

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Condiciones de Trabajo, Estrés Laboral y Satisfacción Laboral del
personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana,
UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017**

Presentada por

Celia Berenice MAURTUA GALVAN

Asesor

María Maura CÁMAC TIZA

**Para optar al Grado Académico de
Doctor en Ciencias de la Educación**

Lima - Perú

2019

Enrique Guzmán y Valle
"Alma Mater del Magisterio Nacional"



ESCUELA DE POSGRADO WALTER PEÑALOZA RAMELLA
DIRECCIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Irma REYES BLÁCIDO, Dra. Josefina Arimatea GARCÍA CRUZ, Dr. Alfonso Gedulfo CORNEJO ZÚÑIGA, Dr. Willner MONTALVO FRITAS y Dra. María Maura CÁMAC TIZA;

De conformidad al Reglamento para Optar al **GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN** aprobado mediante la Resolución N° 2690-2017-R-UNE del 31 de agosto del 2017.

La candidata al **GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**.

Doña **Celia Berenice MAURTUA GALVAN**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO, ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE MATUCANA, UGEL 15 DE HUAROCHIRÍ - LIMA, 2017;**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formuladas por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de Sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Aprobada con Dieciocho (18) Sobresaliente

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en Lima a los cuatro días del mes de abril del año dos mil veintidos.


.....
Dra. Irma REYES BLÁCIDO
Presidente del Jurado


.....
Dra. Josefina Arimatea GARCÍA CRUZ
Jurado


.....
Dr. Alfonso Gedulfo CORNEJO ZÚÑIGA
Jurado


.....
Dr. Willner MONTALVO FRITAS
Jurado


.....
Dra. María Maura CÁMAC TIZA
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional



ESCUELA DE POSGRADO
Comisión Permanente de Grados

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 000017-2022-CPG-EP-UNE

El presidente de la Comisión Permanente de Grados de la Escuela de Posgrado

Hace Constar que:

La tesis titulada: *Condiciones de trabajo, estrés laboral y satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí - Lima, 2017*, de **Celia Berenice MAURTUA GALVAN**, ha sido sometido, en su versión final, al software Turnitin y obtuvo un porcentaje del **25%** de similitud con otras fuentes verificables, lo cual garantiza su originalidad e integridad académica. Asimismo; se comprobó la existencia de la constancia del corrector de estilo de acuerdo con las disposiciones vigentes.

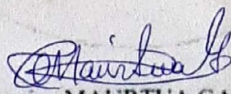
Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

La Molina, 20 de noviembre de 2022


Dra. Maria Maura CAMAC TIZA
Asesor

DNI N° 00409002


Dr. José Eusebio CAMPOS DÁVILA
Presidente
Comisión Permanente de Grados de EPG
DNI N° 06272478


Celia Berenice MAURTUA GALVAN
Autor

DNI N° 28217948

Resumen de coincidencias

25 %

- 1 repositorio une.edu.pe Fuente: un internet 14 % >
- 2 Entregado a Universidad Trabajo del estudiante 5 % >
- 3 repositorio ucv.edu.pe Fuente: internet 2 % >
- 4 Entregado a Universidad Trabajo del estudiante 2 % >
- 5 hdl.handle.net Fuente: internet <1 % >
- 6 pihua.udep.edu.pe Fuente: un internet <1 % >
- 7 Entregado a Universidad Trabajo del estudiante <1 % >

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
Principales Escuelas y Talleres
ALUMNADO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

ESCUELA DE FONDICAYO



Tesis

Comisión de Etapas, Centro de Asesoría y Seguimiento al Trabajo del Personal Docente de la Institución Educativa del Distrito de Mantenas, ILL
N° de Hojas: 24 / 24

Presentada por

Celia Berenice MAURTUA GALVAN

Asesor

Maria Maura CÁMAC TIZA

Presentada en el Centro de Asesoría y Seguimiento al Trabajo del Personal Docente de la Institución Educativa del Distrito de Mantenas, ILL

Ella: Pasa

202

Maria Maura Cámac Tiza
Dra. Maria Maura CÁMAC TIZA
Asesor

Jose Eusebio Campos Davila
Dr. José Eusebio CAMPOS DÁVILA
Presidente
Comisión Permanente de Grados de EPG
DNI N° 06272478

Dedicatoria

A mi madre y amados hijos, por su ejemplo de vida de perseverancia y solidaridad, a ellos con todo cariño.

Reconocimientos

Mi más profundo y sincero reconocimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización de esta tesis, en especial a la Dra. María Maura Cámac Tiza, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continua de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de este trabajo.

Tabla de contenido

Carátula	i
Acta de Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de contenido	v
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
esumo	xiv
Introducción	xv
Capítulo I Planteamiento del problema	1
1.1 Determinación del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Importancia y alcance de la investigación	5
1.4.1 Importancia de la investigación	5
1.4.2 Alcances de la investigación.	6
1.5 Limitaciones de la investigación	6
Capítulo II Marco teórico	8

		vi
2.1	Antecedentes del estudio	8
	2.1.1 Antecedentes internacionales	8
	2.1.2 Antecedentes nacionales	14
2.2	Bases teóricas	18
	2.2.1 Bases teóricas generales	18
	2.2.1.1 Bases filosóficas - antropológicas	18
	2.2.1.2 Bases psicológicas	19
	2.2.1.3 Bases administrativas	21
	2.2.2. Bases teóricas específicas	22
	2.2.2.1 Condiciones de trabajo	22
	2.2.2.1.1 Definición de la variable Condiciones de trabajo	22
	2.2.2.1.2 Dimensiones de las Condiciones de trabajo	23
	2.2.2.1.3 Teorías que sustentan la variable Condiciones de trabajo	25
	2.2.2.2 Estrés laboral	27
	2.2.2.2.1 Definición de Estrés laboral	27
	2.2.2.2.2 Dimensiones de la variable Estrés laboral	28
	2.2.2.2.3 Teoría que sustenta la variable Estrés laboral	29
	2.2.2.3. Satisfacción laboral	32
	2.2.2.3.1 Definición de la variable Satisfacción laboral	32
	2.2.2.3.2 Dimensiones de la Satisfacción laboral	33
	2.2.2.3.3 Teorías que sustentan la Satisfacción laboral	34
2.3	Definición de términos básicos	41
	Capítulo III Hipótesis y variables	43
3.1.	Hipótesis	43
	3.1.1 Hipótesis general	43

	vii
3.1.2 Hipótesis específicas	43
3.2 Variables	43
3.2.1 Definición conceptual	44
3.2.2 Definición operacional	44
3.2.3 Operacionalización de las variables	45
Capítulo IV Metodología	47
4.1 Enfoque de la investigación	47
4.2 Tipo de investigación	47
4.3 Diseño de la investigación	47
4.4 Método de investigación	49
4.5 Población y muestra	49
4.5.1 Población	49
4.5.2 Muestra	50
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información	50
4.6.1 Técnica de recolección de datos	50
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos	51
4.7 Tratamiento estadístico	56
Capítulo V Resultados	58
5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos	58
5.1.1 Validez de los instrumentos	58
5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos	61
5.1.3 Descripción de otras técnicas de recolección de datos	63
5.2 Presentación y análisis de los resultados	64
5.2.1 Nivel descriptivo	64
5.2.2 Nivel inferencial	76

