemente integrados y esencialmente colaborativos.

- Aplicar medidas de autocuidado, ejerciendo actividades de relajación muscular, actividades físicas programadas que busquen un equilibrio entre los planos personal y laboral.

1.2.3 Teorías sobre el estrés laboral en el ámbito educativo

Teorías sobre el estrés laboral en el ámbito educativo, basado en las aportaciones de Medina (2007):

1. Teoría del Desajuste Persona-Entorno (Person-Environment Fit)

Autores: Kahn, French, Caplan y Van Harrison (1970). Esta teoría presenta como postulado central la idea de que el estrés se presenta cuando hay un desequilibrio entre las características del individuo (habilidades, valores, necesidades) y las demandas o recursos del entorno laboral. En el ámbito educativo ocurre cuando por ejemplo un docente experimenta estrés si se le asigna una materia para la cual no está suficientemente capacitado. También puede presentarse si los valores personales del profesor (por ejemplo, la educación inclusiva) chocan con políticas escolares rígidas.

2. Modelo Demanda-Control (Demand-Control Model)

Autor: Robert Karasek (1979). Su idea principal es que el estrés laboral resulta de una combinación de altas demandas psicológicas del trabajo y un bajo control o escasa autonomía del docente. Es el caso, por ejemplo, de un docente con una gran carga horaria, muchos estudiantes y exigencias administrativas, pero que no puede decidir cómo enseñar, en este caso afronta una situación de alto riesgo de estrés. En estas circunstancias el apoyo de colegas y directivos puede amortiguar el efecto del estrés.

3. Teoría del Estrés y Afrontamiento (Transactional Model of Stress and Coping)

Autores: Richard Lazarus y Susan Folkman (1984). Esta teoría tiene como postulado central que el estrés depende de la evaluación cognitiva que la persona hace de la situación y de sus recursos para afrontarla. El docente se plantea dos tipos de evaluación:

- Evaluación Primaria: ¿La situación es una amenaza, un desafío o es irrelevante?
- Evaluación Secundaria: Busca determinar si la persona cuenta con las competencias, recursos físicos – psicológicos, así como de las habilidades emocionales para afrontar adecuadamente las amenazas percibidas.

4. Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – MBI)

Autores: Maslach y Jackson (1981).

Operatividad del síndrome del burnout: Entre sus principales rasgos pueden indicarse los siguientes:

- Manifiesto cansancio emocional: La persona con frecuencia se visualiza y siente como muy cansada y con poco interés por los aspectos emocionales.
- Sensación de despersonalización: La persona se percibe escindida, lejana a sí misma, desarrolla actitudes distante y negativas hacia sus alumnos y colegas.
- Muy reducido desarrollo laboral: La persona se percibe a sí misma como inservible, improductiva, ineficiente. Es decir, como un fracaso desde el punto de vista laboral - profesional.

5. Modelo de Demandas y Recursos Laborales

Fue desarrollado por Demerouti y cols. (2001). Indica básicamente que las excesivas demandas laborales generan elevados niveles de estrés si no se de los recursos suficientes para hacerles frente y superarlas.

Aplicación en educación: Es el caso de un docente con escasos materiales, poco tiempo de preparación, y sin apoyo de la dirección, pero con muchas exigencias curriculares, experimentará un desequilibrio. Entre las ventajas del modelo radica en que explica tanto el estrés negativo como el engagement (compromiso positivo) cuando los recursos superan las demandas.

1.2.4. La satisfacción laboral

En términos generales la satisfacción es aquella sensación que embarga al sujeto al lograr el equilibrio entre una necesidad sentida y un objeto que la satisface. Algunos autores consideran que la satisfacción laboral es el sentimiento positivo que desarrolla el trabajador frente a su propio trabajo. Su estudio y análisis posibilita que los jefes de la empresa puedan conocer los efectos generados por la aplicación práctica de las políticas, normas y procedimientos de la empresa en el personal de la misma.

La eliminación de las fuentes de insatisfacción implica con frecuencia un aumento en el rendimiento del trabajador, que se evidencia en una mejor actitud positiva del trabajador frente a la empresa. Por el contrario, la presencia de insatisfacción en el trabajo, es un indicador de problemas en las relaciones laborales.

Maslow (1998) afirma que la satisfacción de las necesidades da como resultado una actitud positiva de los trabajadores, por lo tanto, se establece que éste es uno de los factores más importantes relacionados con su motivación. Por su parte, estudios basados en el modelo desarrollado por Herzberg (Robinson (2012); señalan que existen factores de motivación intrínsecos del trabajo, estrechamente vinculados con la satisfacción del trabajador, como son los logros laborales, el reconocimiento por el buen desempeño laboral, las promociones y los ascensos. Los factores externos al trabajo, que no son manejados o influidos directamente por el trabajador, son los aspectos de cuidado laboral, las políticas de seguridad, los estilos de supervisión, los recursos, los niveles salariales y las medidas de seguridad laboral.

Hay que precisar muy claramente, a manera de explicación que la satisfacción laboral inequívocamente se refiere a la satisfacción que tiene un docente con su trabajo y considera aspectos muy importantes como los niveles remunerativos (sueldos y salarios), las condiciones de infraestructura y la infraestructura laboral, así las proyectadas líneas de carrera y la independencia para el libre ejercicio de la profesión.

Factores que influyen en la satisfacción laboral docente:

Condiciones de trabajo: Sueldos, turnos de trabajo, sistemas de infraestructura, manejo de los turnos de trabajo y programas de capacitación para la educación permanente.

Vinculaciones de tipo personal: Se refiere indudablemente a las relaciones con otros sujetos, docentes, alumnos, directivos y, tutores.

Autonomía para el ejercicio de la profesión: Se refiere indudablemente a las reales posibilidades que el docente tiene para tomar decisiones propias sobre el proceso de enseñanza - aprendizaje.

La satisfacción laboral tiene un impacto directo en el desempeño docente. Los profesores que se sienten satisfechos tienden a involucrarse más activamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje, muestran mayor interés por mejorar sus prácticas pedagógicas y buscan constantemente estrategias para enriquecer su labor educativa.

1.3. Definición de Términos Básicos

Autonomía: Grado de posibilidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, regular su ritmo, determinar el orden y la forma de realizar las tareas y gestionar su tiempo de trabajo y descanso.

- Carga Mental: Conjunto de toda la actividad mental y esfuerzo intelectual que desarrolla el trabajador durante su trabajo diario.
- Clima Laboral: Contexto o medio ambiente, tanto humano, material y físico dentro del que se desarrollan todas las actividades y labores relacionadas con el trabajo y sus situaciones conexas.
- Clima Organizacional: Conjunto de percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como: las relaciones interpersonales, la remuneración, el trato institucional y los reconocimientos y leneas de carrera.

- Conflicto de Roles: Situaciones laborales en la que en un mismo puesto de trabajo se presentan exigencia incompatibles entre sí.
- Institución Educativa. Comunidad de enseñanza - aprendizaje, inicial y primera instancia en donde se inicia el proceso de gestión del sistema educativo personal y comunitario. Es donde se presta el servicio educativo. Puede ser pública o privada
- Nivel de educación inicial: Es el primer nivel de la EBR que atiende niños de 0 a 2 años (Cuna jardín) en la denominada forma no escolarizada y de 3 a 5 años (Inicial jardín) en la denominada forma escolarizada.
- Inicial jardín: Constituye el II Ciclo de EBR y está dirigido a niños de 3 a 5 años de edad, pretende brindar a los niños las estimulaciones requeridas para su desarrollo integral. Está bajo la responsabilidad de docentes de educación inicial con el apoyo de auxiliares en educación.
- Nivel de educación primaria: Es el nivel II y constituye del III al V ciclo de EBR; tiene una duración de 6 años comprendidos del primer al sexto grado de primaria y está dirigida a los estudiantes de 6 a 11 años de edad aproximadamente.
- Nivel de educación secundaria: Es el nivel III y constituye el VI al VII ciclo de EBR, comprende las modalidades de menores y de adultos. El servicio que se brinda es escolarizado a través de colegios y en forma no escolarizada a través de programas educativos, se imparte en 5 años.

CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de Problema

El estrés laboral en el ambiente educativo ha adquirido una relevancia crítica, manifestándose con impactos negativos y significativos tanto en la salud física como mental del individuo. En el personal docente, este factor empobrece la salud, reduce la eficacia profesional y deteriora notablemente la satisfacción laboral.

Esta problemática se encuentra en una dinámica constante impulsada por los frecuentes cambios científicos y tecnológicos los cuales alteran sustantivamente la naturaleza misma del trabajo educativo durante las últimas décadas. La evolución del rol docente ha desplazado el foco del esfuerzo predominantemente físico hacia una demanda intensiva de esfuerzo mental, una situación exacerbada por los constantes procesos de innovación y reforma en el sector. En este contexto, el estrés laboral es un elemento que deteriora significativamente la satisfacción laboral del trabajador docente. En una organización educativa existen diversos estresores laborales:

- Estresores derivados de alteraciones del ambiente físico: Tipo de Iluminación, Niveles de Ruido, Grados de Temperatura, ambientes en buen/mal estado (infraestructura).

La respuesta biológica al estrés es un mecanismo breve de alerta adaptativo, pero la exposición larga y prolongada a situaciones estresantes más o menos permanentes anexada a la incapacidad para desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas, conducen a la aparición de diversas patologías mas profundas y permanentes. En este ambiente, la persistencia del estrés laboral se convierte en un elemento que deteriora significativamente la satisfacción laboral del trabajador docente, afectando efectiva y directamente su bienestar y desempeño.

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025?

2.2.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Determinar las características socio demográficas (sexo, edad, ocupación, tiempo de servicios y condición laboral), en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025?
- 2) ¿Qué relación existe entre estrés laboral (Dimensión de Cansancio Emocional) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025?
- 3) ¿Qué relación existe entre estrés laboral (Dimensión de Despersonalización) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025?
- 4) ¿Qué relación existe entre estrés laboral (Dimensión de Realización Personal) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Determinar si existe relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.

