



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“ESTRÉS PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN DOCENTES DE EBR TRAS EL  
RETORNO A CLASES PRESENCIALES”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada de Psicología**

**Autoras:**

Estrella Vanessa Ames Calla  
Vanessa Esmeralda Apaza Cochachin

**Asesor:**

Dra. Ysis Judith Roa Meggo  
<https://orcid.org/0000-0001-7750-9807>

Lima - Perú

2023

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>CARLOS FERNANDO GARCIA GODOS SALAZAR</b>	<b>10280784</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	<b>KENIA KEITH DEL ROCIO CASIANO VALDIVIESO</b>	<b>25762317</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	<b>RENZO MARTINEZ MUNIVE</b>	<b>41466055</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Informe final

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>moam.info</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>renati.sunedu.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>hal.archives-ouvertes.fr</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Autonoma del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>redcol.minciencias.gov.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedicamos a nuestras familias, especialmente a nuestros padres, abuelos y hermanos que con cariño y amor están a nuestro lado en todo momento, nuestro esfuerzo para ellos.

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra querida Universidad Privada del Norte por abrirnos las puertas del conocimiento científico y brindar los conocimientos de lo que amamos.

A nuestros padres por brindarnos su apoyo incondicional para poder cumplir todos nuestros objetivos personales y académicos.

A nuestra asesora Ysis Judith Roa Meggo, por habernos permitido recurrir a sus enseñanzas que aportaron a nuestro aprendizaje.

A nuestros compañeros de clases, que con su amistad y apoyo nos han ayudado a seguir adelante.

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>11</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>22</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>23</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>24</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	36
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	49
REFERENCIAS	57
ANEXOS	62

## Índice de tablas

Tabla 1	26
Tabla 2	29
Tabla 3	30
Tabla 4	38
Tabla 5	39
Tabla 6	39
Tabla 7	40
Tabla 8	41
Tabla 9	41
Tabla 10	42
Tabla 11	43
Tabla 12	43
Tabla 13	44
Tabla 14	45
Tabla 15	46
Tabla 16	46
Tabla 17	47
Tabla 18	95
Tabla 19	96

## Índice de figuras

Figura 1 Análisis sociodemográfico de Sexo	36
Figura 2 Análisis sociodemográfico de edad	37
Figura 3 Análisis sociodemográfico de estado civil	37



## RESUMEN

Se realizó un estudio de diseño no experimental de corte transversal con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en docentes de educación básica regular tras el retorno a las clases presenciales en Lima Metropolitana 2022. Se obtuvo una muestra de 280 docentes de colegios particulares y estatales, el 76% está conformada por mujeres y el 24% por hombres, a este grupo se les aplicó la “Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” y la “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”. Los resultados de la investigación señalan que el 3.50% percibe un nivel alto de estrés percibido relacionado con la pandemia del COVID-19, el 75% se encuentra en un nivel promedio y el 21.50% en un nivel bajo. Por otra parte, el 34.90% de la población cuenta un nivel alto de satisfacción laboral, el 63.70% un nivel promedio y 1.40% en un nivel bajo. Al mismo tiempo, se encontró que existe correlación negativa entre la variable estrés percibido y satisfacción laboral, lo cual confirma la hipótesis general planteada en la investigación. Finalmente, se encontró un bajo nivel de correlación entre la variable de estrés percibido y la dimensión de oportunidad de desarrollo a futuro de la variable satisfacción laboral.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés percibido, satisfacción laboral, docentes de educación básica regular, COVID-19.

## ABSTRACT

A cross-sectional non-experimental design study was carried out with the aim of determining the relationship between perceived stress and job satisfaction in regular basic education teachers after returning to face-to-face classes in Metropolitan Lima 2022. A sample was obtained of 280 teachers from private and state schools, 76% are made up of women and 24% are men. The "Scale of perceived stress related to the COVID-19 pandemic" and the "Scale of satisfaction employment - version for teachers (ESL-VP)". The results of the research indicate that 3.50% perceive a high level of perceived stress related to the COVID-19 pandemic, 75% are at an average level and 21.50% at a low level. On the other hand, 34.90% of the population has a high level of job satisfaction, 63.70% an average level and 1.40% at a low level. At the same time, it was found that there is a negative correlation between the variable perceived stress and job satisfaction, which confirms the general hypothesis raised in the research. Finally, a low level of correlation was found between the perceived stress variable and the future development opportunity dimension of the job satisfaction variable.

**KEYWORDS:** Perceived stress, Job satisfaction, Regular basic education teachers, COVID-19.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En el año 2020 hubo un cambio drástico en nuestra realidad, el 11 de marzo de dicho año la OMS anunció el inicio de una pandemia, la cual era generada por el virus SARS-CoV-2 o también llamada Covid-19, según la página oficial de la OMS para la fecha 7 de Julio del 2022 se han encontrado más de 164,535,057 casos acumulados, esto solo en la región de América. A nivel Perú, el 14 de marzo del 2020 el presidente decretó el estado de emergencia e inmovilización nacional según el Decreto Supremo N°044-2020 -PSM, esto trajo consigo la suspensión de las clases presenciales en los colegios particulares y nacionales del país, es esa razón a partir del 1 de Abril el MINEDU oficializó el inicio del año escolar a distancia a partir del 6 de ese mes, por lo que las clases se desarrollarían de manera virtual y desde la estrategia “Aprendo en Casa” la cual estaba dirigida a estudiantes de colegios públicos del país a través de internet, radio y televisión. Inició siendo un programa de señal abierta, sin embargo, debido a las dificultades tecnológicas o la falta de conectividad no todos los estudiantes y docentes podrán desarrollar sus clases con normalidad. Por otro lado, en el mes de Septiembre Ipsos realizó un sondeo en el cual encontró que un 44% de encuestados opinaban que la plataforma era poco efectiva, al mismo tiempo, se encontró que un 4% en zonas urbanas y un 10% en zonas rurales no podían acceder a este beneficio, complicando así el trabajo de los docentes. Por otra parte, en los colegios particulares, se utilizaron plataformas virtuales como Zoom, Meet, YouTube, WhatsApp, EdModo, Cubicol, etc. (Britez, 2020, citado en Celio, 2021). Por otra parte, en el análisis que realizó Pulso de la PUCP donde estudio los resultados obtenidos en la encuesta nacional a docentes de los años 2014, 2016, 2018 y 2020 se encontró que el 83% consideran que se debe de mejorar el acceso a materiales de consulta.

La UNESCO en el año 2020, menciona en su publicación titulada “Consecuencias adversas del cierre de escuelas” que una de las consecuencias de un cierre apresurado de las instituciones era la confusión y el estrés para los docentes, debido a que muchos de ellos no se encontraban capacitados o no contaban con las herramientas para el desarrollo de las actividades. A pesar de que la metodología home office pareciera brindar mejores beneficios, según Castro (2017, citado por Acha, 2022), esta modalidad puede disminuir las habilidades sociales del individuo, debido a la falta de interacción con su entorno por la alta demanda de actividades en la jornada laboral, pudiendo extenderse y dificultando así la desconexión. Por otra parte, puede incrementar los riesgos ergonómicos por la falta de implementos adecuados, malas posturas o permanecer largos tiempos en la misma posición, generando así sedentarismos u otras afecciones en la salud del colaborador.

Para la continuidad de las clases de este nuevo contexto se tuvieron que implementar nuevas estrategias que ya se venían planteando, en el año 2014 Valderrama (citado por Cueva, 2020), mencionó que una de las estrategias que se utilizó generalmente para el desarrollo de las actividades en espacios áulicos no presenciales, son las clases sincrónicas y asincrónicas, ambos recursos suponían un nuevo desafío para los docentes debido a que no solo tenía que adaptarse a las nuevas tecnologías, sino que trasladar sus recursos y estrategias a nuevas plataformas que le permiten conectar con los estudiantes. A su vez en el 2018, Apaza & Zavala (2018), mencionaron que en nuestro país la mayoría de los docentes contaban con alguna capacitación y mucha disposición para aprender el manejo de las tecnologías, sin embargo, no había los recursos necesarios y el uso correcto de estas para que el docente pueda trabajar de manera correcta. Por otra parte, en el año 2020 con la llegada de la pandemia la adaptación a la virtualidad fue de manera forzosa, esto trajo como consecuencia el aumento de las horas o actividades que los docentes realizaban, Viviano,

Luján, Montejo, & Salazar (2022) realizaron una investigación sobre el Derecho a la Desconexión digital del servidor público en tiempos de COVID-19 en el Perú, en esta investigación se obtuvo que un 53% de los trabajadores del sector público indica que sus derechos de desconexión se ha visto vulnerado debido a las largas jornadas de trabajo, reuniones y carga laboral que se ha presentado, esto no solo ha generado malestar dentro de los docentes sino también afecta su salud ocupacional.

Al mismo tiempo, en la actualidad en el Perú persisten algunas dificultades sociales para el acceso a internet y los implementos requeridos para el desarrollo de esas actividades, Según Gentilin (2020, citado por Roca 2022) indica que las personas a pesar de las diferentes dificultades o carencias que uno puede tener este puede adaptarse. Desde el año 2020 a la fecha el país ha venido pasando por diferentes crisis, una de ellas fue la recesión económica que presento el país en el año 2020; donde el PBI tuvo una caída del 40%, es por ello por lo que el estado empezó a realizar la entrega de bonos y créditos a empresa, sin embargo, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) más de 6 millones de empleos no se lograron salvar solo en el primer periodo del año.

Por otra parte, el MINSA indicó que el sistema de salud no estaba preparado para poder atender a la cantidad de personas contagiadas, a nivel nacional se descubrió que a comparación de otros países a nivel Latinoamérica nosotros contábamos con la menor cantidad de camas de unidades de cuidados intensivos (UCI), esto trajo consigo el aumentó al 300% de la demanda de los balones de oxígeno por lo que se elevó el precio del tanque de 10 metros cúbicos de 1.000 a 6.000 soles. Al mismo tiempo, el país venía pasando por una crisis política, en ese mismo año en el mes de noviembre el presidente logró perder el cargo faltando 5 meses para el cambio de gobierno, esto trajo consigo movimiento político y de las personas. Entre el año 2020 al 2021 el Perú tuvo 3 presidentes los cuales gobernaron el

país, esto sin considerar los cambios de ministros y congresistas, por otra parte, se descubrieron diferentes tipos de fraudes con la compra de vacunas. Todas estas situaciones se presentaron en el transcurso de 2 años, fuera de los diferentes incrementos de casos, las pérdidas de los familiares y el estado de recesión en la cual se encontraba el país.

Según una investigación realizada por Pulso PUCP en el año 2020, donde se analizaron los resultados de la encuesta nacional docente (ENDO) de los años 2014, 2016, 2018 y 2020, que tenían como fin evaluar los factores de riesgo que afectan a los docentes de escuelas de educación básica regular, donde se encontró que el 32.30% de docentes de la muestra reportó haber experimentado estrés. Al mismo tiempo, en dicha encuesta se encontró que un 53% de los docentes consideraban que la mayor dificultad que presentaban era por la atención socioemocional de sus estudiantes y un 46% estaba relacionado a la coordinación con los padres de familia. Esto demostraría que aparte de afrontar su realidad familiar y contexto social, también se suma brindar un soporte emocional a sus estudiantes, siendo esto una actividad que está fuera de sus funciones como docente.

Según Travers & Cooper (2019), en los meses de mayo y junio revelan que existen niveles de estrés percibido como en países de Europa, Asia, América del sur y norte también medio oriente donde encontraron niveles de estrés en los docentes donde predomina la carga de trabajo y familia, y en otro estudio con 317 docentes en 14 países del continente Americano se evidencia que más de un 90% con nivel de estrés alto en el trabajo, en España en una encuesta hecho por el sindicato central independiente de funcionarios realizo a 10.000 trabajadores donde eran docentes 9572, con un 93% sufre de agotamiento emocional y estrés, y factores estresantes.