5.2.2.1 Prueba de hipótesis general	viii 76
5.2.2.2 Prueba de hipótesis específicas	81
5.3 Discusión de resultados	91
Conclusiones	96
Recomendaciones	98
Referencias	99
Apéndices	105
Apéndice A Matriz de consistencia	130
Apéndice B Matriz de operacionalización de variables	131
Apéndice C Instrumentos	132
Apéndice D Tabulación de datos	139

Lista de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la Variable 1: Condiciones de trabajo</i>	45
Tabla 2	<i>Operacionalización de la Variable 2: Estrés laboral</i>	46
Tabla 3	<i>Operacionalización de la Variable 3: Satisfacción laboral</i>	46
Tabla 4	<i>Distribución de la población de docentes las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017</i>	50
Tabla 5	<i>Tabla de especificaciones para el Cuestionario sobre condiciones de trabajo</i>	52
Tabla 6	<i>Niveles y rangos del Cuestionario sobre condiciones de trabajo</i>	52
Tabla 7	<i>Tabla de especificaciones para el cuestionario de estrés laboral</i>	54
Tabla 8	<i>Niveles y rangos del cuestionario de estrés laboral</i>	54
Tabla 9	<i>Tabla de especificaciones para el cuestionario de satisfacción laboral</i>	56
Tabla 10	<i>Niveles y rangos del cuestionario de satisfacción laboral</i>	56
Tabla 11	<i>Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario condiciones de trabajo</i>	58
Tabla 12	<i>Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario estrés laboral</i>	59
Tabla 13	<i>Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario satisfacción laboral</i>	60
Tabla 14	<i>Valores de los niveles de validez</i>	61
Tabla 15	<i>Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna</i>	62
Tabla 16	<i>Valores de los niveles de confiabilidad</i>	63
Tabla 17	<i>Distribución de frecuencias de la Variable Condiciones de trabajo</i>	64
Tabla 18	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión Relaciones</i>	65
Tabla 19	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión Autorrealización</i>	66
Tabla 20	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión Estabilidad/cambio</i>	67
Tabla 21	<i>Distribución de frecuencias de la variable Estrés laboral</i>	68
Tabla 22	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión Agotamiento emocional</i>	69

Tabla 23	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión Falta de realización personal</i>	70
Tabla 24	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión Despersonalización</i>	71
Tabla 25	<i>Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción laboral</i>	73
Tabla 26	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción intrínseca</i>	74
Tabla 27	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción extrínseca</i>	75
Tabla 28	<i>Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple</i>	76
Tabla 29	<i>Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple</i>	79
Tabla 30	<i>Matriz de correlaciones hipótesis general</i>	80
Tabla 31	<i>Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple</i>	81
Tabla 32	<i>Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple</i>	84
Tabla 33	<i>Matriz de correlaciones hipótesis específica 1</i>	85
Tabla 34	<i>Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple</i>	86
Tabla 35	<i>Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple</i>	89
Tabla 36	<i>Matriz de correlaciones hipótesis específica 2</i>	90

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Condiciones de trabajo	65
<i>Figura 2.</i> Relaciones	66
<i>Figura 3.</i> Autorrealización	67
<i>Figura 4.</i> Estabilidad/cambio	68
<i>Figura 5.</i> Estrés laboral	69
<i>Figura 6.</i> Agotamiento emocional	70
<i>Figura 7.</i> Falta de realización personal	71
<i>Figura 8.</i> Despersonalización	72
<i>Figura 9.</i> Satisfacción laboral	73
<i>Figura 10.</i> Satisfacción intrínseca	74
<i>Figura 11.</i> Satisfacción extrínseca	75
<i>Figura 12.</i> Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis general	77
<i>Figura 13.</i> Gráfico de regresión parcial Satisfacción laboral * condiciones de trabajo	78
<i>Figura 14.</i> Gráfico de regresión parcial Satisfacción laboral * estrés laboral	78
<i>Figura 15.</i> Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 1	82
<i>Figura 16.</i> Gráfico de regresión parcial Satisfacción intrínseca * condiciones de trabajo	83
<i>Figura 17.</i> Gráfico de regresión parcial Satisfacción intrínseca * estrés laboral	83
<i>Figura 18.</i> Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 2	87
<i>Figura 19.</i> Gráfico de regresión parcial Satisfacción extrínseca * condiciones de trabajo	88
<i>Figura 20.</i> Gráfico de regresión parcial Satisfacción extrínseca * estrés laboral	88

Resumen

El presente estudio titulado *Condiciones de trabajo, Estrés Laboral y Satisfacción Laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017*, tuvo como problemática principal: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente? El objetivo principal fue establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral intrínseca del personal docente. Se planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente. La investigación aplicó el método hipotético- deductivo, de tipo básico descriptivo, diseño no experimental, correlacional, multivariable contó con la participación de 66 docentes, a quienes se les evaluó mediante tres instrumentos contruidos en base a las tres variables, dimensiones e indicadores correspondientes, utilizando como estadígrafo estadístico de regresión lineal y se halló que: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017. ($F = 8915,934$ y $p\text{-value (sig.)}$ igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%). Asimismo, según la correlación de r de Pearson = 0,998 ($X1 * Y$), existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción laboral; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = - 0,804 ($X2 * Y$) existe relación negativa muy alta entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción laboral.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, Estrés laboral y Satisfacción laboral.

Abstract

The present study entitled working conditions, work stress and job satisfaction of the teaching staff of the Educational Institutions of Matucana district, UGEL 15 of Huarochirí-Lima, 2017, had as main problem: What is the relationship that exists between the conditions of work, work stress and job satisfaction of the teaching staff? The main objective was to establish the relationship between working conditions, work stress and intrinsic job satisfaction of teachers, the hypothesis was raised: There is a significant relationship between working conditions, work stress and job satisfaction of staff teacher. The investigation applied the hypothetico-deductive method, descriptive basic type, non-experimental, correlational, multivariable design, with the participation of 66 teachers, who were evaluated by means of three instruments constructed on the basis of the three variables, dimensions and corresponding indicators, Using as a statistical statistic of linear regression, it was found that: There is a significant relationship between working conditions, work stress and job satisfaction of the teaching staff of the Educational Institutions of Matucana district, UGEL 15 of Huarochirí-Lima, 2017. ($F = 8915.934$ and $p\text{-value (sig.) Equal to zero, is less than } \alpha = 0.05 (5\%)$, also according to Pearson's r correlation = $0.998 (X1 * Y)$ there is a very high positive relationship Among the variables of work conditions and job satisfaction, that is, the better the working conditions will be, the higher the job satisfaction, on the other hand, according to the Pearson r correlation = $-0.804 (X2 * Y)$ there is a very high negative relationship between the variables work stress and job satisfaction, that is, the higher the work stress, the lower the job satisfaction.