2.3.2. Objetivos Específicos

- 1) Establecer las características socio demográficas (sexo, edad, ocupación, tiempo de servicios y condición laboral), en el personal docente que labora en una institución educativa Iquitos, 2025
- 2) Determinar si existe una relación entre estrés laboral (Dimensión de Cansancio Emocional) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.
- 3) Determinar si existe una relación entre estrés laboral (Dimensión de Despersonalización) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.
- 4) Determinar si existe una relación entre estrés laboral (Dimensión de Realización Personal) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025

2.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica. El estudio de la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa requiere, inevitablemente, un análisis de las tendencias actuales en ambos campos. Específicamente, esto incluye los factores predominantes de la satisfacción laboral docente. En términos teóricos, la investigación desarrollará un marco conceptual que incorpore los fundamentos teóricos de ambas áreas para optimizar su evaluación psicosocial y proponer la consolidación de sus bases teóricas.

Justificación metodológica. El diseño correlacional adoptado es el procedimiento metodológico más para determinar la relación entre las variables consideradas. Por su parte, la revisión bibliográfica y documental necesaria para estudiar las variables de este estudio aplicará una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa) metodología que la consideramos altamente pertinente para analizar el fenómeno estudiado. Se han combinado procedimientos cualitativos y cuantitativos que posibilitarán un análisis adecuado del tema.

Justificación práctica. Analizar cómo el estrés laboral influye en la satisfacción de los docentes es de importancia práctica ya que ambos factores están muy conectados y, en consecuencia, afectan directamente una serie de aspectos tales como la calidad de la educación, el bienestar del docente y el proceso de aprendizaje de los estudiantes y, finalmente, la relación profesor - alumno. En efecto, cuando el docente se encuentra estresado, dispone de menos energía, motivación y creatividad, lo que notoriamente afecta de manera negativa su desempeño en el aula. En cambio, cuando el docente se siente satisfecho con su trabajo tiende a mantener una actitud positiva y a crear un ambiente de aprendizaje más saludable.

De hecho, la persistencia de un estrés constante reduce notablemente la satisfacción laboral, lo cual se manifiesta en notorio cansancio emocional, acompañadas de manifestaciones de frustración y desinterés por el trabajo. Factores como la sobrecarga administrativa, la presión por resultados o los problemas en el entorno laboral influyen negativamente en la forma cómo el docente percibe su trabajo.

Por otro lado, la satisfacción laboral es fundamental un óptimo desempeño del docente. Es muy conocido, que aquellos profesores que se sienten bien con su trabajo suelen involucrarse más, innovan constantemente sus métodos de enseñanza y buscan introducir mejoras constantemente. Esto, obviamente, se traduce en clases más dinámicas, variadas y adaptadas a las necesidades de los estudiantes, favoreciendo un aprendizaje más significativo.

Asimismo, cuando los docentes se sienten valorados y cómodos, es más probable que permanezcan en la institución. Esto aporta estabilidad al equipo, permite dar continuidad a los proyectos educativos y fortalece el trabajo colaborativo. También facilita la creación de relaciones más sólidas con los estudiantes y sus familias, contribuyendo a un mejor clima laboral.

Además, la satisfacción laboral está relacionada con el bienestar emocional y psicológico del docente. Un entorno de trabajo basado en el apoyo y el reconocimiento ayuda a reducir el estrés y el agotamiento profesional. Este bienestar se refleja en relaciones interpersonales más positivas y en una práctica educativa más empática y de mayor calidad, lo que beneficia tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa en general.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Existe una relación inversa y significativa entre estrés laboral y satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe una relación inversa y significativa entre estrés laboral (Dimensión de Cansancio Emocional) y satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025
- 2) Existe una relación inversa y significativa entre estrés laboral (Dimensión de Despersonalización) y satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.
- 3) Existe una relación inversa y significativa entre estrés laboral (Dimensión de Realización Personal) y satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las variables

Variable 1 Estrés Laboral

Variable 2 Satisfacción Laboral

2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables

1) Definición Conceptual de Estrés Laboral

Según la OMS es un conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas, comportamentales y emotivas que emergen ante la presencia de exigencias profesionales / laborales que exceden largamente las competencias del trabajador para laborar de manera productiva, efectiva y eficiente.

2) Definición Operacional de Estrés Laboral

Según la Escala de Maslach el estrés laboral se manifiesta fundamentalmente en tres Dimensiones:

- Agotamiento Emocional: Cansancio emocional y físico, desinterés, y actitudes negativas hacia el trabajo
- Despersonalización: Respuesta negativa con uno mismo y Falta de preocupación por los demás.
- Bajo logro individual: Baja autoestima, pobre autoconcepto, desinterés, motivación negativa y reducidas competencias profesionales.

3) Definición Conceptual de Satisfacción Laboral

Conjunto de sentimientos, pensamientos y actitudes favorables que manifiestan los miembros de una organización hacia ésta (y su visión, misión, objetivos y procesos) y el orgullo que expresan los empleados por pertenecer a la empresa.

4) Definición Operacional de Satisfacción Laboral

La Escala de Satisfacción Laboral considera los siguientes factores:

Factor I: Significación de la Tarea (8 ítems) Percepción del trabajo en función a atribuciones asociadas al trabajo en lo personal.

Factor II: Condiciones de Trabajo (9 ítems) Evaluación del trabajo en función a la existencia de elementos de infraestructura que facilitan u obstaculizan la actividad laboral que se realiza.

Factor III: Reconocimiento: Se evalúan los méritos personales, sociales y laborales (5 ítems). Es definido como el reconocimiento externo a la labor del trabajador.

Factor IV: Beneficios Económicos (5 ítems). Medición del trabajo en base a los aspectos remunerativos que otorga.

2.6.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones e Indicadores	Tipo y escala	Categoría
Estrés Laboral	El estrés laboral es un conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas, conductuales y emocionales, ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma adecuada.	Dimensión Agotamiento Emocional Indicadores: Ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Dimensión Despersonalización Indicadores: Ítems: 5, 10, 11, 15, 22. Dimensión Realización Personal Indicadores: Ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	Escala Ordinal, Tipo Likert	1. Nunca 2. Pocas veces al año o menos 3. Una vez al mes o menos 4. Unas pocas veces al mes o menos 5. Una vez a la semana 6. Todos los días
Satisfacción Laboral	Es el conjunto de sentimientos, pensamientos y actitudes favorables que manifiestan los miembros de una organización hacia ésta (y su visión, misión, objetivos y procesos) y el orgullo que expresan los empleados por pertenecer a la empresa.	Factor I: Significación de la Tarea Indicadores: Ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26. Factor II: Condiciones de Trabajo Indicadores, Ítems: 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27- Factor III: Reconocimiento personal y social. Indicadores, Ítems: 6, 11, 13, 19, 24 Factor IV. Beneficios Económicos Indicadores, Ítems: 2, 5, 9, 10, 16.	Escala Ordinal, Tipo Likert	TD: Totalmente en Desacuerdo ED: En Desacuerdo I: Indeciso DA: De Acuerdo TA: Totalmente de Acuerdo

CAPÍTULO III: ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección y el análisis de datos numéricos para establecer patrones de comportamiento en una población o muestra, y así contestar a las preguntas de investigación. Este enfoque requiere la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para la comprobación de hipótesis. En este sentido, Glass (1994) sostiene que la investigación cuantitativa se distingue porque los instrumentos aplicados proporcionan puntajes numéricos que son procesados estadísticamente, permitiendo **comprobar el grado de correlación** entre las variables consideradas.

En cuanto al diseño, el estudio asumió el tipo "correlacional", Sánchez Carless (2005). La finalidad de este diseño, según Cazau (2006), es medir **el grado de relación** que existiría entre dos o más variables dentro de un mismo grupo de personas, tratando de determinar el tipo, nivel e intensidad de la correlación. Su objetivo no es establecer causalidades, sino vaticinar el futuro comportamiento de una variable conociendo previamente el comportamiento de otra variables relacionada.

El estudio fue de naturaleza observacional y no experimental porque se basó en la observación y en el registro puntual de los acontecimientos tal como ocurrieron en la realidad, tal como se manifiestan habitualmente en su entorno natural, sin intervenir o manipular el curso normal de las mencionadas variables consideradas en el estudio.

3.1.2. Diseño de Investigación

La investigación tuvo un diseño "no experimental" (Sánchez Carlessi (2005) porque no se manipuló ninguna variable. Fue una investigación de "corte transversal", según Ander Egg (2001) porque analizó el fenómeno en un solo lugar y momento determinado.

Por esto las puntuaciones recabadas de los instrumentos aplicados fueron ingresadas a un programa estadístico SPSS Ver.27, posteriormente se correlacionaron las mencionadas variables, utilizando para ello el Coeficiente de Correlación paramétrico o no paramétrico (Prueba de Kolmogorov – Smirnov).

3.2. Población y Muestra

3.2.1 Población

La población de la investigación estuvo conformada por el personal docente, constituido por 50 personas de ambos sexos que laboran en la Institución Educativa Estatal "Coronel FAP Francisco Secada Vignetta" de la ciudad de Iquitos.

3.2.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por una población total de 50 personas que estuvo conformada específicamente por docentes de aula de nivel inicial, primaria y secundaria. Por tanto, la muestra estuvo constituida por 50 personas, que conforman el personal docente que labora en la institución educativa COLFAP.

Cuadros 1: Las características sociodemográficas

Características Sociodemográficas	fi	%
Sexo		
Masculino	13	26%
Femenino	37	74%
Total	50	100%
Edad (años)		
20 – 30	5	10%
31 – 40	18	36%
41 – 50	21	42%
51 – a mas	8	16%
Total	50	100%
Tiempo de servicio		
01 -- 05	8	16%
06 -- 10	7	14%
11 -- 15	13	26%
16 -- 20	12	24%
21 a mas	10	20%
Total	50	100%
Ocupación laboral		
Docentes Nombrado	36	72%
Docentes Contratado	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración Propia

3.2.3 Unidad de análisis:

La unidad de análisis del estudio estuvo conformada por todo el personal docente de nivel inicial, primaria y secundaria que labora en la Institución Educativa estatal "Coronel FAP Francisco Secada Vignetta".

3.2.4. Criterios de Inclusión

- Nacionalidad peruana.
- Grado de Instrucción: Educación Superior
- Personal Docente que imparte clases a nivel de Educación Inicial, Primaria y
- Secundaria.
- Personal docente nombrado o contratado que labore en la institución durante el año 2025
- Disposición a participar voluntariamente en el estudio.