En el año 2021, el Ministerio de Educación (MINEDU) anunció que el 15 de septiembre se iniciará en Lima Metropolitana el plan piloto de retorno a clases semi

presenciales, se inició con los primeros proyectos de semi presencialidad para medir el impacto. En el año 2022 el ministro de Educación del gobierno de Pedro Castillo declara que el jueves 7 de abril inicia las clases presenciales, esto trajo consigo otro cambio en nuestros docentes, para la fecha del 26 de junio, el Ministerio de Salud anunció el inicio de la cuarta ola por el COVID 19 en nuestro país. En esta investigación no solo buscamos conocer el nivel de estrés percibido tras el impacto de la pandemia, sino también saber el nivel actual de satisfacción de los docentes posterior a los cambios que se han venido realizando en su metodología de trabajo y la realidad social, tomando en cuenta que actualmente el trabajo que realizan implica un riesgo para la salud del docente o sus familiares, donde constantemente existe la posibilidad de un contagio, por lo que hay que estar alertas del distanciamiento y el cumplimiento de las medidas de bioseguridad.

Dentro del ámbito mundial, Chan, Mei-ki ; Sharkey, Jill D .; Lawrie, Smaranda Ioana ; Arco, Dina AN ; Nylund-Gibson, Karen realizaron una investigación titulada “Elementary School Teacher Well-Being and Supportive Measures Amid COVID-19: An Exploratory Study” en la cual buscaban comprender mejor el bienestar de los docentes en estados unidos durante el desarrollo de la pandemia en el verano 2020, para dicha investigación se reclutó una muestra de 151 maestros de escuelas primarias a los cuales se les aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) y EL Inventario de Estrés Docente, en dicha investigación se encontró que los docentes informaron sentirse emocionalmente agotados y con altos niveles de estrés y ambigüedad en el trabajo. Al mismo tiempo mencionan que esto es causado debido a que los docentes contaban con una sobrecarga de actividades, teniendo dificultades para identificar cuáles eran sus responsabilidades, esto les generaba cansancio, agotamiento y desánimo.

En Colombia Montelíbano, Cujiba y Plaza (2020), realizaron una investigación titulada como “Medición del nivel de Estrés Percibido como consecuencia del teletrabajo en docentes de la I.E San Bernardo del municipio de Montelíbano- Córdoba”, la institución es conformada por 30 profesores. Se evaluó la forma en la que los docentes percibían el estrés en la actualidad, se consideró tres dimensiones: control, demanda y apoyo. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario karasek y se realizó una segunda encuesta a los docentes con niveles altos de estrés. Después de analizar los resultados de los instrumentos, se propone un plan de intervención llamado "Estrés cero" que ayudará a bajar el grado de estrés que presentan los profesores.

Herman, Keith C.; Sebastián, James; Reinke, Wendy M.; Huang, Francisco L. (2021) en EEUU realizaron una investigación titulada “Predictores individuales y escolares del estrés, el afrontamiento y el bienestar de los maestros durante la pandemia de COVID-19” en la cual se recolectó información de seiscientos treinta y nueve maestros donde se le preguntó por su estrés, afrontamiento, salud, satisfacción laboral y síntomas de internalización en el otoño de 2019, antes de la pandemia, y en mayo de 2020, durante la pandemia, en dicha encuesta se incluyó el Cuestionario-2 (PHQ-2), Trastorno de ansiedad generalizada-2 (GAD-2), Inventario de Salud Organizacional (OHI; Hoy & Feldman, 1987) y también se utilizó dos medidas de la escuela Autoritaria Encuesta Climática (ASCS). En dicha investigación se concluyó que si bien es cierto se encontró una disminución del estrés percibido de los docentes hacia su trabajo y un aumento en la confianza para liderar sus aulas, también se demostró que hubo una disminución significativa en el sentido de responsabilidad de los estudiantes, en dicha investigación se menciona que es probable que la disminución del estrés percibido se puede deber a que la interacción con los estudiantes y las exigencias eran menores.



Al mismo tiempo, Ryan Michael F. Oducado, Judith S. Rabacal, Rome B. Moralista & Khen A. (2021) en Filipinas, realizaron una investigación titulada “Estrés percibido debido a la pandemia de COVID-19 entre los profesores profesionales empleados” utilizaron la Escala de estrés percibido COVID-19 (COVID-19 PSS-10) para evaluar la variable en los docentes. Se concluyó que la mayoría de los docentes presenta un moderado estrés por COVID-19 y las mujeres presentan estrés más significativo que los hombres. En conclusión, se obtuvo una correlación negativa entre la salud autoevaluada y el estrés por COVID-19; además una correlación positiva entre el riesgo de contraer el virus.

Solana (2021) en Argentina, realizó una investigación llamada Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de covid-19: un estudio con personas docentes argentinas, su muestra fue de 244 docentes. Los instrumentos usados fueron Escala desarrollada por Omar et al. (2014), Escala de satisfacción laboral la validación argentina (Salessi & Omar, 2016) y Escala de compromiso organizacional la validación argentina (Omar & Urteaga, 2008). Tuvo como resultados: las personas docentes cuentan con altos recursos psicológicos, satisfacción laboral y compromiso afectivo; se observó mayor compromiso y satisfacción laboral entre docentes con más antigüedad; a mayor capital psicológico, mayor satisfacción y compromiso docente y; el compromiso afectivo modera positivamente las relaciones entre el capital psicológico y la satisfacción laboral.

Dentro el ámbito nacional, encontramos a Vidal Larijo y Vilma Angélica (2021), en el departamento de Puno, realizaron una investigación donde buscaba establecer la relación que existía entre el estrés percibido y el síndrome de burnout en una población de profesores del nivel primario de la ciudad de Puno en el año 2020, su población fue 84 docentes, los instrumentos que utilizaron son: la escala de percepción global de estrés del año 2018 y el

instrumento del Dr. José Manuel Fernández Arata del año 2002. Se obtuvo una relación directa moderada entre las dos variables, además hubo una relación directa moderada entre las dimensiones expresión y control del estrés con síndrome del burnout; del mismo modo, las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización también tuvieron relación directa y moderada con estrés percibido. No obstante, se observó una relación muy significativa directa entre la dimensión realización personal y estrés percibido.

En el departamento de Arequipa, Cárdenas (2021), realizó una investigación en la cual buscaba analizar la existencia correlacional entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista de La Salle; esto frente al contexto de la pandemia COVID 19. El enfoque es cuantitativo ya que la información se obtuvo por encuestas, además, contó con un diseño descriptivo-correlacional para determinar la relación de las dos variables, tuvo un estudio transversal debido a que se desarrolló en un solo momento del tiempo. Los instrumentos utilizados fueron: Inventario de Burnout de Maslach, cuenta con 22 preguntas y sus dimensiones son: cansancio emocional, despersonalización y la realización personal. La segunda prueba fue la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de la autora Sonia Palma, contando con cuatro dimensiones: condiciones de trabajo, beneficios económicos, significación de la tarea, y reconocimiento personal y/o social. Los resultados fueron que existe una correlación significativa, negativa, débil y con tendencia moderada entre las dos variables.

Chunga (2021), en la ciudad de Lima, realizó una investigación titulada “Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de I.E de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021”, donde buscaban establecer la relación existen entre la inteligencia emocional y la motivación intrínseca en la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021. Presenta un diseño no experimental,

transaccional, correlacional y causal. Su enfoque es cuantitativo y el método hipotético deductivo. La muestra fue de 103 profesores. Se utilizaron tres cuestionarios. Los resultados afirman que las dos primeras variables influyen efectivamente a la satisfacción laboral.

Ortiz Mamani (2021), en el departamento de Puno, realizó una investigación para establecer la relación existente entre la variable estrés y satisfacción laboral en docentes de la “I.E Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021. La muestra que usaron fue de 76 profesores, en la investigación fue de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional. Los instrumentos usados fueron: el cuestionario de estrés laboral en docentes y la escala para evaluar la satisfacción laboral. Se obtuvo que en el estrés laboral un 75% de docentes lo muestran de categoría baja, el 25% es de nivel medio y para satisfacción laboral el 57,9% respondió alto, el 19,7% contestó moderado, el 18,4% muy alto, el 2,6% muy bajo y el 1,3% bajo. En conclusión, existe relación significativa entre las dos variables.

Mendoza (2022), en la ciudad de Lima, realizó una investigación titulada “Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021” el objetivo fue determinar la relación entre las dos variables. Muestra un diseño no experimental, corte transversal, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. Los instrumentos utilizados fueron: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega del año 2009 y Belloch adaptados ambos por Álvarez en el año 2020, además la muestra fue de 80 docentes, por último los resultados se obtuvo una relación positiva moderada entre las dos variables de la investigación.

A continuación, el desarrollo teórico de las variables de investigación:

Estrés Percibido según varios autores:

Lazarus y Folkman (1986) mencionan cuando el individuo y su entorno, se ven amenazados por el estrés que se extiende sobre sus recursos y de esa manera amenaza su equilibrio emocional.

Sandín (2016) señala que la palabra estrés es un derivado del latín ‘stringere’ el cual hace mención a la presión, al exceso de tensión, el cual puede derivar en dolores o tensiones musculares, dónde se producen reacciones psicósomáticas.

Basabe Barañano (2011) señala que el estrés percibido se presenta en la persona en situaciones actuales y se muestra estrés cuando el control percibido presenta cambios importantes donde las respuestas físicas son respuestas químicas.

Con respecto al sustento teórico de Estrés Percibido escogemos la teoría transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1984), señala una definición del estrés que es basada entre el individuo y su entorno. El estrés ocurre cuando la persona percibe que sus recursos son limitados para satisfacer las demandas ambientales, una clave modelo es la evaluación cognitiva tanto del estímulo como de la respuesta.

Las reacciones ante situaciones estresantes van a depender de la evaluación psicológica que el colaborador realice ante este acto, esta puede afectar de manera física o psicológica a la persona, existen 2 tipos de valoraciones, la primera se centra en la evaluación que realiza el sujeto, donde puede criticar o dar importancia a la acción que se realiza y cómo esta puede afectar, esta evaluación pueden ser consideradas como irrelevantes, benignos o estresantes, en el caso del último se puede considerar como una afección mayor. Al mismo tiempo, existe una segunda valoración donde el personal evalúa los recursos que la empresa

le pueda facilitar, estos pueden ser físicos, sociales, psicológicos o materiales para modificar o manejar la problemática. (Lazarus R. 1966, citado por Figueroa Cárdenas, L. C. (2021))

Lazarus y Folkman (1984) hace referencia a determinados elementos presentes en el proceso del estrés:

- Estímulos: Son situaciones diarias, tales como físico, psicológicos y sociales.
- Respuestas: reacciones individuales, comportamentales o cognitivas, las cuales pueden ser pertinentes o inapropiadas, en relación con la circunstancia.
- Mediadores: Es la evaluación del factor amenazante y a la falta de recursos para el enfrentamiento.
- Moduladores: Son factores que suman el estrés laboral y no lo evitan.

Satisfacción Laboral según varios autores:

Garmendia y Parra Luna (1993) refieren que el individuo está contento con su trabajo y se siente feliz de ver que un cierto nivel de necesidad está adecuadamente cubierto en base a los resultados obtenidos, considerado una recompensa aceptable por la tarea.

Bravo, Peiro y Rodríguez (1996) mencionan que es el conjunto de actitudes que una persona ha desarrollado hacia su situación laboral. Estas actitudes pueden estar relacionadas con el trabajo en general o con aspectos específicos del mismo.

Davis y Newstrom (2002) señalan que la satisfacción se encuentra en la organización, porque el ambiente de trabajo predispone a una persona que actúe de cierta manera.

Robbins (2004) define como “Actitud general de una persona hacia su trabajo”. Las personas que están satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva y las que están insatisfechas tienen una actitud negativa.

Para Lee y Chang (2008) la satisfacción laboral es “la actitud general que los individuos tienen hacia su trabajo”

Con respecto al sustento teórico de Satisfacción Laboral escogemos la teoría bifactorial de Frederick Herzberg (1959), se conoce como la teoría de motivación-higiene o la teoría de los dos factores. El desempeño en el lugar de trabajo está determinado por qué tan satisfecho está con su entorno de trabajo. Esta teoría es motivacional. Para él, la motivación es lo que genera en la persona a desempeñarse de una manera positiva en el trabajo. Por lo tanto, es muy importante que los objetivos de la empresa estén alineados con los intereses de sus empleados. Los factores de higiene y motivación son utilizados para determinar el nivel de satisfacción o insatisfacción que provoca en los trabajadores. Los factores de higiene se refieren a las necesidades primarias de la pirámide de Maslow, que tienen que ver con la satisfacción de las necesidades fisiológicas y seguridad. Por otra parte, los factores de motivación son las necesidades secundarias, como las necesidades sociales y autorrealización.