Keywords: Working conditions - Work stress - Job satisfaction.

esumo

O presente estudo intitulado condições de trabalho, estresse no trabalho e satisfação no trabalho do corpo docente das Instituições Educacionais do Município de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017, teve como principal problema: Qual a relação existente entre as condições de trabalho, estresse no trabalho e satisfação no trabalho do corpo docente? O objetivo principal foi estabelecer a relação entre condições de trabalho, estresse no trabalho e satisfação intrínseca do trabalho dos professores, a hipótese foi levantada: Existe uma relação significativa entre as condições de trabalho, estresse no trabalho e satisfação no trabalho do pessoal professora. Investigaç o aplicado o m todo hipot tico-dedutivo, tipo b sico descritivo, n o experimental, correla o, multivari vel foi assistido por 66 professores, que foram avaliadas utilizando tr s instrumentos constru dos com base em tr s vari veis, dimens es e indicadores, utilizando-se como uma regress o linear estat stica estat stico e constatou que: N o h  rela o significativa entre as condi es de trabalho, estresse no trabalho e satisfa o no trabalho dos professores em institui es de ensino no distrito de Matucana, Huarochiri UGELs-Lima 15, 2017. ($F = 8915.934$ e p-valor (sig.) igual a zero, isto   menos do que $\alpha = 0,05$ (5%), tamb m de acordo com a correla o de $r = 0,998$ Pearson ($X1 * Y$) existe uma rela o positiva muito alta entre as vari veis condi es de trabalho e satisfa o no trabalho, ou seja, quanto melhores as condi es de trabalho, maior ser  a satisfa o no trabalho; Por outro lado, de acordo com a correla o de Pearson = $- 0,804$ ($X2 * Y$) h  uma rela o negativa muito alta entre as vari veis estresse laboral e satisfa o no trabalho, ou seja, quanto maior o estresse no trabalho, menor a satisfa o no trabalho.

Palavras-chave: Condi es de trabalho - estresse no trabalho - satisfa o no trabalho.

Introducción

El presente estudio titulado *Las condiciones de trabajo, Estrés laboral y satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017*, esta investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo, estrés laboral y satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017 y en base a la aplicación de los procesos del análisis y construcción de los datos obtenidos, se presenta para su aplicación como soporte en investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones educativas.

La presente investigación está dividida en cinco capítulos: El primer capítulo presenta la determinación del problema a escala internacional, nacional, arribando así al ámbito local, con su respectiva formulación del problema, tanto general, como específica. Así mismo, se hace mención de los objetivos generales y específicos, se describe la importancia y el alcance de la investigación, y se detalla las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se procesa las bases teóricas en las que se da a conocer los antecedentes, tanto internacional, como nacional, relevantes sobre ambas variables o cada uno por separado, seguido de la reflexión teórica sobre los estilos de comunicación asertiva y el compromiso organizacional, concluyendo con las definiciones de los términos básicos de aquellas palabras importantes que se dan a conocer dentro del capítulo.

El tercer capítulo se refiere a la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas; así mismo; se presenta las definiciones de cada una de las variables para detallar su operacionalización.

El cuarto capítulo trata el enfoque de investigación, dando a conocer el tipo y el diseño de investigación, además se detalla la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información, concluyendo este capítulo con el tratamiento estadístico.

En el quinto capítulo, se hace referencia a los resultados como la validez y confiabilidad de los instrumentos, incluyendo a la vez la presentación y análisis de los resultados haciendo uso del SPSS V. 21, concluyendo con la discusión de resultados.

En la tesis se formula, por último, las conclusiones de la investigación realizada, y se sugieren algunas recomendaciones; se presenta, además, las referencias consultadas a lo largo de la investigación y/o utilizadas conforme a la normatividad del *Manual de la Asociación Americana de Psicología (APA)*, versión 6, así como los respectivos apéndices.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

Las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral son temas que en los últimos años ha adquirido especial interés por parte de todas las organizaciones. Desde luego esta es una condición básica para promover el estado de bienestar y satisfacción que todo trabajador requiere de su centro de trabajo y las instituciones educativas no escapan de este interés.

A partir de lo anterior surgen diversos análisis de la variable condiciones de trabajo asociándolas con otras variables, en el presente caso el interés se orienta a vincular la percepción de este con el estrés laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

Para conocer la realidad problemática en torno a estas variables, fue necesario revisar estudios que se han realizado en otros contextos, como en Europa, encontramos la investigación de Aguilera (2011) en su tesis sobre Liderazgo y Clima de Trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro, halló que:

La mayoría de los trabajadores sienten que se encuentran en un ambiente de trabajo agradable en cuanto al apoyo, la cohesión y la implicación propia y de los compañeros de trabajo. Sienten también que las decisiones que toman los líderes repercuten en una buena organización del centro, la claridad de objetivos y el control al que se sienten sometidos, aunque los niveles de presión tampoco resultan muy altos entre el profesorado, sino que más bien parecen responder a una imagen de la autoridad muy marcada en cuanto a sus posiciones. (p. 436).

Asimismo, las últimas exigencias laborales y sociales han provocado un efecto negativo en el desempeño estudiantil, este efecto ha sido estudiado no solo en nuestro país

sino también a escala mundial. Al respecto, Polo, Hernández y Pozar (2006) define el estrés laboral como la respuesta general del organismo (cognitiva, emocional, fisiológica y conductual) ante cualquier estímulo estresante relacionado con el ámbito educativo, es generado cuando el sujeto se enfrenta a situaciones frente a las cuales le resulta difícil encontrar posibles soluciones.

Los estudios realizados sobre el estrés laboral y sus efectos en el desempeño laboral han ido incrementándose, ya que su valor dentro de la productividad está siendo muy bien valorada, es en este sentido que se hallaron estudios como el caso de Ramírez (2015), quien en su estudio realizado en una muestra de médicos y enfermeros en Ecuador halló que:

Con respecto a las dimensiones del estrés laboral (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) evaluadas de manera independiente, se obtuvieron valores inferiores a los encontrados en investigaciones previas: el 17,6% de los participantes presentaron niveles elevados de cansancio emocional, el 13,6% experimentaron altos niveles de despersonalización, y el 18,2% informaron de bajos niveles de realización personal en el trabajo. (p. 243)

Asimismo, un estudio realizado en el Perú por Diaz (2014), en su estudio sobre la influencia del Estrés laboral en el desempeño docente, halló que:

Los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del estrés laboral o síndrome del quemado en un 64% de en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el estrés laboral de nivel alto. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que la presencia del estrés laboral afecta el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con

tendencia a alto del estrés laboral y un desempeño docente regular con tendencia a deficiente.

Las evidencias mostradas anteriormente dan cuenta de la presencia de las tres dimensiones del estrés laboral, cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal, en las funciones del trabajador en los dos casos docentes. Así también se revisó la realidad problemática de la muestra en estudio, mediante un diagnóstico realizado a través de la observación directa, pudiendo notar que los docentes vienen desarrollando una labor cada día más compleja donde se les exige una mayor preparación no solo en la parte temática sino pedagógica, que tengan una base psicopedagógica que les permita llegar a los estudiantes y así elevar sus aprendizajes, fomentando un clima satisfactorio, donde exista una comunicación horizontal entre el docente y el estudiante. En este sentido se desarrolla este estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

1.2 Formulación del problema: General y específicos

1.2.1 Problema general.

P.G. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017 ?

1.2.2 Problemas específicos .

P.E.1. ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral intrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017 ?

P.E.2. ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral extrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017?

1.3 Objetivos: General y específicos

1.3.1 Objetivo general.

O.G. Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

O.E.1. Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral intrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

O.E.2. Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral extrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017.