3.2.5. Criterios de Exclusión

- No personal auxiliar de educación
- No ser de nacionalidad peruana.
- No tener educación de nivel superior.
- No estar directamente involucrados en la docencia de educación.
- Personal con licencia prolongada por motivos de salud, maternidad, u otras razones que impidan su participación activa en el estudio.
- Cualquier miembro del personal que no desee participar en el estudio o que se retire voluntariamente después de haber aceptado inicialmente.
- - No estar dispuesto a participar en programas de desarrollo profesional.

3.3. Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

Es pertinente señalar que la técnica de recolección de datos empleada en el presente estudio fue la “observación por encuesta”. Al respecto García Ferrando (1993) precisa acertadamente que la encuesta es una técnica que utiliza procedimientos estandarizados de investigación mediante los que se recoge y analiza de datos de una muestra representativa y pretende describir, predecir o explicar una serie de características de una población más amplia.

Complementariamente, Sierra Bravo (1994) señala que la observación por encuesta permite obtener datos de interés para determinado estudio interrogando a los integrantes del respectivo grupo social.

Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios tipo Likert elaborados y aplicados para medir las variables del presente estudio. Estos instrumentos fueron respondidos por el personal que conformó la muestra del estudio.

3.3.2 Instrumentos Psicológicos

a) Ficha Técnica del Cuestionario de Estrés Laboral

El Inventario Burnout de Maslach, desarrollado por S. Maslach y C. Jackson y publicado en 1997 por TEA en Madrid, es una herramienta destinada a evaluar el estrés laboral. Su objetivo principal es identificar y medir el nivel de cansancio emocional, desdibujamiento personal y falta de logros personales en los trabajadores. Este inventario se aplica tanto en el campo clínico como en el laboral.

La prueba está conformada por de 22 ítems, en esquema tipo Likert, que permite estudiar y diagnosticar las tres dimensiones principales del burnout: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. Su aplicación puede ser individual o colectiva, con una duración aproximada de 20 a 30 minutos. Para la calificación de las respuestas se usó una plantilla específica que acompaña al manual de la prueba.

En el año 2020, Vásquez Muñoz adaptó el Inventario Burnout de Maslach para aplicarlo en el Perú. Esta adaptación se realizó en un estudio con colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo. Vásquez Muñoz reportó altos niveles de propiedades psicométricas del inventario en su estudio, el cual formó parte de su trabajo doctoral en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, dentro del Programa Académico de Doctorado en Psicología.

b) Ficha Técnica del Cuestionario de Satisfacción Laboral

La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, desarrollada por Sonia Palma Carrillo en el año 2004, es una herramienta de evaluación procedente de Lima, Perú. Su objetivo principal es medir el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores. Esta escala puede ser administrada de manera individual o colectiva, y el tiempo estimado para su aplicación es de aproximadamente 20 minutos.

El instrumento mencionado está desarrollado para ser utilizado en trabajadores dependientes y permite una medición integral y válida de una serie de factores relacionados con su satisfacción en el ámbito laboral. La prueba se compone de siete factores, los cuales abarcan diversos componentes y dimensiones relacionados todos ellos con la satisfacción laboral, proporcionando de este modo un panorama muy completo y preciso del nivel de bienestar de los empleados dentro de su entorno laboral.

La prueba Escala Satisfacción Laboral:

Factores	indicadores	-puntuaciones
Factor I Significación de la Tarea	Desempeño de Tareas Políticas Administrativas, Relación con la Autoridad	1. TD: Totalmente en Desacuerdo
Factor II: Condiciones de Trabajo	Físicas y/o Materiales	2. ED: En Desacuerdo
Factor III: Reconocimiento personal y social.	Relaciones Sociales y Desarrollo Personal	3. I: Indeciso
Factor IV. Beneficios Económicos	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	4. DA: De Acuerdo
		5. TA: Totalmente de Acuerdo

Validez y Confiabilidad: Palma Carrillo (2004) señala que su prueba presenta índices de validez y confiabilidad superiores a 0.95. Número de ítems : 36. Escala : Likert del 1 a 5, donde 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 es En desacuerdo, 3 es Indeciso, 4 es De acuerdo y 5 es Totalmente de acuerdo.

3.3.3. Procedimiento de recolección de datos

Se realizaron los siguientes pasos para realizar la recopilación de los datos:

- 1) Se coordinó con los responsables de la I.E. para obtener el acceso y la posibilidad de aplicar los instrumentos a la muestra del estudio.
- 2) Se aplicaron los instrumentos de evaluación a la muestra seleccionada, docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de educación.
- 3) Se calificaron de acuerdo con sus normas específicas los cuestionarios seleccionados.
- 4) Se tabularon las calificaciones y se trasladaron a una Hoja del Programa Excel 365.
- 5) Las calificaciones fueron llevadas al Programa Estadístico SPSS V. 27 para los análisis estadísticos del caso.

3.4. Procesamiento de la Información

3.4.1. Estadística descriptiva

Para el ingreso de los datos se construyó una matriz de datos de la siguiente manera:

	Estrés Laboral (S₁)	Satisfacción Laboral (S₂)
O ₁	R ₁	R ₂
.		
o		
o		
o		
o		
O ₅₀	R _{50/1}	R _{50/2}

3.4.2. Estadística Descriptiva

a) Fórmula de la Media (Medida de Tendencia Central):

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n}$$

b) Fórmula de la Desviación Estándar (Medida de Variabilidad):

$$\sum fX^2 = \frac{(\sum fX)^2}{n}$$
$$s = \frac{\sum fX^2 - \frac{(\sum fX)^2}{n}}{n - 1}$$

3.4.4 Análisis e interpretación de la información

Los resultados fueron examinados e interpretados mediante la contrastación de las hipótesis formuladas con los datos obtenidos del análisis estadístico. Asimismo, se elaboraron los gráficos pertinentes y se realizaron los análisis correspondientes.

3.4.5 Aspectos éticos

El presente estudio cumplió con las normas y disposiciones de carácter ético universalmente adoptadas, lo cual implica un reconocimiento ético real con los compañeros, docentes y la propia institución universitaria. Esto es así porque la autora considera que el respeto intelectual y profesional debe estar presente en todo proceso investigativo.

Por estas consideraciones el presente estudio respetó los derechos de autor de los participantes y de las fuentes de datos, colocándolos por encima de los intereses del estudio. En esta línea de trabajo, el consentimiento informado fue un aspecto fundamental, porque garantizó la libre decisión de participar o no. Esto también implicó la obligación de explicarles claramente los objetivos de la investigación y sus riesgos y beneficios, respetando su derecho a retirarse cuando así lo desearan.

Se respetaron los códigos de ética profesional y las normas institucionales no solo con el fin de proteger a los participantes, sino también como una forma de desarrollar un trabajo verdaderamente profesional, esencialmente responsable y comprometidos con la honestidad y el respeto a la dignidad humana.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO

4.1. Estadística Descriptiva

4.1.1. Distribución detallada de la muestra

Características de estudios	fi	%
Sexo		
Masculino	13	26%
Femenino	37	74%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 1: muestra la distribución por sexo de un grupo de 50 personas en un estudio, con los siguientes detalles:

Masculino: 13 personas. Es el 26% del total.

Femenino: 37 personas. Es el 74% del total.

Total, General: 50 personas. Son el 100%.

La distribución de la tabla, indica de modo indubitable una marcada predominancia del sexo femenino (74%) frente a un (26%) de varones. Esto indica que en el grupo estudiado hay una representación mayor de mujeres.

Tabla 2
Distribución de la muestra por grupo etario

Edad (años)	fi	%
20 – 30	5	10%
31 – 40	18	36%
41 – 50	21	42%
51 – a mas	8	16%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 2: presenta la distribución por rangos de edad de un grupo de 50 personas con los siguientes detalles:

20 – 30 años: 5 personas (10%)
 31 – 40 años: 18 personas (36%)
 41 – 50 años: 21 personas (42%)
 51 años o más: 8 personas (16%)
 Total: 50 personas (100%)

La distribución por edad mostrada revela que la mayoría de los participantes se concentran en los rangos de 41 a 50 años (42%) y de 31 a 40 años (36%). Es decir, nos informan que el grupo estudiado es mayormente de adultos de mediana edad. El grupo de 41 a 50 años es el mayoritario, ya que conforma casi la mitad de la muestra, y está siendo seguido de cerca por el grupo de 31 a 40 años. Hay que precisar claramente que los participantes de 20 a 30 años, representan solo el 10%, y los de 51 años o más constituyen el 16%, de la muestra

Tabla 3
Distribución de la muestra por tiempo de servicio

Tiempo de servicio	fi	%
01 -- 05	8	16%
06 -- 10	7	14%
11 -- 15	13	26%
16 -- 20	12	24%
21 a mas	10	20%
Total	50	100%

*Fuente: Elaboración
Propia*

La tabla 3 presentada arriba nos muestra la distribución del tiempo de servicio (en años) de un grupo de 50 personas en un estudio, con los siguientes detalles:

- **1 – 5 años:** 8 personas (16%)
- **6 – 10 años:** 7 personas (14%)
- **11 – 15 años:** 13 personas (26%)
- **16 – 20 años:** 12 personas (24%)
- **21 años o más:** 10 personas (20%)
- **Total:** 50 personas (100%)

Esta distribución del tiempo de servicio nos indica que la mayoría de los participantes tienen una experiencia laboral o de servicio considerable, con el 26% (13 personas) en el rango de 11 a 15 años, seguido de cerca por el 24% (12 personas) en el rango de 16 a 20 años. Estos datos nos indican que una proporción significativa del grupo estudiado (50%) tiene entre 11 y 20 años de experiencia laboral, lo que podría reflejar una población con un nivel de medio a alto de antigüedad en su actividad profesional (docencia). Los rangos de menor antigüedad, 1 a 5 años (16%) y 6 a 10 años (14%), son los menos representados, lo que podría sugerir que el estudio se centra en una población con mayor experiencia.