Además, los factores de higiene están relacionados con el entorno donde se encuentra el trabajo, en este factor encontramos: Factores económicos, condiciones laborales, seguridad laboral, factores sociales y beneficios adicionales. Los de motivación son los cargos de cada puesto de trabajo, en este factor encontramos: Trabajo estimulante, logro, reconocimiento y responsabilidad.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Existe relación entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en los docentes de escuelas básica regular de instituciones educativas de Lima Metropolitana?

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. Objetivo General:

- Determinar la relación entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.

#### 1.3.2. Objetivos Específicos:

- Determinar la relación entre el estrés percibido y el diseño de trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.
- Determinar la relación entre el estrés percibido y las condiciones de vida asociadas al trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.
- Determinar la relación entre el estrés percibido y la realización personal según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.
- Determinar la relación entre el estrés percibido y la promoción y superiores según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.
- Determinar la relación entre el estrés percibido y el salario según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.

## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis General:

Existe relación entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.

### 1.4.2. Hipótesis Específicos:

- Existe relación entre el estrés percibido y el diseño de trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.
- Existe relación entre el estrés percibido y las condiciones de vida asociadas al trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.
- Existe relación entre el estrés percibido y la realización personal según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.
- Existe relación entre el estrés percibido y la promoción y superiores según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.
- Existe relación entre el estrés percibido y el salario según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022.



## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

Se trabajó con una investigación de tipo no experimental, debido a que se recolectó la información mediante instrumentos psicológicos. Así mismo, el diseño de la investigación fue transeccional – transversal, con el fin de describir las variables y analizar las interacciones e incidencias que puedan existir entre ellas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Dentro de las investigaciones transaccionales, se define la investigación correlacional como:

Los estudios correlacionales comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en descubrir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables. (Cancela, Cea, Galindo & Valilla, 2010, p.8)

Esta investigación tiene el propósito de conocer la relación entre las dos variables y la interacción que existe entre ellas.

### 2.2. Población y muestra

#### 2.2.1 Población:

Para Arias (2012), la población lo define como “...población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación...” (p.81). Es decir, que es el total del lugar que se estudiará. Palella y Martines (2008), definen la muestra como: "...una parte o el subconjunto de la población

dentro de la cual deben poseer características reproducibles de la manera más exacta posible” (p.93). Nos indica, que es una porción significativa de la población que hemos seleccionado, la cual ha sido elegida en base a criterios propios de la investigación. En la presente investigación, la población que vamos a estudiar es docentes de escuelas de educación básica regular de colegios de Lima Metropolitana, así mismo la muestra con la que vamos a trabajar son docentes de tiempo completo de los tres niveles (Inicial, Primaria y Secundaria).

En la siguiente tabla podremos observar la distribución de la población:

*Tabla 1*

*Distribución de los docentes de escuelas básica regular de Lima Metropolitana*

		Cantidad	Porcentaje
Sexo	Femenino	69	23.95%
	Masculino	220	76.05%
Rango de edad	20 – 30 años	24	9 %
	31 – 40 años	40	15 %
	41 – 50 años	98	35 %
	51 – 60 años	92	35 %
	61 - 70 años	9	6 %

### 2.2.2. Muestreo

Arias, J. (2020), menciona a Mejía, que define al muestreo como una técnica para estudiar la muestra, dicha técnica se usa cuando la población está representada por un enorme número de participantes.

Además, se usó el muestreo no probabilístico, donde Arias, J. (2020), define que es un tipo de muestreo y se usa cuando el investigador es limitado por los medios geográficos, económicos o de tiempo para realizar la investigación, además cuando es difícil llegar a la población por condiciones ajenas del investigador.

### **2.2.3. Muestra**

Arias (2020), menciona a Hernández-Sampieri y Mendoza, que definen la muestra como un subgrupo que es considerada una parte representativa de la población y los datos que se recolectan son obtenidos de la muestra.

De acuerdo con Creswell (2014), el tamaño de la muestra en la investigación en psicología puede variar dependiendo de los objetivos del estudio, el diseño de investigación y la variabilidad anticipada en los datos. No existe un número único que sea aplicable a todos los estudios, ya que cada investigación tiene sus propias necesidades y consideraciones específicas. Se recomienda que las muestras sean lo bastante amplias para obtener resultados significativos y contar con suficiente poder estadístico.

En ese sentido, para el presente estudio se trabajó bajo un muestreo no probabilístico. De acuerdo con Babbie (2016), el muestreo no probabilístico se distingue por seleccionar casos o participantes de forma no aleatoria, lo que implica que no se puede establecer la probabilidad de que un elemento específico sea incluido en la muestra. En otras palabras, en este enfoque de muestreo, la selección de los participantes no se basa en un

proceso aleatorio, sino en criterios subjetivos o prácticos determinados por el investigador. Como resultado, no se puede generalizar la información obtenida de la muestra a toda la población de interés.

Es por ello que se recurrió al tipo de muestreo por conveniencia o intencional. Creswell (2014) explica que el muestreo por conveniencia se basa en seleccionar participantes que estén fácilmente disponibles y accesibles para el investigador, sin utilizar un proceso de selección aleatorio. Este enfoque de muestreo se utiliza ampliamente en investigaciones exploratorias, piloto y estudios cualitativos, donde el objetivo principal es obtener información detallada y enriquecedora de un grupo específico de participantes. De esta forma para el presente estudio se consiguió una muestra de 280 docentes.

A continuación, se muestran los criterios de inclusión y exclusión para la selección de la muestra:

Criterio de inclusión:

- Personas de ambos sexos.
- Personas dentro del rango de edad de 20- 70 años.
- Egresados de la carrera de docencia.
- Laborar a tiempo completo en una de las instituciones seleccionadas.
- Dictar clases de manera presencial.
- Dictar clases a estudiantes de educación básica regular.
- Todos los estados civiles.

**Criterio de exclusión:**

- Personas que se encuentren fuera del rango de edad de 20 a 70 años.
- Personal que no se encuentre dentro de la planilla de las instituciones seleccionadas.
- Docentes que brindan clases de manera virtual.
- Docentes que dictan clases a estudiantes que no pertenezcan a educación básica regular (CEBA, Institutos, Academias, Cunas, Universidades, etc.)

**2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos****2.3.1. Técnicas**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que “La recolección de datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con propósito específico” (p.198). Es por ello por lo que para esta investigación se utilizara la técnica de encuesta de tipo virtual, mediante la plataforma Google encuesta, la cual se puede acceder mediante aparatos electrónicos como: Laptop, celular, pc o Tablet.

**2.3.2. Instrumentos****Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19****Tabla 2**

*Ficha técnica de “Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”*

---

Nombre:	:	Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19
Autor(es) de adaptación	de la :	Ticahuanca-Murillo y Chura-Quispe

---

Lugar de adaptación	:	Perú
Año	:	2022
Muestra	:	343 personas
Garantías psicométricas	:	La validez se analizó por medio de la evidencia basada en la estructura interna, haciendo uso del Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio. Así, se encontraron los índices de ajuste adecuados ( $\chi^2/df = 2.590$ , $GFI = 0.949$ , $TLI = 0.936$ , $CFI = 0.952$ el $SRMR = 0.0435$ y el $RMSEA = 0.068$ ). Confiabilidad de .859 (alfa de Cronbach) y .887 (Omega de McDonald), bajo el método de la consistencia interna
Forma de administración	:	Individual o colectiva
Tiempo de administración	:	5 a 10 minutos aproximadamente
Composición	:	Está conformado por 10 ítems
Corrección y calificación	:	Cada ítem ofrece 5 opciones de respuestas: (0: nunca; 1: casi nunca; 2: de vez en cuando; 3: casi siempre; 4: siempre). Los ítems 1, 2, 3, 6, 9 y 10 se califican de manera directa de 0 a 4 y los ítems 4, 5, 7 y 8 a la inversa, de 4 a 0. Al final se realiza una sumatoria de todas las respuestas marcadas para obtener los resultados.

---

### Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)

**Tabla 3**

*Ficha técnica de la “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”*

---

Nombre:	:	Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)
Autor(es) de la adaptación	:	Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suarez Riveiro
Lugar de adaptación	:	España
Año de la adaptación	:	2005
Población	:	Adultos
Garantías psicométricas	:	Se contó con una validez convergente y discriminante, las cuales fueron avaladas por las correlaciones positivas y negativas, respectivamente. Además, la validez de

---

estructura interna permitió la obtención de 5 factores. La confiabilidad se analizó por el método de consistencia interna, obteniendo coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a .9175

Forma de administración	:	Individual o colectiva
Tiempo de administración	:	10 a 15 minutos aproximadamente
Composición	:	Está conformado por 32 ítems y cuenta con 5 dimensiones las cuales son Diseño del Trabajo, Condiciones de vida asociadas al trabajo, Realización personal, Promoción y superiores, Salario.
Corrección y calificación	:	Cada ítem ofrece 5 opciones de respuestas: (1: muy bajo; 2: bajo, 3: medio, 4: alto, 5: muy alto). En la dimensión de diseño de trabajo, consta con 11 ítems las cuales son (3, 23, 24, 25, 26, 28) En la dimensión de condiciones de vida, consta con 7 ítems las cuales son (5, 24, 26, 27, 20, 22, 32) En la dimensión realización personal, consta con 8 ítems las cuales son (1, 6, 7, 10, 11, 13, 19, 30) En la dimensión promoción y superiores, consta con 4 ítems las cuales son (12, 27, 29, 31) En la dimensión salario, consta con 2 ítems las cuales son (2,9)

---

Como parte del proceso de validación, las investigadoras de la presente tesis realizaron la validación de contenido, tanto por medio aplicación de jueces como por medio de la aplicación piloto donde se corroboró la validez.

Con respecto a la validación de jueces, se recurrió al uso de 10 jueces expertos (entre psicólogos colegiados y especialistas en el área organizacional, educativos, investigadores o psicómetras), con quienes se utilizó el método de agregados individuales, ya que según Hyrkas (2003) es recomendable un número de

10 jueces como mínimo el cual le daría mayor sustento en la confiabilidad y la validez del instrumento. Así también, Escobar-Pérez y Cuervo (2008) recomiendan que para que un ítem sea válido este debe tener valores superiores a .80, en nuestro caso obtuvimos un V de Aiken, en función a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, para ambas escalas, obteniendo un valor general de .99 para la prueba de **“Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”** (ver anexo 8, tabla 18).y con respecto a la **“Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”** se obtuvo V de Aiken general de .97 (ver anexo 8, tabla 19).

Con respecto a la aplicación piloto, se utilizaron ambas pruebas en 30 docentes de diferentes colegios. En el caso de la prueba de **“Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”** se obtuvo un alfa de Cronbach de .90 y en el caso de la prueba **“Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”** se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.95. Vale resaltar que la aplicación piloto fue recepcionada por los participantes sin mayores críticas ni comentarios a los reactivos, afirmando que todo fue entendible.

## 2.4. Procedimiento

### 2.4.1. Procedimiento de recolección de datos

Para poder aplicar las pruebas se tuvo que contactar con diferentes Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, por lo que se envió una carta de presentación dirigida a los directores o encargados de cada institución, una vez obtenida la aprobación de las instituciones se procedió a facilitar los enlaces de acceso a la plataforma Google formulario, los cuales se enviaron a través de los correos



institucionales esperando la participación voluntaria de los docentes. Al finalizar su evaluación, se emitió un mensaje de agradecimiento por su apoyo y compromiso.