1.4 Importancia y alcance de la investigación

1.4.1 Importancia de la investigación.

1.4.1.1 Importancia teórica.

Para Carrasco (2009), “se sustenta en que los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico y además sirvan para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes” (p. 119).

La importancia teórica de la presente investigación se evidencia en el uso de la metodología científica de manera exhaustiva, en la indagación de bases teóricas referentes a las variables lo cual nos permitirá conocer mejor el estado de los conocimientos acerca de la temática, asimismo comprender con mayor objetividad la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral.

1.4.1.2 Importancia metodológica.

En cuanto a la importancia metodológica Carrasco (2009) menciona que: Si los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, tienen validez y confiabilidad, y al ser empleados en otros trabajos de investigación resultan eficaces, y de ello se deduce que pueden estandarizarse, entonces podemos decir que tienen justificación metodológica. (p.119)

En tanto, este estudio tiene importancia metodológica, ya que los instrumentos de recolección de datos empleados tienen validez y confiabilidad y que podrán ser utilizados en otros estudios que contengan las variables condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral.

1.4.1.3 Importancia práctica.

Según Carrasco (2009), “se refiere a que el trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema que es materia de investigación” (p. 119).

La presente investigación busca tomar conciencia respecto de la importancia de las condiciones de trabajo, el estrés laboral y satisfacción laboral del personal docente la población estará constituida por los 66 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017, razón por la cual se hace necesario el estudio de las variables involucradas en la misma, puesto que de ello dependerá la eficacia la calidad educativa.

1.4.2 Alcances de la investigación.

En cuanto a los alcances se tiene los siguientes:

- a. Alcance espacial: Ciudad de Matucana.
- b. Alcance temporal: 2017.
- c. Alcance temático: Condiciones de trabajo, estrés laboral y satisfacción laboral.
- d. Alcance institucional: Personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima.

1.5 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones más significativas que se afrontó en el proceso de investigación fueron las siguientes:

- a. Dificultades en cuanto al acceso de las fuentes primarias; debido fundamentalmente a que tanto docentes, como autoridades de la institución limitaron el acceso a las

aulas para el recojo de datos. Esto se afrontó mediante un trabajo previo de sensibilización del personal, en función de los casos que se presentaron.

- b. Escaso soporte teórico específico, en cuanto a las variables de estudio, lo que dificultó la construcción del marco teórico que permitió refrendar la presente investigación, hecho que retardó la realización del mismo. Esto fue superado con la consulta a fuentes disponibles.
- c. Complicaciones epistemológicas en cuanto a la operacionalización de las variables, tanto la variable 1, como la variable 2, dado que en ambos casos se encontraron trabajos similares, que en algunos casos causan confusión; sin embargo, solo se utilizaron como referentes para la realización del trabajo, toda vez que el presente ha sido construido con la muestra objeto de estudio, el cual se enriqueció con la opinión de los expertos.
- d. Extrema cantidad de instrumentos para medir las variables objetos de estudio, pero que están contruidos en función de otras realidades, por lo cual producirán confusión; sin embargo, las consultas a los diversos autores y al marco teórico en general permitió construir y validar los instrumentos para la recolección de los datos, lo cual se refrendó mediante juicio de expertos.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Navarro (2016), en su tesis doctoral titulada *La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral*, sustentada en la Universidad de La Laguna, España, con el objetivo de comprobar si existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, y también si la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral. Sus principales conclusiones fueron: Finalmente, dados los resultados obtenidos se puede observar que existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, confirmando así la hipótesis del estudio, cuanto mayor sea el estrés laboral, la satisfacción laboral será menor. Una vez comprobada la hipótesis, se analizó de que forma correlacionaba la satisfacción laboral con cada una de las tres dimensiones del estrés laboral, dando como resultado que existe una relación alta y significativa de la satisfacción laboral con las tres dimensiones del estrés laboral. También se quiso conocer en que medida la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral, para ello se realizó un análisis de regresión simple, obteniendo como resultado, que la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral. En lo referido a la fiabilidad de las escalas que se han utilizado, ambas tienen una alta fiabilidad. Por otra parte, se realizó un análisis factorial exploratorio de las escalas utilizadas para saber el número de componentes que formaban parte de cada variable, concluyendo que son tres los componentes que forman parte del estrés laboral (control, exigencias del trabajo y apoyo social) y cinco componentes los que constituyen la satisfacción laboral (participación, ambiente, prestaciones, satisfacción intrínseca del trabajo y supervisión).

Cleves (2014), en su tesis de maestría titulada *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de*

Bogotá – 2014, sustentada en la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, con el objetivo de Identificar las condiciones laborales que generan mayor estrés en un grupo de docentes de una institución de educación técnica de Bogotá. Sus principales conclusiones fueron: se observó que entre las condiciones generadoras de estrés predominantes expresadas por los docentes se encontraba sobrecarga y limitantes de tiempo, al hacer el análisis estadístico se observó que esta misma condición tuvo mayor dependencia con los niveles de estrés. La condición generadora de estrés que ocupó el segundo lugar para los docentes fue condiciones físicas, sin embargo en el grado de dependencia ocupó un tercer lugar, existe una diferencia entre la tabla de frecuencias y los resultados arrojados por Chi cuadrado y Pearson ya que el estrés en estos docentes no depende de las condiciones físicas a pesar que según la tabla frecuencia se encuentra en segundo lugar. En las condiciones de reconocimiento y condiciones físicas se destacaron aspectos como: La forma burocrática de operar el programa de estímulos, y salones o equipos de laboratorio insuficientes.

Pereira (2014), en su tesis de maestría sobre *Clima laboral y servicio al cliente (estudio realizado en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango)*, sustentada en la Universidad Rafael Landívar, realizada con el objetivo de establecer la incidencia del clima laboral en el servicio al cliente en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango. Sus principales conclusiones fueron: El clima laboral incide en el servicio al cliente porque si existe armonía y respeto entre los colaboradores del hospital, además los trabajadores reconocen la existencia del mismo ya que los compañeros de trabajo y los pacientes son los clientes internos y externos que requieren un servicio de calidad. Los factores determinantes que se detectaron en el hospital objeto de investigación fueron remuneraciones, experiencia, armonía, comunicación, colaboración, seguridad e higiene, estos son factores que no les afecta de una manera negativa sino

positiva. En el hospital existen procedimientos que facilitan la práctica de la calidad y que éstos facilitan el servicio al cliente al lograr que éste sea de calidad. Cuando el paciente no recibe un servicio de calidad, se corre el riesgo de perderlo o que el mismo dé malas referencias debido a su inconformidad en los servicios del hospital.

Fuentes (2015), en su tesis de maestría titulada *Bornout y condiciones de trabajo (Estudio realizado en el departamento administrativo de la Municipalidad de Totonicapán)*, sustentada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, con el objetivo de determinar la manera en que el Estrés laboral afecta las condiciones de trabajo del departamento administrativo de la Municipalidad de Totonicapán, investigación descriptiva que llegó a las siguientes conclusiones: El Estrés laboral no afecta al condiciones de trabajo del personal del departamento administrativo de la Municipalidad de Totonicapán. No existen causas que ocasionen estrés laboral en los colaboradores del departamento administrativo de la Municipalidad de Totonicapán. El nivel de desgaste emocional que presentan los colaboradores es bajo porque la mayoría de ellos lo muestran dentro de la investigación. El bienestar y satisfacción del colaborador no se ve afectado por el Estrés laboral ya que gozan de buena actitud, salud física y mental.