Tabla 4
Distribución de la muestra por condición laboral
Condición laboral fi %

Nombrado	36	72%
Contratado	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 4 presentada arriba muestra la distribución según la condición laboral de un grupo de 50 personas en un estudio, con los siguientes detalles:

- **Nombrado:** 36 personas (72%)
- **Contratado:** 14 personas (28%)
- **Total:** 50 personas (100%)

Esta distribución por condición laboral indica una clara predominancia de personas con condición de nombradas, representando el 72% de la muestra, mientras que las personas contratadas constituyen el 28%. Esto indica que una gran mayoría de los participantes presentan una estabilidad laboral más consolidada. Por otra parte, el 28% de contratados indica que hay una preferencia por incluir a personas con mayor antigüedad o compromiso laboral. Si se considera junto con las tablas previas (sexo: 74% mujeres, 26% hombres; edad: 42% entre 41-50 años, 36% entre 31-40 años; tiempo de servicio: 50% entre 11-20 años), se puede inferir que el grupo estudiado está compuesto principalmente por mujeres de mediana edad con experiencia laboral significativa y, en su mayoría, con una condición laboral estable (nombradas).

4.1.2. Niveles de tendencia central y de dispersión de los puntajes

Tabla 5

Distribución de los niveles de tendencia central y medidas de dispersión

		Estadísticos				
		Cansancio Emocional	Despersonalizaciónreali_	Realización Personal	Total Estres Laboral	Satisfacción Laboral Total
N	Válido	50	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		29,1200	16,8000	32,3000	26,0733	15,0400
Mediana		29,5000	16,0000	29,5000	25,1667	14,5000
Moda		26,00 ^a	15,00	26,00	22,33 ^a	12,00
Desv. Desviación		5,15728	2,74048	8,52667	4,75633	5,93832
Varianza		26,598	7,510	72,704	22,623	35,264
Rango		23,00	10,00	32,00	17,00	20,00
Mínimo		16,00	13,00	16,00	16,67	5,00
Máximo		39,00	23,00	48,00	33,67	25,00
Suma		1456,00	840,00	1615,00	1303,67	752,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Elaboración Propia

Los datos correspondientes a tendencia central y de dispersión de la muestra mostraron los siguientes resultados:

En la Tabla 5 apreciamos las medidas de tendencia central: media, mediana y moda.

La media aritmética es el promedio de las puntuaciones de cada variable.

La mediana es el valor del lugar central entre todos los valores de cada variable cuando están ordenados en forma creciente o decreciente.

La moda es el dato más repetido dentro de una variable. Es aquel que tiene mayor frecuencia.

La desviación estándar es el promedio de las desviaciones individuales de cada observación con relación a la media de una distribución.

La varianza representa la variabilidad de los datos respecto a su media.

El puntaje mínimo representa la menor puntuación alcanzada. El puntaje máximo representa la mayor puntuación obtenida.

El rango es la proximidad de los datos con referencia a la media. Se obtiene restando el dato menor al dato mayor

La tabla presentada (Tabla 5) también, nos muestra un análisis estadístico descriptivo de cinco variables relacionadas con el bienestar laboral, basado en una muestra de 50 casos válidos sin datos perdidos. Las variables analizadas son:

Cansancio Emocional, Despersonalización, Realización Personal, Total Estrés Laboral y Satisfacción Laboral Total. A continuación, se detalla cada aspecto:

- **Cansancio Emocional:** La media es 29, sugiriendo una distribución ligeramente asimétrica. La moda de 26.00 (con múltiples modos, tomando el menor) y una desviación estándar de 5.15728 indican una variabilidad moderada. El rango (16.00 a 39.00) muestra una dispersión de 23 puntos, con una suma total de 1456.00.
- **Despersonalización:** La media es 16.8000 lo que sugiere simetría en la distribución.
- **Realización Personal:** La media es 32 indica una posible asimetría positiva.
- **Total, Estrés Laboral:** La media es 26.0733, por debajo de la mediana (25.1667), señala una distribución sesgada.
- **Satisfacción Laboral Total:** La media es 15.0400.

De manera muy general, las variables estudiadas en el presente estudio como son el estrés laboral y satisfacción laboral, evidencian sendas distribuciones con niveles de asimetría, destacando Realización Personal y Estrés Laboral Total como las más afectadas. En contraste, Despersonalización y Satisfacción Laboral presentan una menor variabilidad en sus valores.

La distribución de las puntuaciones promedio en las diferentes dimensiones del estudio se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico 1.

Distribución de los promedios en las diferentes variables del estudio: dimensiones del estrés laboral y los factores de satisfacción laboral



Fuente: Elaboración Propia

El Gráfico 1: de puntuaciones promedio revela un patrón de alto riesgo de estrés laboral con una Contradicción Significativa en el Bienestar dentro de la muestra estudiada:

Riesgo de Estrés Alto: Las variables de riesgo, Cansancio Emocional (29.12) y Estrés Laboral Total (26.07), son muy elevadas, indicando que los participantes están severamente agotados y bajo presión constante.

Contrastación de Valores: Se aprecia que existe una fuerte discrepancia entre la y Realización Personal y la Satisfacción Laboral).

Punto Fuerte: Los profesionales se sienten competentes, eficaces y valiosos en su trabajo (Alta Realización).

Factor Protector: La Despersonalización es bastante baja, lo que indica que el agotamiento no ha afecta significativamente el factor empatía y la calidad de la interacción laboral profesional.

Conclusión Operativa: Se requiere una intervención que aborde el agotamiento y mejore las condiciones laborales (lo que incrementaría la Satisfacción Laboral), aprovechando la fuerte Realización Personal como un recurso interno para la mejora

4.1.3. Análisis descriptivo categorial de las variables y sus dimensiones

Primero se obtuvo la respectiva baremación establecer la distribución interna de sus puntajes:

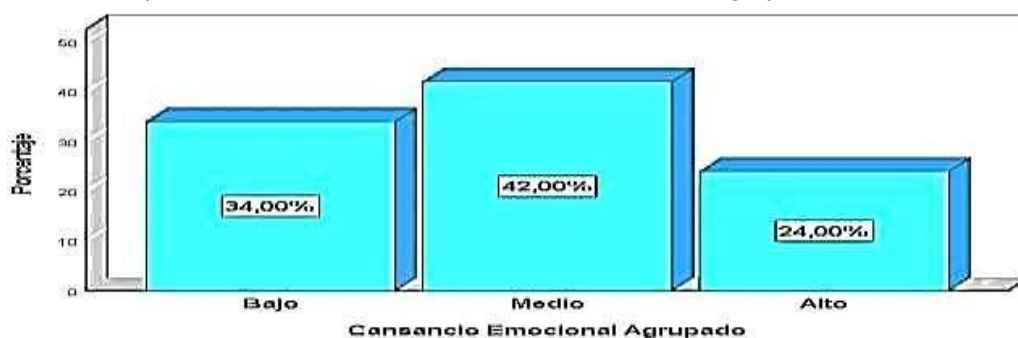
Tabla 6
Distribución estadística Baremación de los Puntajes de las dimensiones de estrés laboral

		Cansancio Emocional	Despersonalización real	Realización Personal	Total Estrés Laboral	Satisfacción Laboral Total
N	Válido	50	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0	0
Percentiles	25	26,00	15,00	26,00	22,00	11,00
	50	30,00	16,00	30,00	25,00	15,00
	75	32,00	18,00	41,00	31,00	21,00

Fuente: Elaboración Propia

Basándonos en estas puntuaciones se ubicó cada una de las variables de la muestra de estudio en sus niveles de Bajo, Medio y Alto desempeño:

Gráfico 2
Desempeño en la dimensión de Cansancio Emocional Agrupada



Fuente: Elaboración propia

Interpretación del Gráfico de la dimensión de Cansancio Emocional Agrupado

El gráfico de barras muestra la distribución porcentual del nivel de Cansancio Emocional Agrupado en una población o muestra, clasificado en tres categorías: Bajo, Medio y Alto.

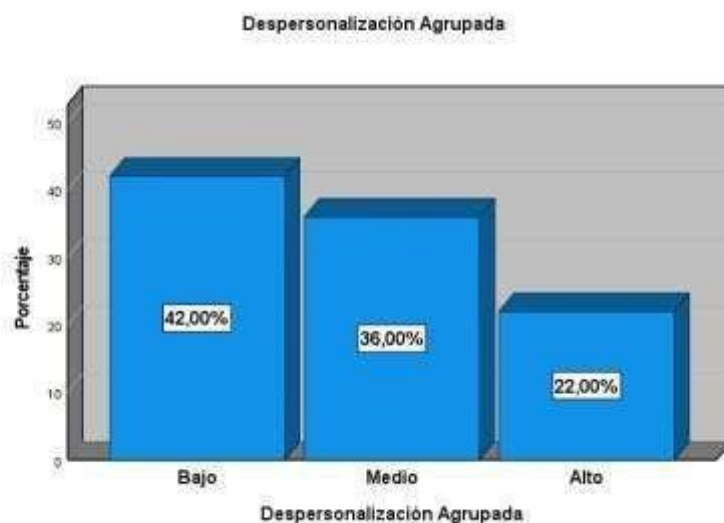
Resumen de los Resultados: Nivel Medio es en este caso el nivel predominante. Casi la mitad de la población experimenta un cansancio emocional de nivel intermedio.

Nivel Bajo: Más de un tercio de la muestra exhibe un cansancio emocional bajo.

Nivel Alto: Aproximadamente una cuarta parte de la muestra exhibe un cansancio emocional alto.