Asimismo, en la primera parte, se encuentra el consentimiento informado para iniciar la participación voluntaria; la segunda parte se hará la recopilación de datos personales, donde se registrará: sexo, estado civil, edad y grado que enseña. La tercera parte, se encuentra la primera prueba Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19 que está conformado por 10 ítems, teniendo una escala de Likert y sus opciones de respuestas son: (0: nunca; 1: casi nunca; 2: de vez en cuando; 3: casi siempre; 4: siempre). Por último, en la cuarta parte se encontrará la segunda prueba Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP) que está compuesta por 32 ítems y teniendo una escala Likert, donde las opciones de respuestas son (1: muy bajo; 2: bajo, 3: medio, 4: alto, 5: muy alto). El desarrollo de la evaluación es de un total de 10 a 15 minutos aproximadamente.

## 2.5. Análisis de datos

Con respecto al análisis de los datos recolectados, se siguieron los siguientes pasos:

- Se descargó la base de datos en Microsoft Excel
- Posterior a ello se derivó la información al programa de análisis estadístico SPSS 25.
- Se volvió a analizar la validez y la confiabilidad de los instrumentos.

Al mismo tiempo, también se realizó un análisis descriptivo de dichos instrumentos aplicados (frecuencia y porcentajes) para conocer el sexo, estado civil, edad y grado que enseña. Después, se realizó el análisis inferencial (correlaciones), se

crea una base de datos a partir de los instrumentos aplicados en la recolección de datos (codebook). Luego, se realizó el análisis de normalidad de los datos a través del estadístico Kolmogórov-Smirnov; esto para poder medir si la distribución de los datos de nuestra población es paramétrica o no paramétrica. Posterior a ello y determinando que los resultados no seguían una distribución normal se realizó un análisis de correlaciones de Spearman para ambas variables, de esta manera se conoce la relación entre ambas variables de los instrumentos utilizados.

## 2.6. Aspectos éticos

El código de ética tiene el objetivo de reforzar una cultura de principios y valores, regular los deberes y responsabilidades que deben considerar los investigadores durante el desarrollo de la investigación y así proteger la integridad de los individuos, para asegurar la confidencialidad de los resultados, proteger los derechos del autor y pertenencia de las fuentes que se usa en transcurso de la investigación (Código de ética del investigador científico UPN, 2016, p.3).

Al momento de recolectar la información llegamos a revisar teorías de diferentes autores para mantener la integridad de la información, así mismo, respetando los derechos del autor. Utilizamos y recaudamos esta información agregándole las citas correspondientes, además se empleó el modelo APA (American Psicológica Asociación, 7ma edición), para su adecuada integración en nuestra investigación.

Después, en la primera parte del enlace de encuestas se encuentra el consentimiento informado, así mismo, se tomó en cuenta la confidencialidad de cada uno de los docentes de la institución al momento de realizar los instrumentos de forma

virtual, los resultados son anónimos y la participación de la muestra fue de forma voluntaria, respetando sus decisiones en todo momento.

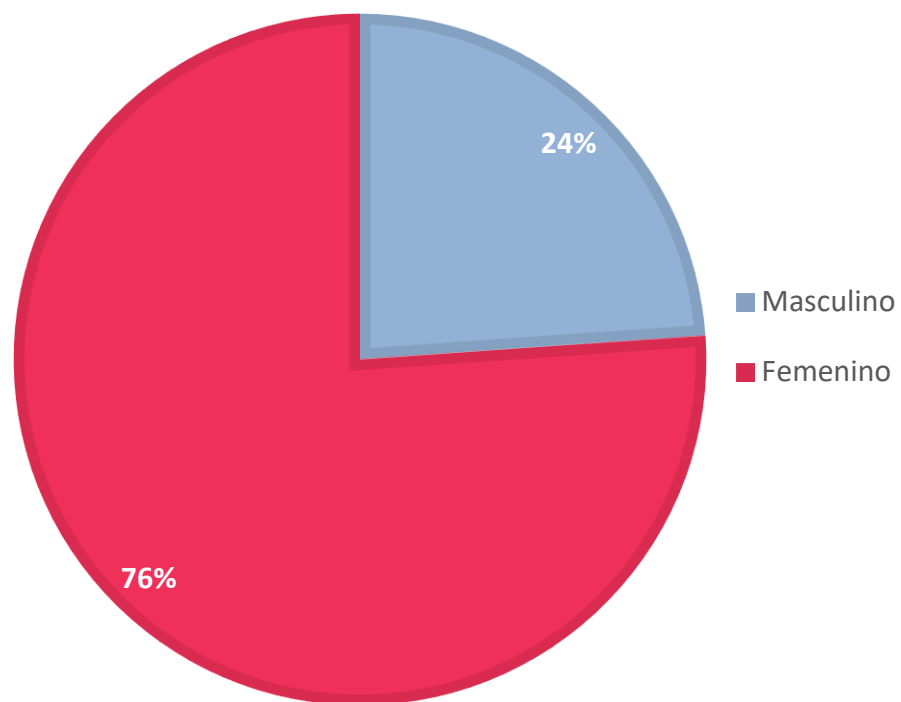
Los psicólogos deben saber que toda investigación necesariamente debe contar con el consentimiento informado de las personas de estudio (Código de ética y deontología del colegio de psicólogos del Perú., 2017).

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1. Resultados Descriptivos

#### 3.1.1 Análisis Sociodemográficos

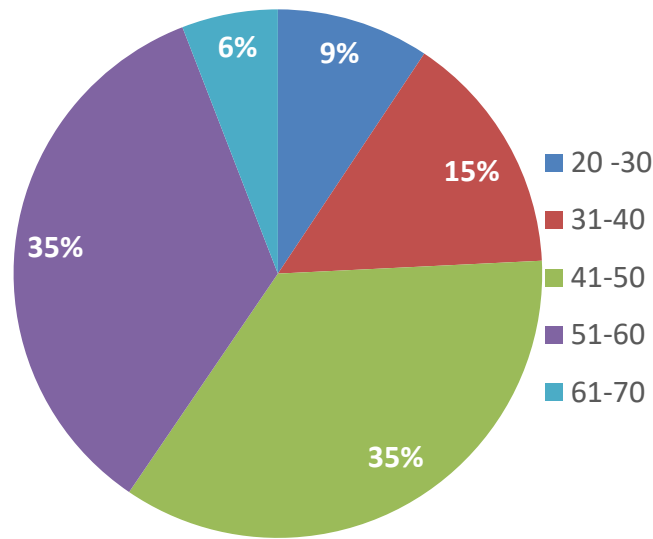
En nuestra población pudimos encontrar que el 76. % de nuestra muestra estuvo conformado por mujeres y un 24% de varones, tal como podemos observar en el gráfico 1.



*Figura 1 Análisis sociodemográfico de Sexo*

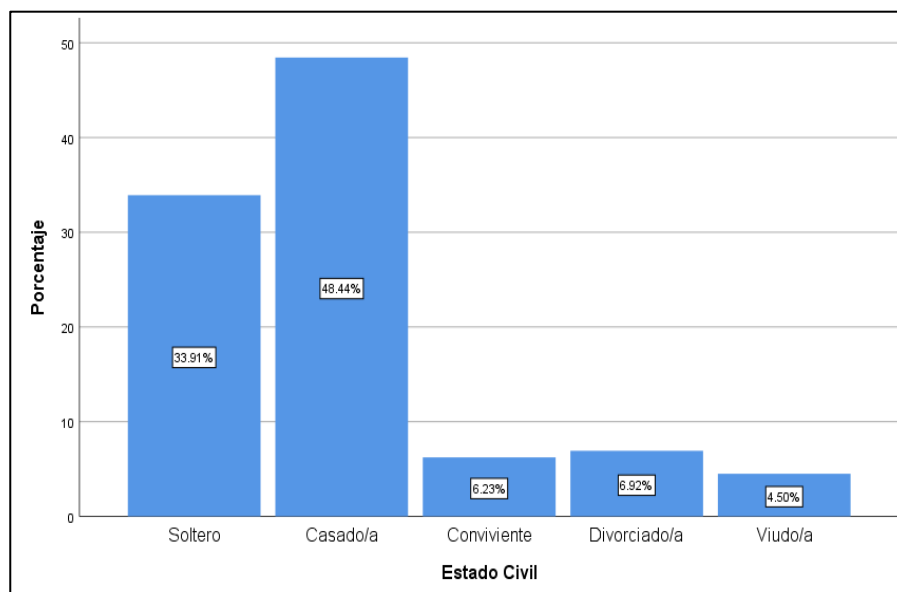
Al mismo tiempo nuestra muestra se encontraba en los siguientes rangos de edad, un 9% se encontraba entre los 20 a 30 años, un 15% se encontraba entre los 31 a 40 años, el 35% de la población se encontraba entre los 41 a 50 años, al igual que el grupo de 51 a 60 años y finalmente un 17% que era mayo a 60 años.

*Figura 2 Análisis sociodemográfico de edad*



Por otra parte, el estado civil de los docentes de esta muestra se encontraba divididos de la siguiente manera, un 4.50% eran viudos, un 6.23% se encontraba en estado de convivencia, un 6.92% eran divorciados, el 33.91% se encontraba soltero y el 48.44 estaba casado.

*Figura 3 Análisis sociodemográfico de civil estado*



### 3.1.2 Análisis de la variable estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-

19

A continuación, se presenta los resultados de la muestra general de estrés percibido:

Como podemos observar en la tabla 4, podemos ver la frecuencia y los porcentajes de las respuestas obtenidas dentro de la “Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”, donde los valores se han agrupado en 3 rangos, los cuales corresponden a un nivel “Bajo”, “Promedio” y “Alto”.

*Tabla 4*

*Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	62	21.50%
Promedio	217	75%
Alto	10	3.50%

En dicha tabla podemos ver que el 21.50% de la población cuenta con un nivel bajo de estrés percibido, por otra parte, el 75% cuenta con un nivel promedio y un 3.50% cuenta con un nivel alto de estrés percibido.

### 3.1.3. Análisis de la variable satisfacción laboral

Con respecto al nivel de satisfacción laboral, podemos observar en la tabla 5 la frecuencia y el porcentaje de respuestas obtenidas en la “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”, los valores se han agrupado en 3 rangos, los cuales corresponden a un nivel “Bajo”, “Promedio” y “Alto”.

Tabla 5

*Análisis de la variable “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1.40%
Promedio	184	63.70%
Alto	101	34.90%

En dicha tabla podemos ver que el 1.40% de la población cuenta con un nivel bajo de satisfacción laboral, por otra parte, el 63.70% cuenta con un nivel promedio y un 34.90% cuenta con un nivel alto.

A continuación, vamos a observar los resultados de las diferentes dimensiones de la variable satisfacción laboral.

En la tabla 6, podemos observar la frecuencia y el porcentaje de respuestas de los docentes ante la dimensión 1 “Diseño de trabajo” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, los valores se han agrupado en 3 rangos, los cuales corresponden a un nivel “Bajo”, “Promedio” y “Alto”.

Tabla 6

*Análisis de la dimensión 1 “Diseño de trabajo” de la “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	2.40%
Promedio	173	59.90%
Alto	109	37.70%

En dicha tabla, podemos ver que el 2.40% de la población cuenta con un nivel bajo en la dimensión 1 “Diseño de trabajo” de la variable 2 “Satisfacción

laboral”, por otra parte, el 59.90% cuenta con un nivel promedio y un 37.70% cuenta con un nivel alto.

En la tabla 7, podemos observar la frecuencia y el porcentaje de respuestas de los docentes ante la dimensión 2 “Condiciones de vida asociadas al trabajo” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, los valores se han agrupado en 3 rangos, los cuales corresponden a un nivel “Bajo”, “Promedio” y “Alto”.

*Tabla 7*

*Análisis de la dimensión 2 “Condiciones de vida asociadas al trabajo” de la “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	3.5%
Promedio	213	73.7%
Alto	66	22.8%

En dicha tabla, podemos ver que el 3.50% de la población cuenta con un nivel bajo en la dimensión 2 “Condiciones de vida asociadas al trabajo” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, por otra parte, el 73.70% cuenta con un nivel promedio y un 22.80% cuenta con un nivel alto.

En la tabla 8, podemos observar la frecuencia y el porcentaje de respuestas de los docentes ante la dimensión 3 “Relaciones personales” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, los valores se han agrupado en 3 rangos, los cuales corresponden a un nivel “Bajo”, “Promedio” y “Alto”.