Genesi, Romero y Tinedo (2011), en su investigación titulada *Condiciones de trabajo del Talento Humano en las Instituciones Educativas*, siendo su propósito fundamental: Analizar las condiciones de trabajo del talento humano en las instituciones educativas del Municipio Cabimas, investigación analítica-descriptiva, diseño no experimental-transeccional, obteniendo el siguiente resultado: en cuanto a la dimensión características de las condiciones de trabajo aplicando el análisis Anova, con un nivel de significancia de 0,000 se halló que no existen diferencias significativas en las respuestas de los gerentes, y si nos referimos a la respuesta de los docentes el nivel de significancia es 0,000 no existen diferencias significativas, por lo tanto se asume que tanto docentes como

gerentes trabajan los problemas y decisiones conjuntamente en equipo. En cuanto a la dimensión fundamentos de las condiciones de trabajo aplicando el análisis Anova, con un nivel de significancia de 0,000 se halló que no existen diferencias significativas en las respuestas de los gerentes, y si nos referimos a la respuesta de los docentes el nivel de significancia es 0,000 no existen diferencias significativas, por lo tanto los docentes y gerentes aplican habilidades necesarias que los llevan a desempeñar con altura ante las exigencias y expectativas que necesita una institución social.

Chávez (2017) realizó su tesis doctoral titulada *Estrés, salud y psicopatologías laborales. Estrés laboral en profesionales de la Educación Superior en Ecuador*, sustentada en la Universidad de Extremadura, realizada con el objetivo de determinar el nivel del síndrome de burnout y su relación con los niveles de estrés, salud y psicopatologías laborales en profesionales de la educación. Sus principales conclusiones fueron: Según la Edad, el 49,1% de docentes que tienen hasta 39 años de edad, se encuentran en la zona de alto nivel de bumout. el 36,4% se encuentran en la zona de medio nivel de bumout. Según el Número de hijos, el 56,4% de los docentes que tienen entre 0 y 1 hijo, presentan el nivel de bumout alto, el 56,4% se encuentran en el nivel de bumout medio, y el 45,9% de docentes que tienen de 0 a 3 hijos, tienen un nivel bajo de bumout. Según la Experiencia docente, el 40,0% de docentes que tienen hasta 5 años de experiencia se encuentran en la zona de alto bumout, el 40,0% de docentes que tienen hasta 5 años de experiencia, se encuentra en la zona de medio bumout, y el 23% se encuentra en la zona de bajo bumout. Según la Experiencia específica en la UCE, se encontró que el 63,6 de docentes de hasta 5 años de experiencia en la UCE, se encuentran en el nivel de salud alto. Con referencia a la Relación laboral, se detectó que el 78,2% de docentes a tiempo completo, se encuentran en el nivel alto de bumout. Según la variable Salario, el 56,4% de docentes cuyos ingresos son hasta 2400,00 dólares. En las variables Sexo, Estado civil,

Tipo de contrato, Horas clase semana, Otros ingresos, Otro trabajo en docencia y Estudio, no se encontraron diferencias significativas, que influyan en la vulnerabilidad a padecer burnout.

Ramírez (2015), en su tesis doctoral titulada *Estrés laboral en profesionales de la salud del Ecuador*, sustentada en la Universidad de Santiago de Compostela, con el objetivo de determinar la prevalencia del estrés laboral y de sus dimensiones, así como los factores asociados en profesionales de enfermería y de medicina de las instituciones de salud de las 24 provincias de Ecuador. Sus principales conclusiones fueron: La prevalencia del síndrome de estrés laboral fue de elevada, afectando a un 36,4% del personal médico y de enfermería. Con respecto a las dimensiones del estrés laboral (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) evaluadas de manera independiente, se obtuvieron valores inferiores a los encontrados en investigaciones previas: el 1, 6% de los participantes presentaron niveles elevados de cansancio emocional, el 13, 6% experimentaron altos niveles de despersonalización, y el 18, 2% informaron de bajos niveles de realización personal en el trabajo. En relación con las variables relacionadas con la presencia de estrés laboral en los profesionales de salud, presentaron mayor riesgo de estrés laboral aquellos profesionales con ingresos mensuales familiares de \$1000 o más, el personal médico; los que tenían jornadas laborales de más de ocho horas diarias; con número mayor a 17 pacientes atendidos al día, los profesionales sanitarios que trabajan con turnos, los que presentaban síntomas somáticos y de ansiedad; y los que presentaban neuroticismo y psicoticismo. Respecto a la dimensión de cansancio emocional, presentaron un mayor riesgo de cansancio emocional los profesionales de la medicina; el personal sanitario que trabajaba por turnos; los que estaban experimentando síntomas somáticos y de ansiedad; y aquellos con neuroticismo, psicoticismo y los que presentaron estrategias de afrontamiento pasivo. La extraversión actuó como factor de protección. En relación con la

dimensión de falta de realización personal, presentaron mayor riesgo de baja de realización personal aquellos que no eran mestizos (perteneciendo a las etnias blanca, afroecuatoriana o indígena); profesionales de enfermería; aquellos que realizaban turnos; los que presentaban depresión; los que presentaban neuroticismo; y los que empleaban estrategias de afrontamiento pasivo. El apoyo social actuó como factor de protección.

Frías (2014) realizó un estudio de Maestría titulado *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*, y sustentada en la Universidad de Chile, con el objetivo de evantar información acerca del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores de la ONG. Sus principales conclusiones fueron: A partir de los resultados y análisis en la presente investigación en la ONG es posible concluir que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo. De esta forma, se confirma la hipótesis planteada, acerca de que las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectará positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Donayre (2016), en su tesis de Maestría titulada *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo de analizar las percepciones de estrés laboral en el aula o fuera de ella por los docentes de educación básica regular en una IEPB que aplica los programas internacionales IGCSE y del Diploma. Sus principales conclusiones fueron: La percepción sobre estrés laboral en los docentes de educación básica regular de nivel secundario en una IEPB que aplican el programa IGCSE de Cambridge International Examinations y el programa del Diploma de la Organización del Bachillerato Internacional, se relacionó directamente con el malestar proveniente de las diferentes responsabilidades y funciones que tienen que desempeñar los mismos dentro de la institución educativa, y de las cuales resultaron diferentes situaciones problemáticas que mostraban un nivel de estrés laboral. En todos los casos, los entrevistados manifestaron haber presentado estrés debido a que padecieron dolencias físicas de leve intensidad y tuvieron repercusiones a nivel socioemocional. Se identificaron diferentes situaciones problemáticas generadas por las fuentes intrínsecas al trabajo, el papel del docente dentro de la IEPB, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional del docente, la estructura y ambiente organizacional y la relación entre el trabajo y el hogar.