Conclusión: La mayor concentración de personas se ubican en el nivel Medio de cansancio emocional, indicando que esta situación está ampliamente distribuida, con una porción significativa en el nivel Bajo

Gráfico 3
Desempeño en la dimensión Despersonalización Agrupada



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 3, de barras ilustra el nivel de dimensión de Despersonalización Agrupada, con la siguiente distribución:

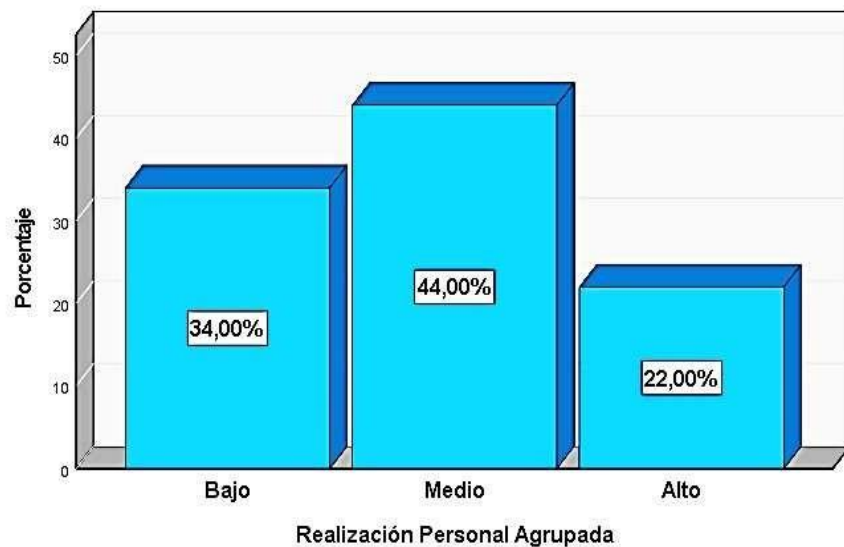
Nivel Bajo: 42.00%,

Nivel Medio: 36.00%

Nivel Alto: 22.00%

Conclusión: El nivel de Despersonalización Agrupada es predominantemente Bajo (42.00%). Esto significa que la mayoría de la población (casi la mitad) presenta bajos niveles de cinismo y distanciamiento emocional hacia otras personas. A pesar de esto, se observa que más de la mitad de la población total (58%) presenta niveles Medios o Altos, lo cual sigue siendo una proporción significativa que podría requerir intervención.

Gráfico 4.
Desempeño en la variable dimensión Realización Personal Agrupada



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 4 muestra la distribución de la dimensión "Realización Personal Agrupada" en tres categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto", expresada en porcentaje. con los siguientes resultados:

Nivel Medio: 44.00%

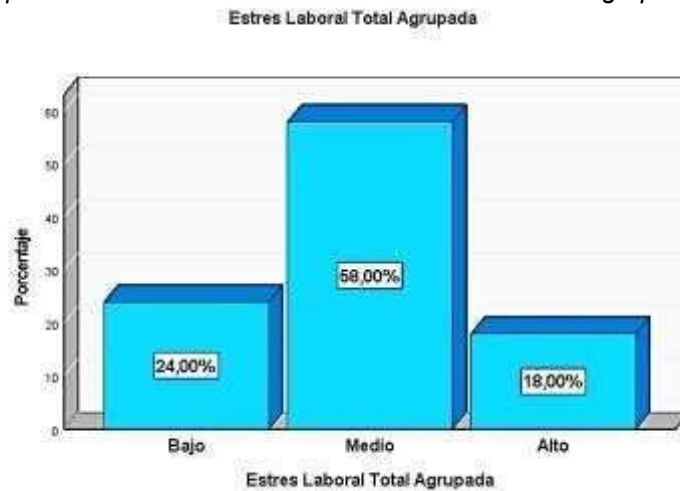
Nivel Bajo: 34.00%

Nivel Alto: 22.00%

Interpretación Resumida

La Realización Personal (o falta de ella, que es la tercera dimensión del burnout) es percibida por la mayoría de la población analizada en un nivel Medio (44.00%).

Gráfico 5
Desempeño en la Dimensiones de Estrés Laboral Total Agrupado



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 5, nos muestra la distribución de la dimensiones del "Estrés Laboral Total Agrupada" distribuida en tres categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto", expresada en porcentaje.

A continuación, detallamos el análisis:

Nivel Medio: 58.00%

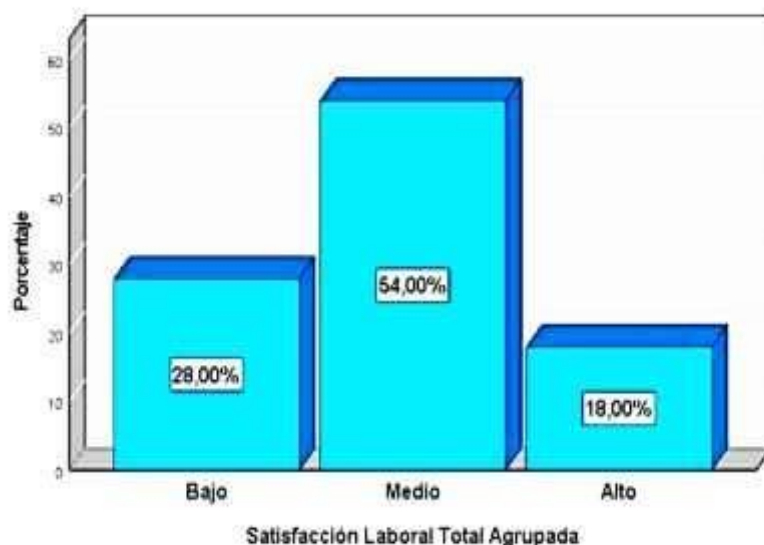
Nivel Bajo: 24.00%

Nivel Alto: 18.00%

Interpretación Resumida: El nivel de Estrés Laboral Total Agrupado es predominantemente Medio (58.00%).

Este hallazgo señala que más de la mitad de la población analizada experimenta un nivel moderado de estrés laboral. Aunque el estrés no es mayoritario en el nivel Alto,

Gráfico 6
Desempeño sobre factores de Satisfacción Laboral Total Agrupada



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 6 muestra la distribución de factores de la "Satisfacción Laboral Total Agrupada" en tres categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto", expresada en porcentaje. A continuación, ofrecemos un análisis detallado:

Nivel Medio: 54.00%

Nivel Bajo: 28.00%

Nivel Alto: 18.00%

Interpretación Resumida

Es preocupante que el 28.00% de los individuos reporte una satisfacción laboral Baja, un grupo que podría estar en riesgo de bajo rendimiento o deserción. Solo el 18.00% reporta una alta satisfacción.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov

Para determinar qué tipo de correlación se aplicará (Correlación Paramétrica o Correlación No Paramétrica) se aplicó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov. Con este fin se planteó la respectiva hipótesis alterna seguida de la hipótesis nula:

H1: La distribución de la variable en estudio difiere de la distribución normal. H0: La distribución de la variable en estudio NO difiere de la distribución normal. El nivel de significancia asumido es el Alfa = 0.05

Para establecer la normalidad de la distribución encontrada se utilizó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov, porque la muestra del estudio era de 50 personas. Ver Tabla 7.

Tabla 7
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

			Cansancio Emocional Agrupado	Despersonalización Agrupada	Realización Personal Agrupada	Estres Laboral Total Agrupada	Satisfacción Laboral Total Agrupada
N			50	50	50	50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media		1,9000	1,8000	1,8800	1,9400	1,9000
	Desv. Desviación		,75265	,78246	,74615	,65164	,67763
Máximas diferencias extremas	Absoluta		,221	,267	,224	,297	,279
	Positivo		,221	,267	,221	,283	,261
	Negativo		-,212	-,181	-,224	-,297	-,279
Estadístico de prueba			,221	,267	,224	,297	,279
Sig. asin. (bilateral) ^c			<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.		,000	,000	,000	,000	,000
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,000	,000	,000	,000	,000
		Límite superior	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 221623949.

Fuente: Elaboración propia

Comentando la Tabla 7 puede señalarse:

1. Número de casos (N): Para cada variable (Cansancio emocional, Despersonalización, Realización personal, Estrés laboral y Satisfacción laboral) se evaluaron 50 observaciones.
2. Kolmogorov-Smirnov (K-S):
 - El estadístico K-S se usa aquí para contrastar si los datos de cada variable siguen una distribución normal.
 - La significación asintótica bilateral (Sig. asint. (bilateral)) y la significación corregida por Monte Carlo (Sig. Monte Carlo) son todas $p = 0.000$, es decir, $p < 0.05$ en todos los casos.
3. Interpretación del resultado:
 - Como el valor de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula de normalidad.
 - Esto significa que las distribuciones de las variables analizadas no siguen una distribución normal.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov indica que los datos no son normales, por lo que se deben aplicar pruebas estadísticas no paramétricas.

4.2.2. Comprobación de la Hipótesis General

Esta Hipótesis planteaba que existía una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo en el personal docente de una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. El Resumen del Procesamiento de casos se aprecia en la siguiente Tabla 8:

Tabla 8
Correlaciones entre las variables, para la hipótesis general

Correlaciones			Total Estres Laboral	satisf_laboral_totfime
Rho de Spearman	Total Estres Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,851**
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	50	50
	satisf_laboral_totfime	Coefficiente de correlación	-,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

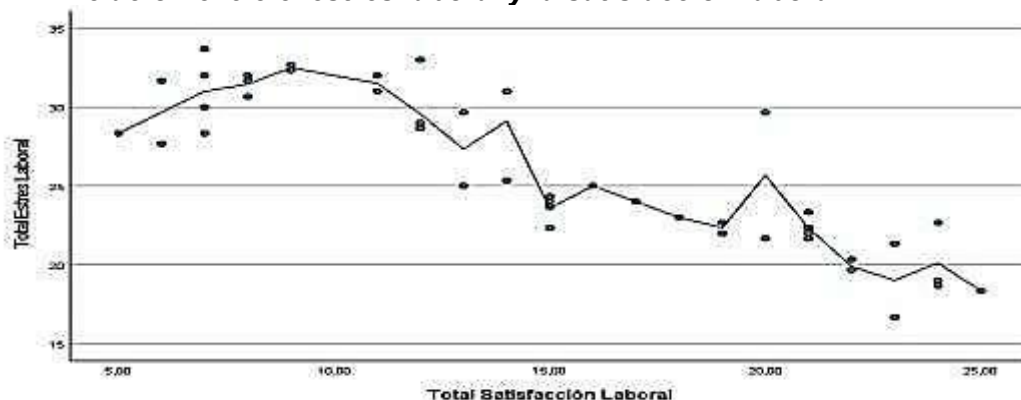
Interpretación

Se encontró una correlación de $-.85$, comprobándose que existía una correlación inversa y significativa entre ambos factores.

Conclusión

Se estableció que, a medida que aumenta el estrés laboral disminuye la satisfacción laboral en la muestra considerada, Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis General. Esta relación puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 7.
Relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral



Fuente: *Elaboración propia.*

En este gráfico se observa que al aumentar el estrés laboral disminuye la satisfacción laboral.