Tabla 8

*Análisis de la dimensión 3 “Relaciones personales” de la “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1.40%
Promedio	116	40.10%
Alto	169	58.50%

En dicha tabla, podemos ver que el 1.40% de la población cuenta con un nivel bajo en la dimensión 3 “Relaciones personales” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, por otra parte, el 40.10% cuenta con un nivel promedio y un 58.50% cuenta con un nivel alto.

En la tabla 9, podemos observar la frecuencia y el porcentaje de respuestas de los docentes ante la dimensión 4 “Oportunidad de promoción” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, los valores se han agrupado en 3 rangos, los cuales corresponden a un nivel “Bajo”, “Promedio” y “Alto”.

Tabla 9

*Análisis de la dimensión 4 “Oportunidad de promoción” de la “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1.40%
Promedio	150	51.90%
Alto	135	46.70%

En dicha tabla podemos ver que el 1.40% de la población cuenta con un nivel bajo en la dimensión 4 “Oportunidad de promoción” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, por otra parte, el 51.90% cuenta con un nivel promedio y un 46.70% cuenta con un nivel alto.

En la tabla 10, podemos observar la frecuencia y el porcentaje de respuestas de los docentes ante la dimensión 5 “Salario” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, los valores se han agrupado en 3 rangos, los cuales corresponden a un nivel “Bajo”, “Promedio” y “Alto”.

*Tabla 10*

*Análisis de la dimensión D5 “Salario” de la “Escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	10.70%
Promedio	204	70.60%
Alto	54	18.70%

En dicha tabla, podemos ver que el 10.70% de la población cuenta con un nivel bajo en la dimensión 5 “Salario” de la variable 2 “Satisfacción laboral”, por otra parte, el 70.60% cuenta con un nivel promedio y un 18.70% cuenta con un nivel alto.

### **3.2. Resultados Inferenciales:**

#### **3.2.1. Prueba de Normalidad:**

Por otra parte, para el análisis de las hipótesis se evaluó la correlación existente entre las variables “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” y “Satisfacción laboral”, es por ello que se realizó la prueba de normalidad, como podemos observar en la tabla 11 , se puede observar que la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” obtuvo una significancia de 0.0 siendo menor a 0.05 por lo que nos indicaría que esta prueba paramétrica y en el caso de la variable 2 “Satisfacción laboral” obtuvo una significancia de 0.2 lo cual es mayor a 0.05, por lo que nos indicaría que es una prueba no paramétrica.

Tabla 11

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	G1	Sig.
“Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”	.14	280	.00
“Satisfacción laboral”	.04	280	.20*

Es por ello por lo que para la evaluación de nuestras hipótesis vamos a utilizar el estadístico de correlación de Spearman para evaluar si existe correlación entre nuestras variables.

Como podemos observar en la tabla 12 se realizó el análisis de correlación entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” y la variable 2 “Satisfacción laboral” usando el análisis correlacional de Spearman.

Tabla 12

*Análisis correlacional entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” (V1) y la variable 2 “Satisfacción laboral” (V2)*

	“Satisfacción laboral”	
	Rho de Spearman	Sig.
“Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”	-.51**	.000

En la tabla podemos observar que el valor de “Rho” calculado es de -0.51 lo cual nos indica una correlación negativa moderada. Además, el nivel de significancia obtenida es de 0.00 siendo menor a 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existiendo así una relación lineal entre estrés percibido y la satisfacción laboral de docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana.

Como podemos observar en la tabla 13, se realizó el análisis de correlación entre la V1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” y la dimensión 1 “*Diseño de trabajo*” de la variable 2 “Satisfacción laboral” usando el análisis correlacional de Spearman.

*Tabla 13*

*Análisis correlacional entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” (V1) y la dimensión 1 “Diseño de trabajo” de la variable 2 “Satisfacción laboral” (D1-V2)*

	<i>“Diseño de trabajo” de la variable 2 “Satisfacción laboral”</i>	
	Rho de Spearman	Sig.
<i>“Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”</i>	-.41**	.000

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

En la tabla podemos observar que el valor de “Rho” calculado es de -0.41 lo cual nos indica una correlación negativa moderada. Además, el nivel de significancia obtenida es de 0.00 siendo menor a 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existiendo así una relación lineal entre el nivel de estrés percibido y el diseño de trabajo de docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana.

Como podemos observar en la tabla 14, se realizó el análisis de correlación entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” y la dimensión 2 “*Condiciones de vida asociadas al trabajo*” de la variable 2 “Satisfacción laboral” usando el análisis correlacional de Spearman.

Tabla 14

*Análisis correlacional entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” (V1) y la dimensión 2 “Condiciones de vida asociadas al trabajo” de la variable 2 “Satisfacción laboral” (D2 - V2)*

	<i>“Condiciones de vida asociadas al trabajo” de la variable 2 “Satisfacción laboral”</i>	
	Rho de Spearman	Sig.
<i>“Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”</i>	-0.45**	.000

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

En la tabla podemos observar que el valor de “Rho” calculado es de -0.45 lo cual nos indica una correlación negativa moderada. Además, el nivel de significancia obtenida es de 0.00 siendo menor a 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existiendo así una relación lineal entre el nivel de estrés percibido y la condición de vida asociada al trabajo de docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana.

Como podemos observar en la tabla 15, se realizó el análisis de correlación entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” y la dimensión 3 “*Realización personal*” de la variable 2 “Satisfacción laboral” usando el análisis correlacional de Spearman.

Tabla 15

*Análisis correlacional entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” (V1) y la dimensión 3 “Realización personal” de la variable 2 “Satisfacción laboral” (D3 – V2)*

	<i>“Realización personal” de la variable 2 “Satisfacción laboral”</i>	
	Rho de Spearman	Sig.
<i>“Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”</i>	-0.47**	.000

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

En la tabla podemos observar que el valor de “Rho” calculado es de -0.47 lo cual nos indica una correlación negativa moderada. Además, el nivel de significancia obtenida es de 0.00 siendo menor a 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existiendo así una relación lineal entre el nivel de estrés percibido y la realización personal de docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana.

Como podemos observar en la tabla 16, se realizó el análisis de correlación entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” y la dimensión 4 “Promoción y superiores” de la variable 2 “Satisfacción laboral” usando el análisis correlacional de Spearman.

Tabla 16

*Análisis correlacional entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” (V1) y la dimensión 4 “Promoción y superiores” de la variable 2 “Satisfacción laboral” (D4 – V2)*

*“Promoción y superiores” de la variable 2 “Satisfacción laboral”*

	Rho de Spearman	Sig.
<i>“Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”</i>	-.12**	.000

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla podemos observar que el valor de “Rho” calculado es de -0.12 lo cual nos indica una correlación negativa muy baja. Además, el nivel de significancia obtenida es de 0.49 siendo menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existiendo así una relación lineal entre el nivel de estrés percibido y la promoción y superiores en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana.

Como podemos observar en la tabla 17, se realizó el análisis de correlación entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” y la dimensión 5 “Salario” de la variable 2 “Satisfacción laboral” usando el análisis correlacional de Spearman.

*Tabla 17*

*Análisis correlacional entre la variable 1 “Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19” (V1) y la dimensión 5 “Salario” de la variable 2 “Satisfacción laboral” (D5 - V2)*

	<i>“Salario” de la variable 2 “Satisfacción laboral”</i>	
	Rho de Spearman	Sig.
<i>“Estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19”</i>	-.22**	.000

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

En la tabla podemos observar que el valor de “Rho” calculado es de  $-0.22$  lo cual nos indica una correlación negativa baja. Además, el nivel de significancia obtenida es de  $0.00$  siendo menor a  $0.01$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, existiendo así una relación lineal entre el nivel de estrés percibido y el salario en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana.



## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

Según el objetivo general de la investigación se busca precisar la relación existente entre la variable estrés percibido y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022. Se evidenció que existe una correlación negativa moderada ( $r = -0.51$ ), reflejando así que, a mayor nivel de estrés percibido, existirá un menor grado de satisfacción laboral, estos datos se contrastan con los obtenidos en la investigación de Vidal (2021) quien obtuvo como resultado una correlación directa  $r = 0.54$  y significancia de 0.000 con respecto al estrés percibido y el burnout. En dicha investigación se pudo comprobar que un mayor nivel de estrés percibido en el entorno social, familiar o personal puede repercutir en la satisfacción percibida con tus actividades, lo cual puede disminuir el rendimiento y afectando así a su vez la salud. Dichos resultados también se ven reflejados en la investigación de Valero et al. (2023) donde también evaluaron estrés y satisfacción laboral en profesores del Altiplano peruano encontrando una correlación de tipo inversa y moderada ( $r = -.51$ ). Estos resultados hallados en la investigación se puede sustentar bajo la teoría de Lazarus y Folkman (1984), quienes en su teoría transaccional sobre el estrés indican que este se genera entre la interacción que existe entre el individuo y su entorno, por lo que si la persona no siente que cuenta con los recursos o materiales que lo hagan sentirse tranquilo su estrés percibido puede aumentar, en este caso las posibilidades de un contagio al estar expuestos a menores de edad en grandes cantidades y sobre todo la posibilidad de generar un ambiente poco seguro a sus familiares puede ser un factor estresante. Adicionalmente, centrándonos en la teoría

bifactorial de Herzberg (1959) donde nos indica que existen dos factores para poder evaluar la satisfacción, siendo una de ellas la higiene, en la cual el autor considera que estas son influenciadas por el salario, las condiciones de trabajo secundarias, la relación con los colegas, el lugar de trabajo físico y la relación entre el supervisor y el empleado, podemos llegar a la conclusión que si los docentes se sienten expuestos a posibles contagios o afecciones de salud esto va a afectar su rendimiento y su motivación.

Con respecto al objetivo específico 1, que consta en delimitar la relación existente entre estrés percibido con el diseño de trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022, se evidenció que existe una correlación negativa moderada ( $r=-0.41$ ), en dicha dimensión el autor nos habla sobre la participación del docente en los objetivos y tareas, la igual que la intención de seguir capacitándose, por lo que podemos concluir que al aumentar el nivel de estrés percibido por la pandemia, existe menos motivación para desarrollar nuevas estrategias o capacitarse. Rodríguez (2019) en su investigación sobre clima organizacional y la satisfacción laboral, encontró que un 7.69% de la población se sentía insatisfecho debido a los bajos niveles de comodidad y bienestar, esto demostraría que a un mayor grado de estrés percibido por la pandemia de COVID-19 los docentes disminuirían su participación en el desarrollo del diseño de trabajo, esto también lo vemos reflejado en la teoría de Herzberg (1959), el cual plantea que la satisfacción laboral está centrada en la motivación del colaborador y la empresa debe estar alineada a ser un ambiente donde este pueda sentirse impulsado a seguir desarrollándose.

Asu vez, en el caso del objetivo específico 2, que consta en delimitar la relación existente entre estrés percibido y las condiciones de vida asociadas al trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022, se evidenció que existe una correlación negativa moderada ( $r=-0.45$ ). En este apartado el autor nos indica que las condiciones de vida asociadas al trabajo hacen mención a la facilidad que tiene el colaborador con respecto a horarios flexibles, cercanía y seguridad laboral, refiriéndose directamente a los beneficios que el docente puede obtener del trabajo, en este caso se llega a la conclusión de que a mayores beneficios dentro de su entorno laboral esto puede ayudar a que los docentes se sientan más satisfechos con su trabajo y sentirse motivados a continuar realizando sus actividades, debido a que se sienten seguros en su entorno. Con respecto a este punto si bien es cierto que Castillo (2020), indica que la motivación intrínseca es la base para un mejor rendimiento, con mayor perseverancia y bienestar, aquí podemos observar que también los beneficios ofertados por la empresa, en este caso el colegio, como lo son un buen ambiente de trabajo, horarios flexibles, beneficios sociales y distancias cortas de traslado van a influir en que los docentes se puedan sentir mejor.