Regalado (2016), en su tesis de Licenciatura titulada *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una Universidad Privada de Trujillo*, sustentada en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, se plantea el objetivo de establecer la relación entre las variables de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una universidad privada de Trujillo. Sus principales conclusiones fueron: De acuerdo con la investigación realizada, se afirma la existencia de una correlación altamente significativa

entre las variables de Satisfacción Laboral y Presión Laboral, presentes en los docentes universitarios de una Universidad Privada de la ciudad de Trujillo, denotándose la influencia de fuentes físicas, psicológicas y de comportamiento presentes en el ambiente laboral como estímulo para la elaboración de percepciones personales de cada trabajador sobre su situación laboral. Concerniente a los datos descriptivos resultantes de la investigación. Respecto de la variable de Presión Laboral docente destaca un porcentaje de 55, 5% de Presión Laboral en docentes universitarios, manifestado en la presencia de fuentes de estrés laboral de tipo físico, psicológico o comportamental dentro de su ambiente de trabajo. En cuanto a la segunda variable, la Satisfacción Laboral, predomina el porcentaje 61, 8% de docentes universitarios con Insatisfacción laboral, en niveles Muy Alto, Alto o Regular; reflejando una percepción negativa y pesimista sobre su situación laboral.

Reyes (2016), en su tesis de Maestría titulada *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*, sustentada en la Universidad César Vallejo, Lima, con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores. Sus principales conclusiones: Existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 con un 95% de confianza, el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,898$ indicó que existe alta relación positiva entre las variables; el coeficiente de determinación (0, 807), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución. El nivel de las condiciones laborales percibida por los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año

2016 fue: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Malas”, 6 colaboradores (22%) indicaron que son “Regulares”, mientras que 11 colaboradores (36%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Moderadas”, 7 (22%) indicaron que son “Buenas” y solo 4 (13%) colaboradores indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Excelentes”.

Vásquez (2016), en su tesis de Maestría titulada *Relaciones de género y condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores del banano orgánico de los centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, Sullana, Piura, 2010 – 2012*, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con el objetivo de Analizar desde la percepción de trabajadoras y trabajadores, los cambios que produce la inserción de las mujeres al empleo asalariado en el sector productivo. Sus principales conclusiones fueron: Existe relación directa entre sindicato, cumplimiento de derechos laborales y mejoramiento de las condiciones de vida, relación que se complementa con la gestión de las Asociación de productores en el marco del Comercio Justo. Se concluye que las condiciones laborales, existe el 80% de brecha entre el cumplimiento de las normas laborales formales y las normas culturales en el espacio laboral. Esto puede deberse a que en zonas rurales los derechos formales se desconocen ya que los empleadores la integran pequeños agricultores, los que antes de la llegada de agroexportación del banano orgánico, desarrollaban la agricultura familiar, con la llegada del banano orgánico tuvieron que asociarse, pasando a ser empleadores, teniendo en ocasiones conflictos por la afiliación sindical y por denunciar sus derechos laborales, ya que el empleador es parte de la Asociación que es el empleador y padre al mismo tiempo del trabajador y trabajadora asalariada.

Albañil (2015), en su tesis de Maestría titulada *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*, realizada con el objetivo de describir el clima de trabajo que se vive en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración. Su principal conclusión fue: La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo. Se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo. Los docentes aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado mientras que son los padres de familia, el personal administrativo y directivo contribuyen escasamente a ello, siendo el clima laboral el resultado de las interacciones de varios factores y algo no evaluable de manera absoluta, que se percibido de acuerdo a las circunstancias e interacciones humanas en la institución educativa.

Pelayza y Saavedra (2015), en su tesis de Licenciatura titulada *La relación del estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes niño jesus milagroso SCRL -2015*, sustentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, con el objetivo de determinar cómo es la relación del estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Niño Jesús Milagroso SCRL –

2015. Sus principales conclusiones fueron: Según el resultado de la encuesta a los trabajadores de la empresa de transportes Niño Jesús milagroso SCRL tiene la relación entre el Estrés laboral * Satisfacción laboral, el cuál según la correlación de spearman es de 0, 735, lo cual indica que existe una relación positiva media, con un nivel de significancia de 0, 006. Según el resultado de la encuesta a los trabajadores de la empresa de transportes Niño Jesús milagroso SCRL el nivel de estrés laboral en un 100% no es favorable ni desfavorable. Según el resultado de la encuesta a los trabajadores de la empresa de transportes Niño Jesús milagroso SCRL el nivel de satisfacción laboral para un 75% no es favorable ni desfavorable y para un 25 % es favorable. Según el resultado de la encuesta a los trabajadores de la Empresa de Transportes Niño Jesús Milagroso SCRL tiene la relación entre la variable Autocontrol * Satisfacción laboral, el cual según la correlación de spearman es de $-0,039$, lo cual indica que no existe relación alguna.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases teóricas generales.

2.2.1.1 Bases filosóficas – antropológicas.

De acuerdo con el aporte recabado por Arnedo y Gacría (2013):

Hablar de recursos humanos es remontarse a inicios del siglo XX, como consecuencia de la revolución industrial donde existían conflictos entre los objetos organizacionales y objetos individuales de las personas; era como si las personas y las organizaciones a pesar de estar estrechamente relacionadas vivían separadas con barreras, necesitando siempre un interlocutor para que ambas partes pudieran entenderse (p. 13).

Asimismo Arnedo y Gacría (2013) afirman que

a partir de la década de los 70 aunque existían rasgos de ver a las personas como

entes productivos, comienza un cambio fundamental en la administración de los recursos humanos, esto significa que se comienza a tratar a las personas como seres activos, dotados de inteligencia, creatividad, iniciativa, sentimientos (p. 13).

Las personas constituyen un pilar fundamental dentro de la organización. Por lo anterior se hace necesario tener a los empleados de las organizaciones motivados, comprometidos, felices, desarrollando el sentido de pertenencia y esto se logra a través de un ambiente que satisfaga sus necesidades, pero no solo esas necesidades básicas de todo ser humano como lo son la alimentación, el vestido, entre otras, sino aquellas que comprende la satisfacción de las necesidades sociales, de estima y de autorrealización.

2.2.1.2 Bases psicológicas.

Para revisar el marco psicológico nos basamos a las teorías de la satisfacción según Maslow, de acuerdo con esta teoría se agrupan las necesidades de todo individuo, tal que en la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

También supone que al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción.

De acuerdo con la estructura ya comentada las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes aquí mostradas

Necesidades fisiológicas: estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el

mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

Necesidades de seguridad: con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía.

Necesidades sociales: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

Necesidades de reconocimiento: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Necesidades de auto-superación: también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

2.2.1.3 Bases administrativas.

Según la teoría de la satisfacción de MacGregor, que refiere a las teorías X y Y, dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

McGregor, (2007) en su obra *El lado humano de las organizaciones* describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que como el negrito del batey (la canción) el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí "trabajar es tan maluco que hasta le pagan a uno", lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación.

Las premisas de la teoría X son:

1. Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitará a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda;
2. El individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan.

"Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión" ...(MacGregor, 2007, p.67).

Los directivos de la Teoría Y consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores

resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados.

Los supuestos que fundamentan la Teoría Y son:

- a) No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- b) Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.
- c) En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas.
- d) La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

2.2.2 Bases teóricas específicas

2.2.2.1 Condiciones de trabajo.

2.2.2.1.1 *Definición de la variable condiciones de trabajo.*

Moos (1974) definió las condiciones de trabajo:

Como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales. Así una determinada clase de un centro escolar puede ser más o menos creativa, afiliativa, orientada a las tareas, etc. Asimismo, una específica familia puede ser mas o menos controladora, cohesiva, organizada, etc. (p.144)

Goncalves (2000) define condiciones de trabajo como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se

traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.