Resumiendo, la tabla muestra los resultados del análisis correlacional (Rho de Spearman), para determinar la relación entre “Estrés Laboral” y “Satisfacción Laboral”. El coeficiente de correlación Rho de Spearman -como ya se indicó- es una medida no paramétrica de correlación entre dos variables; es decir, mide si, al aumentar una variable, la otra tiende a aumentar o disminuir, pero no necesariamente a una tasa constante. Esto es adecuado cuando los datos podrían no tener una distribución normal o al trabajar con datos ordinales (datos ordenados).

La Sig. (bilateral) o valor p de la correlación. Representa la probabilidad de observar el coeficiente de correlación obtenido (o un valor más extremo) si no existiera correlación entre las variables de la población.

La correlación entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral fue de $-.85^{**}$

Esto indica una correlación inversa. Lo cual significa que al aumentar el estrés laboral tiende a disminuir la satisfacción laboral.

Significación de “r”:

Un valor de 0 indica que no existe correlación lineal.

De 0,1 a 0,3 se considera una correlación débil

De 0,3 a 0,5 se considera una correlación moderada

Se considera que 0,5 y más es una correlación fuerte

La Sig., bilateral es: $< .001$. Esto significa que la probabilidad de encontrar una correlación tan fuerte como 0,366 (o más fuerte) si no existiera una correlación real en la población es inferior al 0,1 %. Esto es extremadamente bajo.

Por lo tanto, se debe rechazar la hipótesis nula (que afirma que no existe correlación) y concluir que si existe correlación y que es una correlación inversa, estadísticamente significativa, lo cual significa que es altamente improbable que la relación encontrada se haya producido por azar o por casualidad. N: 50, significa que la correlación se calculó con base en una muestra de 50 individuos. Un tamaño de muestra más grande aumentaría la confianza en los resultados.

El doble asterisco (**) junto al coeficiente de correlación (-.85) indica que esta correlación es inversa y es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 ($p < 0,01$).

Se comprobó que existe una correlación inversa y estadísticamente significativa (-.85, $p < .001$) entre el “Estrés Laboral” y la “Satisfacción Laboral”.

4.2.3. Comprobación de las Hipótesis Específicas

La investigación se planteó tres hipótesis específicas:

- 1) Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral (Área de Cansancio Emocional) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025
- 2) Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral (Área de Despersonalización) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.
- 3) Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral (Área de Realización Personal) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.

El procesamiento estadístico arrojó las siguientes comprobaciones;

Tabla 09 Hipótesis Específica 1

Planteaba que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral (Área de Cansancio Emocional) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.

Correlaciones				
			Cansancio Emocional	Total Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cansancio Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,831**
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	50	50
	Total Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión: Hallamos una correlación inversa y significativa entre el estrés laboral (Cansancio Emocional) y la satisfacción laboral. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 1.

Tabla 10 Hipótesis Específica 2

Planteaba que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral (Área de Despersonalización) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Despersonalización		Despersonalización	Total Satisfacción Laboral
		Coefficiente de correlación	1,000	-,630**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	50	50
	Total Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión: Hallamos una correlación inversa y significativa entre el estrés laboral (Despersonalización) y la satisfacción laboral. Por tanto, se comprobó la Hipótesis Específica 2.

**Tabla 11
Hipótesis Específica 3**

Planteaba que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral (Área de Realización Personal) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Realización Personal		Realización Personal	Total Satisfacción Laboral
		Coefficiente de correlación	1,000	-,799**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	50	50
	Total Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión: Se encontró una correlación inversa y significativa entre el estrés laboral (realización personal) y la satisfacción laboral. Por tanto, se comprobó la Hipótesis Específica 3.

CAPÍTULO V. DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

El hallazgo de una relación inversa entre el estrés y la satisfacción laborales en el personal docente de Iquitos es un resultado de gran relevancia, tanto desde una perspectiva empírica como teórica. Este hallazgo evidencia que, cuando las exigencias laborales aumentan y los docentes se sienten sobrecargados, presionados o emocionalmente desgastados, la experiencia subjetiva de satisfacción con su trabajo tiende a disminuir. En otras palabras, el malestar vinculado al estrés no solo afecta la salud psicológica del docente, sino que también debilita el sentido de agrado, realización y compromiso con la labor educativa.

Apreciado desde otro ángulo, debemos aclarar que los resultados encontrados en la presente investigación nos muestran una realidad bastante cotidiana, es decir, que muchos docentes no solo enseñan, es decir, realizan su labor profesional, sino que además cumplen funciones colaterales, como: funciones emocionales, actividades sociales y trabajos administrativos. Esto es un hecho real, sobre todo en contextos como el de Iquitos, donde suelen existir limitaciones estructurales, tanto en infraestructura, como recursos materiales y económicos, junto con una falta de apoyo institucional. Esta secular condición hace que las exigencias al personal docente aumenten. Como consecuencia de todo este, aparece y se desarrolla un desgaste cognitivo y emocional progresivo que se manifiesta en cansancio, frustración y pérdida de motivación, afectando la satisfacción laboral y existencial del docente.

Esta situación puede entenderse mejor a partir del Modelo de Demandas y Recursos Laborales, modelo que explica claramente que el bienestar en el trabajo depende del equilibrio entre lo que se exige y el apoyo disponible. Cuando las demandas son altas —sobrecarga laboral, presión por resultados, manejo de conductas estudiantiles y tareas administrativas— como en el caso de Iquitos y los recursos son escasos —poco respaldo institucional, limitada autonomía o falta de

reconocimiento—, el estrés laboral del docente deja de ser algo coyuntural y se vuelve constante y permanente, impactando tanto el rendimiento como el bienestar emocional del profesor.

En este sentido, la disminución de la satisfacción laboral docente no implica necesariamente egoísmo o falta de compromiso por parte del profesor, sino que es el resultado lógico de trabajar en condiciones muy precarias, donde el esfuerzo personal trata de suplir la carencia de apoyo institucional. Así pues, el trabajo docente deja de ser gratificante y empieza a percibirse como una fuente continua de frustración y agotamiento.

Obviamente, El agotamiento emocional aparece cuando el docente siente que carece de la energía necesaria para afrontar sus responsabilidades, lo cual implica una reducción significativa de su satisfacción laboral. A esto se suma la conocida despersonalización, que puede llevar a actitudes más frías o más distantes hacia estudiantes y colegas; que, aunque funciona inicialmente como una forma de protección, a la larga termina afectando las relaciones sociales y el clima laboral. Finalmente, la baja realización personal debilita la sensación de logro y competencia profesional, afectando la autoestima y el autoconcepto, es decir, el orgullo por el trabajo realizado. Todo ello contribuye a una disminución significativa de la satisfacción laboral docente.

Otro aporte sumamente importante -según nuestro particular criterio- deriva de la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, mediante la cual es posible interpretar estos resultados señalando que el estrés laboral suele estar asociado a deficiencias en los factores higiénicos: las condiciones de trabajo, la carga laboral excesiva, la supervisión inadecuada o la falta de reconocimiento institucional. Estas condiciones generan insatisfacción, incluso cuando el docente mantiene una alta vocación. Al mismo tiempo, el estrés puede limitar el impacto positivo de los factores motivacionales, como el logro, el reconocimiento y el desarrollo profesional, reduciendo así las oportunidades de experimentar satisfacción genuina en el trabajo.

El hallazgo referido a que el estrés laboral (cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal) se relacionen de manera inversa con la satisfacción laboral es un hallazgo corroborado por diversos estudios y teorías contemporáneas sobre los efectos del estrés laboral sobre los niveles de satisfacción laboral.

- En lo que atañe a la relación inversa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral, cabe precisar que, cuando las demandas superan los recursos habituales, las personas así afectadas agotan su energía y experimentan una reducción de sus afectos positivos hacia el trabajo, lo que -obviamente- reduce su satisfacción laboral. Este fenómeno es congruente con la “Teoría de Conservación de Recursos” (COR) (la pérdida de recursos genera estrés) y con la Teoría de los Eventos Afectivos (AET) (eventos muy demandantes de esfuerzos laborales tienden a generar afectos negativos que merman significativamente la satisfacción laboral. Estudios que fue sustentado por Alarcón (2011) y de Demerouti y cols. (2001).
- En lo referido a la relación entre la dimensión Despersonalización y su relación inversa con la satisfacción laboral es de precisar que el distanciamiento generado por la despersonalización protege a corto plazo, pero devalúa o empobrece a mediano y largo plazo el significado de la tarea para el ejecutante, así como la calidad de las relaciones, que son dos componentes claves de la satisfacción. El modelo Demandas–Recursos (JD-R) explica que al existir un limitado apoyo de los grupos sociales de referencia (colegas, compañeros de trabajo, redes de apoyo, que brinden retroalimentación positiva, emergen el estrés laboral y las actitudes negativas, todos ellos generadores de insatisfacción laboral. El Modelo de Características del Puesto anticipa menos satisfacción laboral cuando el sentido del trabajo pierde significatividad, cuando la autonomía decrece o el feedback escasea, como indican Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000).
- Finalmente, la baja realización personal altera negativamente la satisfacción laboral. Sentirse poco eficaz o poco competente merma

significativamente la satisfacción laboral. La Teoría de la Autodeterminación (SDT) sostiene que la autosuficiencia, como competencia laboral es una necesidad psicológica básica y que, cuando se frustra (por metas inalcanzables, falta de reconocimiento), decaen la autoestima, el sentimiento de bienestar personal y la consiguiente satisfacción laboral, como precisan Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996).

Los estudios clásicos sobre el tema reportan asociaciones negativas y significativas entre estrés laboral (cansancio, despersonalización y realización personal) con la satisfacción laboral, como el análisis de Lee y Ashforth (1996) que lo precisaba documentariamente en diversos sectores ocupacionales. Más recientemente, Alarcón (2011) integró estudios en el marco JD-R y confirmó el patrón con múltiples actitudes laborales (incluida la satisfacción). De lo encontrado, puede recomendarse una serie de medidas de apoyo:

Reducir las demandas laborales a límites permisibles.

Reestructurar el modelo de administración laboral (Modelo de Características del Puesto): elevando la variedad, identidad y significatividad de las tareas, junto con la autonomía y la retroalimentación, todo lo cual obviamente, fortalece la satisfacción y el sentido del trabajo y, en consecuencia, reduce el estrés laboral.