Así mismo, con respecto al objetivo específico 3, que consta en delimitar la relación existente entre estrés percibido y realización personal según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022 se evidenció que existe una correlación negativa moderada ( $r=-0.47$ ). Este apartado se centra en la visión del trabajo valioso y de desarrollo personal, básicamente sentir que su trabajo es trascendente. Como mencionamos anteriormente, Castillo (2020) habla sobre la importancia de la

motivación intrínseca, en la cual menciona que el 65% de su población obtuvo un nivel moderado, el autor argumenta que a pesar de las bajas condiciones que las empresas, en este caso colegios, le pueden ofrecer al colaborador, los docentes van a sentirse motivados debido a su vocación de servicio. En la investigación realizada por Pulso PUCP en el 2020 donde se hizo una recopilación de resultados obtenidos en la encuesta nacional docente (ENDO) de los años 2014, 2016, 2018 y 2020, se encontró también que la mayor dificultad que afrontaban era la carga socioemocional de sus alumnos que sus puestos generaba y la atención de los padres. Por lo que podemos concluir que si bien es cierto la docencia es una carrera que está centrada en orientar a otras personas y orientarlos en diferentes ámbitos de su vida, esto también puede afectar su rendimiento en el trabajo. En este punto, como lo menciona Bravo et al. (1996) menciona que satisfacción es el conjunto de actitudes que la persona a desarrollado hacia una situación, por lo que si la persona no ve como valioso o trascendente sus actividades esto va a influir directamente en su desempeño. Por otra parte, al evaluar el objetivo específico 4, que consta en determinar la relación que existe entre estrés percibido y promoción y superiores según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022 se evidenció que existe una correlación negativa muy baja ( $r=-0.12$ ). Esta variable se centra en las oportunidades que ofrece la empresa para hacer línea de carrera o crecer profesionalmente, en este apartado vemos que la correlación se encuentre en un nivel muy bajo, siendo así la dimensión que menos correlación tiene con la variable estrés percibido. Sin embargo, los aspectos de línea de carrera y crecimiento profesional son muy poco usuales en el ámbito de la docencia en escuelas de educación básica regular, estas normalmente

están basadas en sueldos y son diferentes dependiendo si la institución es estatal o particular. Por lo que, según Herzberg (1959) define que el factor motivación también está vinculado con El desempeño, el reconocimiento, el estatus laboral, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento, por lo que si los colegios no tienen planes de líneas de carrera claros o los colaboradores no sienten que su trabajo es valorado, esto puede disminuir sus niveles de satisfacción. Por otra parte, e Quispe y Paucar (2020) en su investigación de satisfacción laboral en docentes encontraron que el 48.3% no se encontraban satisfechos debido a las bajas remuneraciones, poca promoción y nombramientos, afectando así su desempeño

Finalmente, en respuesta al objetivo específico 5, que consta en delimitar la relación existente entre estrés percibido y salario según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana tras el retorno a la presencialidad en el 2022 se evidenció que existe una correlación negativa baja ( $r=-0.22$ ). Al igual que el apartado anterior al ser un aspecto con baja correlación estos aspecto normalmente influyen mucho en el entorno laboral y las condiciones básicas que puede ofertas las institucione donde laboran. Por otra parte, como pudimos observar anteriormente en la cuesta aplicada por Pulso PUCP en el 2020 donde se hizo una recopilación de resultados obtenidos en la encuesta nacional docente (ENDO) de los años 2014, 2016, 2018 y 2020, en la cual se encontró que en el año 2018 el 78% de los docentes sentían que su remuneración no era justa, lo cual aumento en el 2020. Para Herzberg (1959), considera que para que haya un buen nivel de satisfacción el reconocimiento y el estatus van a influir en el factor de motivación y satisfacción.

#### **4.2 Implicancias:**

Por otra parte, con respecto a las implicancias prácticas del presente estudio, se logró evidenciar que si existe una correlación moderada entre la variable Estrés Percibido y Satisfacción Laboral en docentes de educación básica. En ese sentido, esta investigación tiene como finalidad dar a conocer como el contexto social en el entorno laboral de los docentes puede influenciar en sus niveles de satisfacción laboral, afectado así, en un corto o mediano plazo, la salud emocional del docente desencadenando en diferentes afecciones como lo son el Burnout. Es por ello, que con la presente investigación se puede conseguir sustentar diferentes planes de trabajo en los cuales las empresas, en este caso los colegios, busque fomentar capacitaciones, proyectos donde los docentes puedan expresar, comunicar y ser conscientes sobre la importancia de su labor, por otra parte, también sirve como precedente para que las instituciones puedan reevaluar sus beneficios económicos o sus planes de reconcomiendo.

Con respecto a las implicancias teóricas la presente investigación puede ser de gran utilidad para próximas investigaciones ya que cuenta con información relacionada a temas de estrés percibido, satisfacción laboral, desarrollo organizacional, motivación, condiciones laborales en docentes, diseño de trabajo y oportunidades de promoción, contribuyendo así a la recaudación de información que hizo posible poder obtener un resultado significativo, que es sustentada o información científica real y actual en cuanto a las variables, refutando y/o complementando otras investigaciones.

#### **4.3 Limitaciones:**

Para realizar la siguiente investigación nos encontramos con la dificultad de que no se encontraron muchas investigaciones en docentes sobre la

primera variable “estrés percibido por el COVID19” y mucho menos que lo vincularon con la variable “Satisfacción laboral”. Si bien es cierto que existen muchas investigaciones sobre la variable “Satisfacción laboral” en docentes, estas están centradas en fomentar el desarrollo de competencias y habilidades, lo cual es importante, sin embargo, nuestro objetivo está basado en conocer las necesidades del docente, pero centrándonos en las herramientas que las instituciones les entregan. Por otra parte, existen diferencias muy significativas entre instituciones públicas y privadas lo cual afecta también al desarrollo de nuestra investigación, ya que cada entidad educativa ofrece diferencias con respecto a horarios, actividades, sueldos y otras variables, esta dificultad también limitaría la generalización de los resultados.

Finalmente, la mayor dificultad que tuvimos para el desarrollo de esta investigación fue el tratar de conseguir los permisos correspondientes, esto debido a la alta demanda de actividades de los directores de algunas instituciones educativas lo cual no permitía una comunicación y por otra parte el temor a los resultados que se pueda obtener de sus colaboradores y las repercusiones que esto podría tener en la imagen de la escuela.

## **4.2 Conclusiones**

- Se encontró que existe una relación lineal entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en los docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana.
- Se halló una relación negativa promedio lineal entre el estrés percibido y el diseño de trabajo en los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.

- Se identificó una relación negativa promedio lineal entre el estrés percibido y las condiciones de vida asociadas al trabajo en los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.
- Existe una relación negativa promedio lineal entre el estrés percibido y la realización personal en los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.
- Se halló una relación negativa muy baja lineal entre el estrés percibido y la promoción y superiores en los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.
- Se encuentra una relación negativa baja lineal entre el estrés percibido y el salario en los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.



## REFERENCIAS

- Agripina, M. (2022). *Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red Unidad de gestión Educativa Local 05 Lima, 2021 (Tesis de Maestría)*. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88340/Mendoza\\_IAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88340/Mendoza_IAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anaya, D., y Suárez, J. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional*. Revista de educación. Recuperado de: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:62618fc1-fae6-4e57-a7e7-332dc9c275be/re34409-pdf.pdf>
- Apaza, A., y Zavala, L. (2018). *Las herramientas tecnológicas y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la Ugel N°15 de la provincia de Huarochirí-2014*. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22366/Apaza\\_TAB-Zabala\\_CLP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22366/Apaza_TAB-Zabala_CLP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración (1era edición)*. Recuperado de: <https://jumpshare.com/v/bLTWVoR11gt9KyXRx8SA>
- Cárdenas, A. (2021). *Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista de la Salle*. Repositorio Universidad la Salle. Recuperado de: <https://repositorio.ulasalle.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12953/124/Relac>

i% C3% B3n% 20S% C3% ADndrome% 20de% 20Burnout% 20y% 20Satisfacci  
on% 20Laboral% 20% 20Anthony% 20C% C3% A1rdenas% 20Mollo.pdf?sequ  
ence=1&isAllowed=y

Chan M., Sharkey, J., Lawrie, S., Arco, D., y Nylund-Gibson, K. (2021). *Bienestar de los maestros de escuela primaria y medidas de apoyo en medio de COVID-19: un estudio exploratorio*. *Psicología Escolar*, 36 (6), 533–545. <https://doi.org/10.1037/spq0000441>.

Chunga, T. (2021). *Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac 2021 (Tesis de Doctorado)*. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69101/Chunga\\_DTO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69101/Chunga_DTO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Colegio de psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología del colegio de psicólogos del Perú*. Obtenido de [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Cujia, D., y Plaza, M. (2021). *Medición del estrés percibido como consecuencia del teletrabajo en docentes de la Institución educativa San Bernardo del municipio de Montelíbano-Córdoba (Tesis de Especialistas en Higiene y Seguridad Industrial)*. Recuperado de: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/4968/Cujia-vergaradaniel-Plazasibajamelissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gamboa, E. (2022). *PsicologiaCientifica.com*. Obtenido de Satisfacción laboral: descripción teórica: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

José Dahan, C. R. (2010). *El enfoque cognitivo-transaccional del estrés*. *Revista de terapia cognitivo conductual*. Obtenido de <https://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>

Oducado, R., Rabacal, J., Moralista, R., y Khen, A. (2020). *Estrés percibido debido a la pandemia de COVID-19 entre profesores profesionales empleados*. (Revista internacional de investigación e innovación educativa) Recuperado de: <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/5284/4792>

Ortiz, G. (2021). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, Puno-2021 (Tesis de Licenciatura)*. Recuperado de: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1471/1/Giovana%20Paula%20Ortiz%20Mamani.pdf>

Palacios, M. (2021). *Bienestar psicológico y estrés percibido en trabajadores del área de ventas de una empresa privada de telecomunicaciones de Lima, 2019 (Tesis de Licenciatura)*. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28090/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quiroa, M. (2023). *Teoría de Herzberg. economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Rodríguez, D. (2019). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°40381 Santa Rosa de Lima Caylloma Arequipa, 2018*. Recuperado de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ec84a459-7fbb-427c-ba22-ecf6d07950f0/content>

Solana, S. (2021). *Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8738397>

Universidad Privada Del Norte. (2016). *Código de ética del investigador científico UPN*. Obtenido de <https://www.upn.edu.pe/sites/default/files/2020-06/codigo-etica-investigador-cientifico-upn.pdf>

Vidal, V. (2021). *Estrés percibido y síndrome de burnout en docentes de dos Instituciones Educativas Primarias de Puno (Tesis de Licenciatura)*. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89071/Vidal\\_LVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89071/Vidal_LVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Viviano, J., Luján, V., Montejo, C., y Salazar, L. (2022). *Derecho a la Desconexión digital del servidor público en tiempos de COVID-19 en el Perú*. Polo del Conocimiento, 7(7), 1523-1536.

## ANEXOS

### ANEXO N°1

## CARTA DE PRESENTACIÓN PARA LA AUTORIZACIÓN DE LAS I.E DE LIMA METROPOLITANA



Lunes, 10 de Octubre de 2022

Estimadas Autoridades de la I.E \_\_\_\_\_,

Buen día, esperando que ustedes y sus familiares se encuentren con bien; mediante el presente nos presentamos, le saluda Vanesa Apaza Cochachin con DNI 71747563 y Estrella Ames Calla con DNI 75358232, somos egresadas de la carrera de Psicología de la Universidad Privada del Norte y estamos realizando la tesis para optar el grado de Licenciatura la cual lleva como nombre "ESTRÉS PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR TRAS EL RETORNO A CLASES PRESENCIALES", dicha investigación tiene como finalidad poder analizar el impacto de la pandemia en los docentes, pudiendo conocer cuáles son las consecuencias en la percepción del estrés y sobre todo en su nivel de satisfacción laboral tras los cambios realizados en el transcurso de esta epidemia.

Es por ello, que nos gustaría poder contar con la participación de su personal, apoyándonos con la difusión del Google encuesta que hemos realizado para captar dicha información, esta encuesta es anónima y no requiere colocar el nombre de la institución o de los docentes.