Chiavenato (1999, p. 45) señala que el término clima se origina del griego *Klima*, refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución.

De acuerdo con la definición etimológica sobre condiciones de trabajo, podemos decir que ésta es el reflejo de uno de los aspectos débiles de la organización, donde incluye a las personas que la integran. Dicho en otras palabras; una determinada organización está estructurada en varios elementos y cada elemento posee una determinada función. Cuando deseamos saber cuál es el clima organizacional, de acuerdo con la definición etimológica, nos estaremos refiriendo a un punto de la organización que cuenta con necesidades.

2.2.2.1.2 *Dimensiones de las condiciones de trabajo.*

Para dimensionar la variable condiciones de trabajo fue necesario consultar las investigaciones que realiza Moos (1974), quien divide las condiciones de trabajo en las siguientes dimensiones:

Relaciones.

Es una dimensión que evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros. Está integrada por las siguientes subescalas:

Implicación (IM) Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella. Por ejemplo, el ítem 1 “El trabajo es realmente estimulante”.

Cohesión (CO) Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros. Por ejemplo, el ítem 22 “La gente se ocupa personalmente por los demás”

Apoyo (AP) Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen condiciones de trabajo. Por ejemplo, el ítem 13 “Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien”.

Autorealización.

Se trata de una dimensión que evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

Autonomía (AU) Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias. Por ejemplo, el ítem 24 “Se anima a los empleados que tomen sus propias decisiones”.

Organización (OR) Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea. Por ejemplo, el ítem 35 “Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico”.

Presión (PR) Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral. Por ejemplo, el ítem 16 “Aquí parece que las cosas siempre son urgentes”.

Estabilidad/cambio.

Esta dimensión mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y, por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

Claridad (CL) Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo. Por ejemplo, el ítem 17 “Las actividades están bien planificadas”.

Control (CN) Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados. Por ejemplo, el ítem 28 “Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas”.

Innovación (IN) Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques. Por ejemplo, el ítem 9 “Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente”.

Comodidad (CF) Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable. Por ejemplo, el ítem 20 “La iluminación es muy buena”.

2.2.2.1.3 Teorías que sustentan la variable condiciones de trabajo.

Teoría de las condiciones de trabajo.

Los humanos han transcurrido en una lucha por la búsqueda de la igualdad, sin embargo, las características tan específicas y únicas de los individuos se han perdido en su gran diversidad, lo que ha llevado a un confuso entendimiento y comprensión del comportamiento humano (Cortés, 2009, p.9).

Por lo tanto, la teoría del comportamiento humano, trata de integrar una serie de conceptos y variables que ayudan al estudio de como los individuos actúan e interactúan en sus diferentes contextos. Dentro de las características del comportamiento se desprende una serie de variables como la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura, entre otros.

En este marco, el psicólogo estadounidense Douglas Mc Gregor (citado por Cortés, 2009, p.9) afirma con indiscutibles argumentos que de la teoría del comportamiento humano se desprenden la mayoría de las acciones administrativas.

Las condiciones de trabajo es uno de los principales enfoques para estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la misma.

Teoría “X” y “Y” de las condiciones de trabajo

Para Cortés (2009, p.10), las condiciones de trabajo se desprenden una diversidad de teorías para ayudar a explicarlo; una de ellas es la teoría “X”, en la cual se asume que las personas evitaran trabajar ya que les disgusta hacerlo, esto debido a las pocas ambiciones y responsabilidad que poseen.

Se les concibe como indiferentes a las necesidades de la organización y renuentes al cambio, ni las retribuciones por su trabajo los anima a interesarse por realizar sus actividades dentro de la organización, es entonces que los directivos tienen que recurrir a ciertas formas de coerción, control y amenazas, para lograr que los subordinados lleven a cabo sus labores.

Por otro parte, según Cortés (2009, p.10), la teoría “Y” se apoya en el supuesto de que la gente no es perezosa y lo único que los directivos tienen que hacer es potencializar sus capacidades, con el fin de que trabajen de forma natural, divertida y relajada.

Considero que la teoría “Y” ofrece mayor aportación al estudio, ya que el hecho de estudiar el comportamiento organizacional con el fin de poder proponer alternativas de solución, a través de la identificación de áreas de mejora, tanto en los diferentes departamentos como en las personas, permitirá potencializar sus capacidades.

2.2.2.2 Estrés laboral.

2.2.2.2.1 Definición de estrés laboral.

Caldero, Pulido y Martínez 2007, citados por Rosales (2016), “sostienen que el estrés laboral se debe a las grandes exigencias de demandas que se encuentran en el trabajo, ya que este suele afectar a muchos de trabajadores” (p. 31).

Barraza (2006), citado por Rosales (2016), “define al estrés laboral como un proceso sistémico, que se da de forma adaptativa y psicológica cuando el trabajador se encuentra sometido a diversas tareas y responsabilidades que son considerados estresores” (p. 32).

Peiro (2005) sostiene que el “estrés laboral es una forma de adaptación del trabajador, en función a sus habilidades, adaptación que genera impacto en su desempeño laboral” (p. 81).

El estrés laboral, según León y Muñoz (1992), está definido como:

El impacto que puede producir en el estudiante su mismo entorno organizacional: la escuela, el instituto, la universidad, Sin embargo, resulta razonable suponer que muchas de las demandas, conflictos, actividades y eventos implicados en la vida académica provoquen estrés (por ejemplo, los exámenes), y que dicho estrés repercuta negativamente en la salud, el bienestar y el propio rendimiento laboral.
(p. 50)

Entendemos por estresores laborales todos aquellos factores o estímulos del ambiente organizacional educativo (eventos, demandas, etc) que presionan o sobrecargan de algún modo al trabajador.

En concreto, nosotros nos centraremos en el medio laboral, analizando como posibles fuentes de estrés aspectos tales como los exámenes y evaluaciones del rendimiento académico, el conflicto, sobrecarga y ambigüedad que afectan al desempeño

de rol del docente, o la falta de control de éste sobre su propio entorno educativo, estresores todos ellos que, a nuestro modo de ver, se derivan en buena medida del sistema de enseñanza tradicionalmente imperante en la institución educativa.

2.2.2.2.2 Dimensiones de la variable Estrés laboral.

Cansancio Emocional:

Maslach (1982), citado por Montejo (2014), lo define como un “patrón de sobrecarga emocional donde la gente se siente desgastada. Pierden energía para hacer frente a otro día” (p. 8).

Alude a sentimientos de agotamiento y cansancio a nivel emocional causado por presiones laborales. En este estadio, el profesional ve cómo disminuye su capacidad de entrega a los demás, tanto a nivel personal como psicológico. Se refleja con indicadores como sentirse agotado emocionalmente por el trabajo, sentirse cansado al final de la jornada, etc.

Falta de realización Personal:

Maslach y Jackson (1981), citados por Montejo (2014), describen este aspecto del “Estrés laboral” como “la tendencia a la autoevaluación negativa, particularmente en relación con el trabajo con los clientes” (p. 9).