Es imprescindible fortalecer las competencias laborales, para lo cual hay que definir de metas claras, objetivas y que puedan ser alcanzables, otorgar reconocimiento contingente y oportunidades de control fortalecen la realización personal y, con ello, la satisfacción del trabajador.

En los antecedentes del presente estudio se observa que, en general, las investigaciones revisadas se centran en analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal docente, tanto en México como en Perú. La mayoría de estos estudios emplean enfoques cuantitativos, con diseños no experimentales de tipo correlacional y de corte transversal, lo que

permite identificar asociaciones entre ambas variables, aunque sin establecer relaciones causales.

Específicamente en el caso de Iquitos, la vinculación entre las variables estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes, adquiere ribetes muy concretos y especialmente importantes. En esta zona, el trabajo docente no solo supone resolver los retos pedagógicos que surgen frecuentemente en el aula, sino también, afrontar diariamente una serie de dificultades sociales, económicas y logísticas que incrementan las habituales presiones pedagógicas de todos los días. Esto es evidente tras la simple comprobación observacional de que, cuando el estrés crece, la satisfacción con el trabajo disminuye, lo que hace necesario y urgente la impostergable tarea de fortalecer y promover políticas de bienestar docente, mejorando las condiciones laborales y desarrollando específicos programas de salud mental para los profesores.

Desde una perspectiva más holística y amplia, hay que considerar que la satisfacción laboral no depende sólo ni exclusivamente de la actitud o de las características individuales del docente, depende también -y de modo muy importante- del entorno en el que trabaja el profesor: los recursos de que dispone, del apoyo institucional que se le proporcione y del reconocimiento institucional que recibe. Por eso, reducir el estrés y mejorar la satisfacción no solo beneficia al profesor -en lo personal-, sino que también repercute muy positivamente en la calidad educativa en general y en toda la comunidad escolar de la zona.

Las investigaciones, tanto a nivel internacional como en el Perú, coinciden en señalar la vigencia de una misma tendencia: a mayor estrés laboral, menor satisfacción en el trabajo docente. Por ejemplo, estudios en México han encontrado niveles moderados de satisfacción acompañados de presencia leve o moderada de burnout, confirmando la vigencia de esta relación inversa.

Concretamente en el caso peruano, aunque la intensidad de esta vinculación varíe entre diferentes estudios, también se evidencia la existencia de esta relación negativa. De esta manera, diversas investigaciones han

constatado que el estrés, en sus dimensiones físicas, psicológicas y sociales, contribuye significativamente a disminuir la satisfacción laboral. Asimismo, algunos estudios señalan coincidentemente que las mujeres docentes tienden a experimentar mayores niveles de estrés frente a las demandas propias de su labor que sus colegas varones.

5.2. Conclusiones

1. La presente investigación se planteó como objetivo general establecer qué tipo y nivel de relación existía entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en un grupo de docentes de una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. En consecuencia, se formuló una Hipótesis General que postulaba que existía relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Se encontró una correlación inversa y significativa entre ambas variables con lo que se comprobó la Hipótesis General.
2. La investigación se planteó como objetivo específico 1 determinar la relación entre el estrés laboral (Área de Cansancio Emocional) y la satisfacción laboral en un grupo de docentes de una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. En consecuencia, se formuló la Hipótesis Específica 1 que postulaba que existía relación inversa y con significación estadística entre la variable “estrés laboral” (Dimensión Cansancio Emocional) y la satisfacción laboral. Se encontró una correlación inversa y significativa entre ambas variables con lo que se comprobó la Hipótesis Específica 1.
3. La investigación se planteó como objetivo específico 2 establecer la relación entre el estrés laboral (Dimensión de Despersonalización) y la satisfacción laboral en profesores de una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. En consecuencia, se formuló la Hipótesis Específica 2 que postulaba que existía relación inversa y significativa entre el estrés laboral (Dimensión de Despersonalización) y la satisfacción laboral. Se

halló una correlación inversa y significativa entre ambas variables con lo que se comprobó la Hipótesis Específica 2.

4. La investigación se planteó como objetivo específico 3 constatar la relación entre el estrés laboral (Dimensión de Realización Personal) y la satisfacción laboral en un grupo de docentes de una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. En consecuencia, se formuló la Hipótesis Específica 3 que postulaba que existía relación inversa y significativa entre el estrés laboral (Área de Realización Personal) y la satisfacción laboral. Se encontró una correlación inversa y significativa entre ambas variables con lo que se comprobó la Hipótesis Específica 3.

5.3. Recomendaciones

Considerando resultados encontrados en donde se aprecia nítidamente que el Estrés Laboral Total (58%) y la Satisfacción Laboral Total (54%) se concentran mayormente en el nivel Medio (con proporciones significativas en los niveles Bajo/Alto), se presentan las recomendaciones puntuales pertinentes:

- Es necesario racionalizar y optimizar la Carga Administrativa del personal de trabajadores. Hay que revisar y simplificar los procedimientos de reporte y documentación. Implementar un sistema digitalizado o una ventanilla única para tareas administrativas reiteradas y/o recurrentes, liberando tiempo al personal docente para sus funciones pedagógicas.
- Es fundamental establecer periodos de descanso fijos e inamovibles. Hay que establecer en el horario pausas “obligatorias” que el personal docente pueda utilizar para su descanso y recuperación mental, o para que realice sus actividades personales, debiendo establecer que no se programen reuniones ni tareas en esos periodos de descanso.
- Es de suma trascendencia capacitar al personal docente en el manejo de conflictos ya que estos son frecuentes en nuestro medio, ofreciendo

talleres de "Manejo de Conflictos en el Salón de Clase" y también sobre "Comunicación Asertiva" para dotar al personal docente de instrumentos efectivos y viables para manejar las interacciones complejas y difíciles que potencialmente pueden presentarse con estudiantes, padres y colegas, para de este modo reducir el estrés interpersonal.

- Implementar un Programa de Reconocimiento de Méritos desarrollando un sistema formal y visible de reconocimiento de logros, en donde se reconozcan logros como: aportes innovativos, recursos didácticos novedosos, nuevas metodologías de evaluación académica, aportes multimedia, asistencia permanente, proyectos exitosos novedosos. Hay que considerar que la sensación de ser reconocido y valorado influye directamente en la satisfacción.
- Programar la toma de descansos regulares. La técnica de Pomodoro (trabajar 25 minutos y descansar 5) es adecuada para mantener la concentración adecuadamente enfocada y evitar o minimizar la fatiga mental.
- Comunicación Abierta: Hablar con el supervisor o con los compañeros, puede llevar a soluciones prácticas, como la redistribución de tareas.
- Buscar oportunidades de crecimiento: El estancamiento es un gran enemigo de la satisfacción. Hablar con el jefe sobre posibles capacitaciones, cursos o la asignación de nuevos proyectos que permitan adquirir nuevas habilidades y avanzar en la carrera.

CAPÍTULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Alonso, A. E. (1994). Las técnicas de intervención psicosocial. *Psicología General y Aplicada*, 39, 813-841.
- Ander-Egg, E. (2004). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Humanitas.
- Assuero Chagas De Meneses Do Nascimento, M. (2024). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E.P.C. Francisco Penzotte (Lima - 2023)* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional.
- Bada-Quispe, O. F., Ustick-Gamarra, N. E., y Valdivia-Gómez, M. P. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Baquerizo-Rivera, C. J. (2022). *El estrés laboral y los efectos en el desempeño de los colaboradores del BBVA* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima.
- Campero, L., De Montis, J., y Gonzales, R. (2013). *Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio Institucional Digital de la UNCuyo. http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
- Castañeda-Santillán, L. L., y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Amorrortu.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.ª ed.). Editorial Mexicana.
- Chuzón-Roque, A. M. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa Frutos Tongorrape S.A. Motupe, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
- Cortez-Silva, D. M., Campana-Mendoza, N., Huayama-Tocto, N., y Aranda-Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

- De La Rosa-Lara, N. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Sur* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Sur]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Sur.
- Delgado, G. (2023). *Relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en personal asistencial del área Covid y emergencia, hospital de apoyo Hipólito Unanue. región Tacna. (tesis maestro)*. Universidad Católica de Santa María. <https://doi.org/https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/ddb02a5f-1e71-4068-9c81-bd3e5ffa43d7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- D'Elia, G. P. (1999). The determinants of job satisfaction among beginning librarians. *Library Quarterly*, 49(3), 283-302.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Escalante-Luzquiños, M. (2015). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM.
- Fleischman, E. (2015). *Estudios de psicología industrial y del personal*. Trillas.
- García-Ferrando, M. (1993). La encuesta. En M. García, J. Ibáñez y F. Alvira (Eds.), *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación* (pp. 141-170). Alianza Universidad Textos.
- Glass, G. S. (1994). *Métodos estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales*. Prentice Hall.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hidalgo-Egocheaga, B. (2021). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. (2020). *Prevención del estrés laboral*.

- Laguna-Calderón, J. y Salinas-Oviedo, C. (2007). Mejoría de la calidad de los servicios médicos del Departamento del Distrito Federal. *Salud Pública de México*, 32, 221-224.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lynch, B. & Verdin, J. A. (2009). Supervisory training in libraries: Performance appraisal, communication, decision-making, and motivation. *Journal of Library Administration*, 1(13), 33-42.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. (1998). *La amplitud del potencial de la naturaleza humana*. Trillas.
- Onofre-Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio Institucional UASB-E.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012, 5 de julio). *Porque importa el estrés en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Nota conceptual sobre bienestar en el trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *La organización laboral y el estrés*. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2016, 28 de abril). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Centro de prensa. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Palma-Carrillo, S. (2004). *Manual de la Prueba de CL-SPC*.
- Podestá-Vega, M. (2023). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes del Instituto Superior Privado Santa Lucía, Tarma. 2023* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP.

- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (2008). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(1), 126-146.
- Robbins, S. P. (2012). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Robinson, J. P., Athanasiou, R., & Head, K. B. (1998). *Measures of occupational attitudes and occupational characteristics*. Survey Research Center, Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Robinson, J. P., Athanasiou, R., & Head, K. B. (2018). *Measures of occupational attitudes and occupational characteristics*. Survey Research Center, Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Salazar -Vargas, T. L. y Tanchiva-Medina, M. A. (2020). *Estrés laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, Periodo 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional UCP.
- Sánchez-Carlessi, H. (2005). *Metodologías y diseños en la investigación científica*. HSC.
- Scarpello, V. & Campbell, J. P. (2013). Job satisfaction: Are all the parts there?. *Personnel Psychology*, 36(3), 577-600.
- Stavroula, B. (1999). *La organización del trabajo y el estrés*. Ed. Universidad de Nottingham.
- Torres-Manrique, R. H. (2023). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la Universidad Continental.
- Tueros-Capurro, M. F. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Constructora T&T Arquitectos SAC* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima.
- Van Maanen, J., & Katz, R. (2016). Individuals and their careers: Some temporal considerations for work satisfaction. *Personnel Psychology*, 4, 601-616.
- Vásquez-Muñoz, J. C. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
- Villareal y Meneses (2023). *Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería. (Tesis de pregrado)*. Universidad POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI. <https://doi.org/http://repositorio.upec.edu>

.ec/bitstream/123456789/1992/1/164-%20VILLARREAL%20W ILS ON%20-%20MENESES%20JHON.pdf

- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. En B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 1–74). JAI Press.
- Chávez Paredes, M. A., & Rodríguez Ríos, G. A. (2024). *Relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Iquitos*, 2023.
- Isern Merino, S. R. (2023). *Factores de estrés laboral en los trabajadores de la dirección regional de educación de Loreto-Iquitos*, 2022.
- Pezo Murayari, P. (2023). *Relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en personal de subalternos del escuadrón de mantenimiento del grupo aéreo 42, Iquitos*”.
- Cooper, C. L., Dewe, P., & O’Driscoll, M. (2001). *Estrés organizacional: Revisión y crítica de la teoría, investigación y aplicaciones*. Sage Publications. (Edición en español si está disponible; de lo contrario, citar como obra traducida o consultada en inglés.)
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Comportamiento organizacional y administración*. McGraw-Hill. (Si no existe edición en español, debes indicar “(Obra original publicada en inglés)”.)
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca. (Traducción al español de *Stress, Appraisal, and Coping*, 1984.)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT.
- Selye, H. (1983). *El estrés de la vida*. Diana. (Versión española de *The Stress of Life*, 1956.)

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal docente de una institución educativa estatal de Iquitos, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICION DE VARIABLES	METODOLOGIA
Problema General ¿Qué relación existe entre el estrés y satisfacción laboral en el personal docente en una institución educativa Iquitos, 2025? Problemas Específicos 1) ¿Es posible determinar las características socio demográficas (sexo, edad, ocupación, tiempo de servicios y condición laboral), en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025? 2) ¿Qué relación existe entre el estrés laboral (Área de Cansancio Emocional) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025? 3) ¿Qué relación existe entre el estrés laboral (Área de Despersonalización) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025? 4) ¿Qué relación existe entre el estrés laboral (Área de Realización Personal) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025?	Objetivo General Determinar si existe una relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. Objetivos Específicos 1) Establecer las características socio demográficas (sexo, edad, ocupación, tiempo de servicios y condición laboral), en el personal docente que labora en una institución educativa Iquitos, 2025 2) Determinar si existe una relación entre el estrés laboral (Área de Cansancio Emocional) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. 3) Determinar si existe una relación entre el estrés laboral (Área de Despersonalización) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. 4) Determinar si existe una relación entre el estrés laboral (Área de Realización Personal) y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025	Hipótesis General Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. Hipótesis Específicas 1) Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral (Área de Cansancio Emocional) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025 2) Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral (Área de Despersonalización) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025. 3) Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral (Área de Realización Personal) y la satisfacción en el trabajo en el personal docente que labora en una institución educativa estatal de Iquitos, 2025	V1 Estrés laboral V2 Satisfacción Laboral	Definición Conceptual de Estrés Laboral Conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas, conductuales y emocionales, ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma adecuada. Definición Operacional de Estrés Laboral Según la Escala de Maslach el estrés laboral se manifiesta fundamentalmente en tres áreas específicas: Área de Agotamiento Emocional Área de Despersonalización Área de Realización Personal Definición Conceptual de Satisfacción Laboral Es el conjunto de sentimientos, pensamientos y actitudes favorables que manifiestan los miembros de una organización hacia ésta (y su visión, misión, objetivos y procesos) y el orgullo que expresan los empleados por pertenecer a la empresa. Definición Operacional de Satisfacción Laboral La Escala de Satisfacción Laboral considera los siguientes factores: Factor I: Significación de la Tarea (8 ítems) Percepción del trabajo en función a atribuciones asociadas al trabajo en lo personal. Factor II: Condiciones de Trabajo (9 ítems) Evaluación del trabajo en función a la existencia de facilitadores u obstaculizadores presentes en la actividad laboral. Factor III: Reconocimiento Personal y/o Social (5 ítems). Evaluación del trabajo en función al reconocimiento que genera. Factor IV: Beneficios Económicos (5 ítems). Evaluación del trabajo en función a aspectos remunerativos que proporciona.	Tipo de investigación: Descriptiva Nivel de investigación: Explicativa Enfoque: Mixto Corte: Transversal Método: Cuantitativo Diseño: Correlacional. Estadístico: Correlación Producto de Pearson. Procesador: SPSS 25.

ANEXO 2.

CARTA DE PRESENTACIÓN A LA INSTITUCIÓN PARA EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN



CARGO

FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
SALUD

San Juan Bautista, 15 de setiembre de 2025.

OFICIO N° 2140-2024-UCP-FCS

SEÑOR
LIC. EDUC. JOSÉ LUIS HUAMÁN MORE
DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA FAP "FRANCISCO
SECADA VIGNETTA".
Presente.

ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES PARA EL INGRESO A SUS
INSTALACIONES, PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y asimismo solicitarle autorización para ingresar a las instalaciones del Colegio la cual se encuentra a su cargo, a la bachiller **SARAH SOPHIA AGUIRRE VILLACORTA**, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, quien se encuentra realizando su anteproyecto de tesis, titulado **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA ESTATAL DE IQUITOS, 2025**. Actualmente se encuentra en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito dicho permiso, con el fin de conseguir los datos requeridos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

Universidad Científica del Perú
Facultad de Ciencias de la Salud
Mg. Hernando Rivas De la Cruz
DECANO



ANEXO 3.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN PARA EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA
PERUANA"

Iquitos, 18 de setiembre del 2025

Oficio N° 205-IEFSV-D-2025

SEÑORA:

DRA. Herminia Rosa de los Ríos Sosa

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Universidad Científica del Perú.

Presente.-

Asunto : Remito información solicitada.

Ref.: Oficio N° 2140-2025-UCP-FCS de fecha 18/09/2025.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y, al mismo tiempo, informarle que hemos recibido su comunicación de la referencia, mediante la cual solicita autorización para que la **Bachiller en Psicología Sarah Sophia Aguirre Villacorta** realice la recolección de datos e información en nuestra institución educativa.

Al respecto, le comunico que se brindarán todas las facilidades necesarias para el adecuado desarrollo de su trabajo de investigación, titulado "RELACIÓN ENTRE EL ESTRESS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE IQUITOS, 2025".

Sin otro particular, reitero mis consideraciones de respeto y estima.

Atentamente,



[Firma]
DIRECTOR
"LEON SIY FRAYSCO SEGADIA MONETA"
LIC. JOSÉ LUIS HUAMÁN MORE
R.S.A. 722644

DISTRIBUCIÓN:

Copia: Sec. IE. FAP.

Archivo

18.09.2025

JLHM/fzz-

Psje. San José S/N -Ex Terminal Aéreo -Moronacocha

Celular: 965-604084

ANEXO 4.

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Investigador:

Lugar: Iquitos, 2025.

Sr.

Descripción de la investigación

Se le invita a participar en un estudio de investigación académica referente Relación entre estrés laboral y satisfacción en el trabajo en el personal que labora en una institución educativa Iquitos, 2025.

Consideramos que su participación será de invaluable ayuda para lograr los propósitos de nuestra investigación. A su vez, se le hará entrega de una copia firmada por el responsable de la investigación, la misma que contendrá.

1. Justificación del estudio:
2. Objetivo del estudio:
3. Su decisión de participar en el estudio descrito es completamente voluntaria. Si no desea participar puede retirarse en el momento que desee.
4. Se precisa que su participación no generará gasto alguno, antes, durante ni después del estudio. No recibirá pago alguno por su participación. Toda la información obtenida en el presente estudio será mantenida en forma totalmente confidencial.

Carta de Consentimiento Informado.

Yo, _____, identificado con DNI _____, he leído y comprendido la información expuesta, he sido informado y entiendo que los datos obtenidos en la investigación serán usados exclusivamente con fines científicos. Por lo expuesto, convengo en participar de la presente investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de este consentimiento.

Iquitos,

ANEXO 5. INSTRUMENTOS DE ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN

1) ESCALA DE MASLACH (ESTRÉS LABORAL)

Estamos realizando una investigación sobre calidad de vida laboral y estrés laboral por lo cual solicitamos su colaboración. La encuesta es totalmente anónima. Por favor marque una sola alternativa de respuesta por ítem. Muchas gracias por su colaboración.

Código:

1. Nunca
2. Pocas veces al año o menos
3. Una vez al mes o menos
4. Unas pocas ves al mes o menos
5. Una vez a la semana
6. Todos los días

ITEM	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar						
4. Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros.						
5. Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.						
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.						
7. Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros.						
8. Me siento "quemado" por mi trabajo.						
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.						
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.						
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.						
12. Me siento muy activo.						
13. Me siento frustrado en mi trabajo.						
14. Creo que estoy trabajando demasiado.						
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis compañeros.						
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.						
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros.						
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.						
20. Me siento acabado.						
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.						
22. Siento que los compañeros me culpan por alguno de sus problemas.						

Preguntas correspondientes a cada escala:

- ☐ Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- ☐ Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.
- ☐ Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Escala De Satisfacción Laboral

Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Apellido, Nombre: **Sexo:** Masculino ☐

Femenino ☐

Área de trabajo: **Cargo que ocupa:** **Fecha:**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

- | | |
|---------------------|----|
| 1. TOTAL, ACUERDO | TA |
| 2. DE ACUERDO | A |
| 3. INDECISO | I |
| 4. EN DESACUERDO | D |
| 5. TOTAL DESACUERDO | TD |

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
38. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					