De antemano agradecemos su tiempo y predisposición, esperamos poder contar con su apoyo y quedamos a la espera de su respuesta, en caso de tener alguna duda o consulta no dude en contactarse con nosotras, anexo a esta carta encontrara un link y un código QR de la evaluación y también nuestros números de contacto.

Sin más que acotar nos despedimos.

Saludos cordiales.

Atte. Vanesa Apaza Cochachin y Estrella Ames Calla.



Link:

- <https://forms.gle/i95FEsZBwWXMfBNw8>

Código QR:



Teléfonos de contacto:

- Vanesa Apaza (987 355 985)
- Estrella Ames (940 213 518)

## ANEXO N°2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

# ESTRÉS PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EBR TRAS EL RETORNO A CLASES PRESENCIALES

Descripción del formulario

Usted ha sido invitado/a para formar parte de manera voluntaria de una investigación conducida por Vanesa Apaza y Estrella Ames de la Universidad Privada del Norte para obtener el grado de licenciatura de la carrera de psicología.

Mediante la aplicación de cuestionarios se pretende recolectar información sobre el estrés percibido y satisfacción laboral en docentes de EBR tras el retorno de clases presenciales.

Dicha información será utilizada solo con fines académicos, así mismo, todo resultado proporcionado será mantenido de forma confidencial.

La aceptación de este documento significa que ha leído la información proporcionada y que usted brinda su autorización.

Para culminar agradecemos su participación y el interés en esta investigación.

De acuerdo a lo presentado anteriormente acepta participar voluntariamente de esta investigación.

Si

No



**ANEXO N°3**
**ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE  
 COVID-19**

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Este documento se aplicará en un solo acto, a los colaboradores por eso al contestar el cuestionario, deberá marcar con una “X” el valor de calificación correspondiente.

Ítems		Escala de calificación				
		Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre
1.	Me he sentido afectado como si algo grave fuera a ocurrir inesperadamente con la epidemia	0	1	2	3	4
2.	Me he sentido que soy incapaz de controlar las cosas importantes de mi vida por la epidemia	0	1	2	3	4
3.	Me he sentido nervioso o estresado por la epidemia	0	1	2	3	4
4.	He estado seguro sobre mi capacidad para manejar mis problemas personales relacionados con la epidemia	0	1	2	3	4
5.	He sentido que las cosas van bien (optimista) con la epidemia	0	1	2	3	4
6.	Me he sentido incapaz de afrontar las cosas que tengo que hacer para el control de la posible infección	0	1	2	3	4
7.	He sentido que puedo controlar las dificultades que pueden aparecer en mi vida por la infección	0	1	2	3	4
8.	He sentido que tengo todo controlado en relación con la epidemia	0	1	2	3	4

9.	Me he estado molesto porque las cosas relacionadas con la epidemia están fuera de mi control	0	1	2	3	4
10.	He sentido que las dificultades se acumulan en estos días de la epidemia y me siento incapaz de superarlas	0	1	2	3	4

## ANEXO N°4

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA PROFESORES (ESL- VP)

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Centro de trabajo \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_ N.º años como profesor \_\_\_\_\_ N.º años en el puesto actual \_\_\_\_\_

¿En qué grado (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos?

(por favor, rodea el número con un círculo)

1. Encontrar motivador el trabajo que realizas..... 1 2 3 4 5
2. Obtener un buen salario..... 1 2 3 4 5
3. Participar en el diseño del puesto de trabajo..... 1 2 3 4 5
4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades..... 1 2 3 4 5
5. Disponer de suficiente tiempo para la familia..... 1 2 3 4 5
6. Sentir que estás realizando algo valioso..... 1 2 3 4 5
7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres..... 1 2 3 4 5
8. Posibilidad de actualización permanente..... 1 2 3 4 5
9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral..... 1 2 3 4 5
10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo..... 1 2 3 4 5

- 11.Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas..... 1 2 3 4 5
- 12.Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes..... 1 2 3 4 5
- 13.Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades..... 1 2 3 4 5
- 14.Disponer de una buena seguridad social..... 1 2 3 4 5
- 15.Tener autonomía en el desarrollo de las actividades..... 1 2 3 4 5
- 16.Disponer de suficiente tiempo libre..... 1 2 3 4 5
- 17.Poder establecerse en una localidad determinada..... 1 2 3 4 5
- 18.Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo. 1 2 3 4 5
- 19.Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos..... 1 2 3 4 5
- 20.Tener un horario flexible..... 1 2 3 4 5
- 21.Participar activamente en el establecimiento de objetivos..... 1 2 3 4 5
- 22.Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo..... 1 2 3 4 5
- 23.Variedad en las actividades del trabajo..... 1 2 3 4 5
- 24.Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos..... 1 2 3 4 5
- 25.Tener un plan de trabajo claro..... 1 2 3 4 5
- 26.Participación en programas de perfeccionamiento..... 1 2 3 4 5
- 27.Tener superiores competentes y justos..... 1 2 3 4 5
- 28.Tener una opinión propia..... 1 2 3 4 5
- 29.Tener buenas relaciones con los superiores..... 1 2 3 4 5
- 30.Sentir que el trabajo es el adecuado para ti..... 1 2 3 4 5

31.Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades...1 2 3 4 5

32. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.....1 2 3 4 5

### ANEXO N°5 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Estrés percibido y satisfacción laboral en docentes de EBR tras el retorno a clases presenciales.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Existe relación entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana.	Existe relación entre el estrés percibido y la satisfacción laboral en los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.	<p><b>Variable 1:</b> Estrés percibido.</p> <p><b>Dimensiones:</b> - No presenta dimensiones.</p> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral.</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Diseño de trabajo - Condiciones de vida asociadas al trabajo - Realización personal - Promoción y superiores - Salario</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b> El diseño de investigación es el no experimental - transversal.</p>	<p><b>Población</b> La población estuvo conformada por docentes de EBR de Lima Metropolitana, de ambos sexos con edades entre 20 a 70 años.</p> <p>La <b>muestra</b> está tomada a 280 docentes.</p> <p><b>Criterios de inclusión</b> Egresados de la carrera de docencia, que laboren a tiempo completo en una de las instituciones seleccionadas, dictar clases de manera presencial y que sean docentes de EBR.</p> <p><b>Criterios de Exclusión</b> Personal que no se encuentre dentro de la planilla de las instituciones seleccionadas, docentes que brindan clases de manera virtual y docentes que no pertenezcan a EBR.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el estrés percibido y el diseño de trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación entre el estrés percibido y el diseño de trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el estrés percibido y las condiciones de vida asociadas al trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación entre el estrés percibido y las condiciones de vida asociadas al trabajo según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el estrés percibido y la realización personal según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación entre el estrés percibido y la realización personal según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el estrés percibido y la promoción y superiores según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación entre el estrés percibido y la promoción y superiores según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el estrés percibido y el salario según los docentes de escuelas básicas regulares de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación entre el estrés percibido y el salario según los docentes de escuelas básicas regulares de I.E de Lima Metropolitana.</li> </ul>

**ANEXO N°6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	TIPO DE RESPUESTA	NIVEL DE VARIABLE
<b>Estrés percibido</b>	Basabe Barañano (2011) señala que el estrés percibido se presenta en el individuo en vivencia y/o situaciones de periodos de tiempo, experimenta estrés cuando el control percibido y la percepción muestra cambios importantes donde la respuesta fisiológica al estrés son respuestas químicas.	En la escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de Covid-19, cuenta con 10 ítems. Las respuestas son de escala líder con 5 opciones que van de: nunca, casi nunca, de vez en cuando, casi siempre, siempre.	No presenta dimensiones	10 ítems	Escala Likert de 5 opciones (Nunca a Siempre)	Ordinal



<b>Satisfacción laboral</b>	Robbins (2004) lo define como “Actitud general de una persona hacia su trabajo”. Las personas que están satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva y las que están insatisfechas tienen una actitud negativa.	En la escala de satisfacción laboral- versión para profesores (ESL-VP), mide 5 dimensiones las cuales cuentan con 32 ítems, las respuestas son escala Likert con 5 opciones que van de: muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto.	Diseño de trabajo	3, 23, 24, 25, 26, 28	Escala Likert de 5 opciones (Muy bajo a Muy alto)	Ordinal
			Condiciones de vida asociadas al trabajo	5, 24, 26, 27, 20, 22, 32		
			Realización personal	1, 6, 7, 10, 11, 13, 19, 30		
			Promoción y superiores	12, 27, 29, 31		
			Salario	2,9		

**ANEXO N°6 FICHAS DE VALIDACIÓN DE JUECES**

**Juez 1: Guevara Cordero Claudia Karina**

24	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	X		X		X	
25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X	
26	Siente que su trabajo es el adecuado	X		X		X	
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>							
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	X		X		X	
28	Tiene superiores competentes y justos	X		X		X	
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	X		X		X	
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	X		X		X	
<b>Dimensión 5: Salario</b>							
31	Obtiene un buen salario	X		X		X	
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **CLAUDIA KARINA GUEVARA CORDERO....** DNI: 43617299

Nº de colegiatura: 16893.....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGA - INVESTIGADORA	2004-2009
02	UNMSM	MAESTRIA Y DOCTORADO	2010-2012 Y 2016-2018

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPN	DTC	LIMA	2017 – ACTUALIDAD	ACADEMICAS Y ADMINISTRATIVAS
02	UTP	DTP	LIMA	2015-2020	ACADEMICAS Y ADMINISTRATIVAS
03	UCSUR	DTP	LIMA	2016 - 2018	ACADEMICAS

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



09 de mayo de 2023

**Juez 2: Escobar Coronel Carmen del Rosario**

25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X		Ud.
26	Siente que su trabajo es el adecuado	X		X		X		Ud. siente que su trabajo llena sus expectativas
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>								
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	X		X		X		Ud. trabaja bajo la supervisión consistente de sus superiores
28	Tiene superiores competentes y justos	X		X		X		Ud.
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	X		X		X		"
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	X		X		X		"
<b>Dimensión 5: Salario</b>								
31	Obtiene un buen salario	X		X		X		Ud. ...en su trabajo
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	X		X		X		Ud.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL-VERSION PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: \_\_\_La Escala es valida en lo relacionado con la pertinencia y relevancia, pero se puede mejorar en su claridad y exactitud. Podría también usarse la 1ra. Persona (yo) lo que ayudaría al entrevistado a una mayor identificación y compromiso de respuesta con la actitud.  
 Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

10	He sentido que las dificultades se acumulan en estos días de la epidemia y me siento incapaz de superarlas	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

Observaciones: Tomar en cuenta en la calificación que hay ítems en positivo y otros en negativos.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ... Carmen del Rosario Escobar Coronel DNI: 08718279

Nº de colegiatura: 24856

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Psicología Clínica	1981-1986
02	CEPAL	Problemas de Aprendizaje	1995-

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IEIP Manitos Traviesas	Psicóloga	Magdalena del Mar	1998-2013	Psicóloga a cargo del Servicio de Psicología
02	Practica Clínica - Educativa	Evaluación niños y adolescentes	San isidro	1988-2023	Evaluaciones
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ps. Carmen Escobar C.  
C.Ps:P 24856

08 de mayo de 2023

**Juez 3: Sullón Hinostroza Jeniffer Jhoana**

24	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	X		X		X		
25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X		
26	Siente que su trabajo es el adecuado	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>								
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	X		X		X		
28	Tiene superiores competentes y justos	X		X		X		
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	X		X		X		
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	X		X		X		Cuenta con la posibilidad de ser promovido sobre la base de su propio rendimiento y habilidades
<b>Dimensión 5: Salario</b>								
31	Obtiene un buen salario	X		X		X		
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

7	He sentido que puedo controlar las dificultades que pueden aparecer en mi vida por la infección	X		X		X	
8	He sentido que tengo todo controlado en relación con la epidemia	X		X		X	
9	Me he estado molesto porque las cosas relacionadas con la epidemia están fuera de mi control	X		X		X	
10	He sentido que las dificultades se acumulan en estos días de la epidemia y me siento incapaz de superarlas	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Lic: Sullón Hinostrza Jeniffer Jhoana DNI: 72862848

Nº de colegiatura: 46925

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	PSICOLOGÍA	5 AÑOS
02	HACKSPACE / MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO	ANALISIS DE PROYECTOS	2 AÑOS

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA – GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	ANALISTA DE PROYECTOS	LIMA	2 AÑOS Y 3 MESES	✓ Liderazgo y seguimiento del estudio de mercado del Proyecto: elaboración y análisis de encuestas de levantamiento de información, satisfacción, diagnósticos a comerciantes formales, informales y clientes.

					<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaboración de plan de trabajo, informe de indicadores de impacto y presentación estadística del proyecto.</li> <li>✓ Diseño, gestión y seguimiento de bases de datos del proyecto, elaboración de dashboard mensuales.</li> <li>✓ Análisis de base de datos y seguimiento de los beneficiarios empadronados en el proyecto (inscritos, evaluados, capacitados y participantes en ferias comerciales).</li> <li>✓ Gestión logística de servicios como capacitaciones, ferias comerciales, activaciones y caravanas para los beneficiarios.</li> </ul>
02	EMPRESA DE TRANSPORTE Y SERVICIO DE TAXI CORPORATIVO	ASISTENTE DE RRHH	SAN MIGUEL	1 AÑO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestión de procesos de selección, vinculación e inducción de personal, a fin de contratar al personal idóneo que reúna las competencias necesarias para el puesto.</li> <li>✓ Implementación de formatos del área: organigramas y perfiles de puesto, entrevista por competencias, MOF, RIT, MAPRO, etc</li> <li>✓ Elaboración de plan de mejora para el área de RRHH.</li> <li>✓ Presentación de informes de indicadores mensuales con los resultados obtenidos en el área.</li> </ul>
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 LIC. JENIFFER J. SULLÓN HINOSTROZA  
 PSICÓLOGA  
 11 de mayo de 2023  
 C.P.S.P 46925



**Juez 4: Córdor Oliveira Gianella Giuliana**

24	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	x		x		x		
25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	x		x		x		Es muy parecida a la pregunta 24
26	Siente que su trabajo es el adecuado	x			x		x	También es parecida a la 25
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>								
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	x		x			x	Quizá se podría cambiar la redacción del ítem por: Trabaja bajo supervisión de personal estable y capaz
28	Tiene superiores competentes y justos	x		x		x		
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	x		x		x		
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	x		x		x		
<b>Dimensión 5: Salario</b>								
31	Obtiene un buen salario	X		x		X		
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

**Observaciones:** Tener en cuenta redacción de algunos ítems para una mejor comprensión y aplicar una prueba piloto.

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [  ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** Lic. Gianella Giuliana Córdor Oliveira    DNI: 48294267

**N° de colegiatura:** 46826

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada del Norte	Psicología	2014 – 2020
02	Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE)	Administración de Negocios	2011 – 2014

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	LLAMAGAS S.A	Asistente de selección y desarrollo	Lima	Octubre 2022 a la actualidad	Realizar el proceso de selección, incorporación e inducción de puestos administrativos y operativo.
02	KML Logistic	Asesora Free Lancer de Gestión Humana	Lima	Octubre 2020 a marzo 2021	Realizar proceso de selección, elaborar formatos y Manual de organización y funciones.
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




LIC. GIANELLA G. CONDOR OLIVEIRA  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P 46826

08 de mayo de 2023

**Juez 5: Luzquiños Olavarría Arian Alessandra**

24	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	X		X		X		
25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X		
26	Siente que su trabajo es el adecuado	X		X			X	Se podría especificar "adecuado" en qué sentido.
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>								
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	X		X		X		
28	Tiene superiores competentes y justos	X		X		X		
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	X		X		X		
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	X		X		X		
<b>Dimensión 5: Salario</b>								
31	Obtiene un buen salario	X		X		X		
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: Las preguntas están bien formuladas, algunas considero habría que detallar más o especificar a qué se refiere.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

**Observaciones:** Todo detallado y bien formulado.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: Arian Alessandra Luzquiños Olavarría    **DNI:** 72163699

**Nº de colegiatura:** 43488

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada del Norte	Psicóloga	2014-2019
02	Centro Gestáltico del Perú	Psicoterapeuta Gestalt	2020-2022

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MADI	PEC Senior (Psicóloga Especialista en Conducta)	Miraflores	2021- actualidad	- Trabajo especializado en ABA (Análisis Conductual Aplicado) - Intervención temprana en niños con autismo y otros trastornos del Neurodesarrollo. - Ejecución de programas conductuales de acuerdo al repertorio del niño.
02	Centro Psicológico Mi Mundo es Tu Mundo	Psicóloga Clínica-Educativa	San Miguel	8 meses	- Terapias Psicológicas Emocionales - Terapias Conductuales - Terapia de Aprendizaje
03	Nido San Alfonso María de Ligorio	Psicóloga	San Miguel	2020 – 2022	- Evaluación e Informe Psicológico. - Talleres emocionales - Orientación y Consejería a Padres

<sup>1</sup> **Perlinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Lic. Alexandra Luzquiños Olavarría**  
**PSICÓLOGA**  
**C.Ps P 43488**

08 de mayo de 2023

**Juez 6: Rojas Perea Sandra Monica**

24	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	x		x		x	
25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	x		x		x	
26	Siente que su trabajo es el adecuado	x		x		x	
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>							
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	x		x		x	
28	Tiene superiores competentes y justos	x		x		x	
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	x		x		x	
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	x		x		x	
<b>Dimensión 5: Salario</b>							
31	Obtiene un buen salario	x		x		x	
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	x		x		x	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ x ]        **Aplicable después de corregir** [ ]        **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ROJAS PEREA SANDRA MÓNICA**..... DNI: 75409286

Nº de colegiatura: .....48403.....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	PSICÓLOGA	5 años
02	VALORES CENTRO DE FORMACION Y PSICOTERAPIA CONTEXTUAL	FORMACION EN TERAPIAS CONTEXTUALES	1 año

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E SAN LUCAS	PSICÓLOGA	CHORRILLOS-LIMA	2019 a la fecha	-Promoción y prevención de la salud mental en alumnos, docentes y personal en general. -Evaluación e intervención psicológica. -Desarrollo de talleres y charlas psicológicas en alumnos, padres de familia y docentes. -Capacitaciones en docentes, personal administrativo y general orientado al clima laboral.
02					
03					

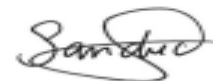
<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de mayo de 2023



Nº 48403

**Juez 7: Contreras Orrego Ingrid Evelyne**

24	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	X						
25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	X						
26	Siente que su trabajo es el adecuado	X						
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>								
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	X						
28	Tiene superiores competentes y justos	X						
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	X						
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	X						
<b>Dimensión 5: Salario</b>								
31	Obtiene un buen salario	X						
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	X						

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL-VERSION PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: Mejorar redacción en cuanto a la explicación de las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

Observaciones: Mejorar redacción en cuanto a la explicación de las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ **X** ]       Aplicable después de corregir [   ]       No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Contreras Orrego Ingrid Evelyn. DNI: 61726763

Nº de colegiatura: 48817



**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	PSICOLOGÍA	2014 - 2019
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MICHAEL PAGE	ANALISTA DE RECLUTAMIENTO		ACTUALIDAD	Encarga de los procesos de selección, ejecutivos, jefaturas y gerenciales a nivel nacional.
02	DELCROSA S.A.	ANALISTA DE GESTION HUMANA		2022 AL 2023	Encargada de la incorporación de personal, procesamiento de planilla, evaluación de desempeño y promoción de colaboradores.
03	EPLI SAC	ANALISTA DE GESTION HUMANA		2020 AL 2022	Encargada de la incorporación, inducción, procesamiento de datos y ceses de personal.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de mayo de 2023



**Juez 8: Aparco Moncca Victor Alfonso**

24	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	X		X		X		
25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X		
26	Siente que su trabajo es el adecuado	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>								
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	X			X	X		
28	Tiene superiores competentes y justos	X		X		X		
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	X		X		X		
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	X		X		X		
<b>Dimensión 5: Salario</b>								
31	Obtiene un buen salario	X		X		X		
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .....~~Victor~~ **Victor Alfonso Aparco Moncca**..... DNI: .....46638335.....

Nº de colegiatura: ...43706.....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada del Norte	Psicología	2015 - 2019
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Municipalidad de Lima	Analista de Intermediación laboral	Lima	2021 - 2022	
02	Centro de Salud Los Olivos de Pro	Psicólogo	Lima	2022 - 2023	
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



08 de mayo de 2023

**Juez 9: Tapia Rios Michell**

25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Siente que su trabajo es el adecuado		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>						
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Trabajo bajo la supervisión de directivos imparciales y justos
28	Tiene superiores competentes y justos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades				<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Dimensión 5: Salario</b>						
31	Obtiene un buen salario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		El sueldo que recibe se encuentra acorde a sus funciones y/o responsa.
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: Colocar los signos de interrogación

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable |    Aplicable después de corregir [X]    No aplicable |    |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... Michell Tapia Rios ..... DNI: 73260776

N° de colegiatura: 43876 .....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**



	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicología	2015 - 2020
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	RTM Comercial SAC	Analista Selección	Surco	11/2022-Actual	
02	Corpriseq	Aux. Reclutamiento	SJL	01/2022 - 10/2022	
03					

! Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
! Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
! Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  08 de mayo de 2023

**Juez 10: Sáenz Torres Joe**

24	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	X		X		X	
25	Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	X		X		X	
26	Siente que su trabajo es el adecuado	X		X		X	
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>							
27	Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	X		X		X	
28	Tiene superiores competentes y justos	X		X		X	
29	Tiene buenas relaciones con los superiores	X		X		X	
30	Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	X		X		X	
<b>Dimensión 5: Salario</b>							
31	Obtiene un buen salario	X		X		X	
32	Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Joe Sáenz Torres DNI: 43570221**

**Nº de colegiatura: 22210**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGÍA	2006-2011
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DTP	SJL	2014-2023	DOCENTE
02	UPN	DTP	BREÑA	2020-2023	DOCENTE
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Mg. Joe J. Saenz Torres**  
PSICÓLOGO  
C.Pa.P. 22210

08 de mayo de 2023

## ANEXO N°8 VALIDACION DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**Tabla 18**

*V de Aiken para la escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de covid-19*

CRITERIOS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	V de Aiken General
SL1	1	1	0.9	0.97
SL2	1	1	0.9	0.97
SL3	1	1	1	1.00
SL4	1	1	1	1.00
SL5	1	1	1	1.00
SL6	1	1	1	1.00
SL7	1	1	1	1.00
SL8	1	1	1	1.00
SL9	1	1	1	1.00
SL10	1	1	1	1.00
TOTAL				.99

**Tabla 19**

*V de Aiken para la escala de satisfacción laboral - versión para profesores (ESL-VP)*

CRITERIOS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	V de Aiken General
SL1	0.9	1	0.9	0.93
SL2	1	1	1	1.00
SL3	1	1	0.9	0.97
SL4	1	1	1	1.00
SL5	0.9	0.9	1	0.93
SL6	1	1	1	1.00
SL7	1	1	1	1.00
SL8	1	1	1	1.00
SL9	1	1	1	1.00
SL10	1	1	0.8	0.93
SL11	0.9	0.9	1	0.93
SL12	1	0.9	1	0.97
SL13	1	1	1	1.00
SL14	1	1	1	1.00
SL15	0.9	0.9	0.9	0.90
SL16	1	1	1	1.00



SL17	1	1	1	1.00
SL18	1	1	1	1.00
SL19	1	1	1	1.00
SL20	1	1	1	1.00
SL21	1	0.9	0.8	0.90
SL22	1	1	1	1.00
SL23	1	1	0.9	0.97
SL24	1	1	1	1.00
SL25	1	1	1	1.00
SL26	0.9	0.8	0.7	0.80
SL27	1	0.9	0.9	0.93
SL28	1	1	1	1.00
SL29	1	1	0.9	0.97
SL30	1	1	1	1.00
SL31	1	1	1	1.00
SL32	1	1	1	1.00
TOTAL				.99