Conlleva la tendencia a una autoevaluación negativa de la personas, apareciendo un descenso en los sentimientos de competencia, logro y éxito laboral. Esta autoevaluación negativa afecta a las habilidades de realización laboral y los profesionales se sienten infelices y descontentos tanto consigo mismo como con su labor profesional. Una disminución en los sentimientos de activación, en la consecución de cosas útiles en la profesión, o en la creencia de estar influyendo con el trabajo positivamente en la vida de los demás, son algunos de los indicadores de esta tercera dimensión.

Despersonalización:

Maslach y Pines (1977), citados por Montejo (2014), identifican esta dimensión como “una percepción (de los clientes) muy deshumanizada y cínica, donde son etiquetados y tratados por consiguiente de manera despectiva” (p. 101).

Se caracteriza por la aparición de sentimientos y actitudes negativas, cínicas y frías hacia las personas con las que se trabaja. Es un proceso de endurecimiento e incluso deshumanización, ya que el profesional puede llegar a considerar que las personas son merecedoras de los problemas que presentan. El desarrollo de estas actitudes o sentimientos está ligado a la experiencia de Cansancio Emocional. Algunos de sus indicadores son tratar a las personas como objetos impersonales, la preocupación por el endurecimiento emocional que se observa uno mismo, o volverse más insensible con las personas con las que se trabaja.

2.2.2.2.3 Teoría que sustenta la variable Estrés laboral.***Teoría Fisiológica Estrés como Respuesta.***

La teoría fisiológica fue desarrollada por Selye (1935, citado por Oblitas, 2004), quien define al estrés como una respuesta imprecisa del organismo ante una demanda que va en contra del organismo, ante algunas situaciones de amenaza en donde el individuo planea combatir o huir ante las diversas acciones que se puedan manifestar.

Selye (1956, citado por Cereijos, 2012) nos manifiesta que existen dos tipos de estrés uno que se da de forma negativa y otro de forma positiva, en donde el estrés positivo le permitirá al individuo cumplir con sus metas planteadas y el estrés negativo causará en la persona un gran agotamiento.

Teoría de los sucesos vitales.

La teoría de los sucesos vitales fue desarrollada por Holme y Rahe (1967, citado por Oblitas, 2004) quienes basaron sus estudios principalmente en los sucesos que presentaba la enfermedad de los pacientes hospitalizados. Sucesos como la pérdida de un ser querido y el despido de un trabajo activaban las hormonas y la fisiología del estrés; así como también situaciones como el haberse casado y el nacimiento de un hijo actuaron de manera positiva, sin embargo, nunca dejaron de ser estresantes ya que se requería de un ajuste adecuado para el cambio.

Asimismo, nos indica que el estrés ante diversas situaciones exige a la persona grandes cambios en su vida cotidiana así por ejemplos ante el hecho de estar próximo a dar un examen, a trabajos complicados a separaciones de matrimonios, estos producen que el individuo tenga que modificar la forma de comportarse para poder afrontar adecuadamente un hecho, ya que si reacciona de manera contraria estará perjudicándose el mismo.

En esta teoría pone mayor importancia a las características de los estímulos que provocan estrés sin considerar que cada persona se estresa de modo distinto, esto dependerá de cómo el individuo percibe la situación, cuales son las estrategias y como es su comportamiento ante el estrés.

Son teorías que se argumentan tanto de los estímulos de origen interno como estímulos de origen externo que llega alterar al organismo.

Fernández (2003) indica que existen tres tipos de acontecimientos en cuando al estrés así vemos:

- Los cambios mayores que suelen afectar a la mayoría de individuos ya que estos pueden durar gran cantidad de tiempo o se pueden dar de una manera imprevista provocando así consecuencias físicas y psicológicas.

- Los cambios mayores que solo afectan al individuo o a un pequeño grupo de ellos en el que se basan en situaciones que están fuera del control del individuo como la pérdida del puesto de un trabajo o también en situaciones que son más influyentes en uno mismo como un examen importante.
- Estresores que se dan en la vida cotidiana pero que incomodan solo en un cierto momento como por ejemplo el tráfico al tomar un carro, la discusión.

Teorías Basadas en la Interacción o Transacción.

Reynoso (2005) sostiene que la evaluación cognitiva se basa en como el ser humano determina por qué y hasta qué punto le resulta estresante la relación entre el individuo y el entorno ya que estos son estímulos internos que son generados por un ambiente real y las evaluaciones cognitivas en donde la evaluación cognitiva es el desarrollo que permite observar las consecuencias de un hecho provocado por la persona según características como valores, compromisos, creencias, estilos de pensamiento y percepción y el entorno en donde todas estas características deben predecirse y analizarse.

Lazarus (1986, citado por Oblitas, 2004) distinguió tres tipos de evaluaciones:

- Primaria: Se basa en la situación ya sea esta externa o interna.
- Secundaria: Como la persona reacciona frente a una situación.
- Reevaluación: Un proceso de feedback que ocurre mediante el desarrollo de la interacción de una persona y las demandas que autorizan la realización de algunos cambios de conducta en diferentes circunstancias.

Reynoso (2005) añade que existen 3 maneras de cómo el ser humano percibe una situación:

- Irrelevante: Cuando no existen problemas para el ser humano.

- Benigna-Positiva: Se refiere a consecuencias de un hecho que se da de manera positiva como son amor, alegría entre otros.
- Estresante: Se da cuando es provocado por un daño o pérdida.

Asimismo, las manifestaciones de estrés ocasionados por la persona dependerán mucho de las estrategias que cree este para hacerse frente a un peligro. Estas pueden ser recursos psicológicos, ambientales y materiales, así como también su capacidad y destreza.

2.2.2.3 Satisfacción laboral.

2.2.2.3.1 Definición de la variable satisfacción laboral.

Según Álvarez (2003, p. 6), es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

La satisfacción laboral es definida por Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005, p. 118) como: “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo”. Dos elementos cabe destacar en ésta definición: la caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que ese sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido.

Por otro lado, Davis y Newstrom (2003, p. 246) estiman que la satisfacción laboral es “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo”. Esta definición es más amplia que la primera, pues incluye las emociones, y al igual que la anterior considera que pueden ser favorables (satisfacción propiamente dicha) o desfavorables (insatisfacción)

Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001, p. 121), la satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo”. En esta definición, los autores consideran que la satisfacción laboral es un concepto más amplio que un sentimiento y/o

una emoción, puesto que lo consideran como una actitud, que por lo tanto tienen un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente al trabajo.

Tomando como referencia las definiciones antes citadas, y tomando lo que ellas tienen en común, para efectos de ésta investigación se definirá la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa.

2.2.2.3.2 *Dimensiones de la satisfacción laboral.*

Satisfacción intrínseca.

Conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo mismo (Álvarez 2003, p. 9). Los factores que se miden en la satisfacción intrínseca son:

Independencia; condición laboral que tiene el profesor para realizar su labor docente por sí mismo, en forma autónoma y tomar decisiones acerca de su trabajo.

Variación: condición laboral que tiene el profesor de sentir que realiza una actividad diversificada

Libertad de cátedra: condición laboral que tiene el profesor de sentir que dicta los cursos acordes con sus conocimientos o preparación académica sin imposiciones

Línea de carreras: condición laboral que tiene el profesor de lograr promociones dentro de su carrera docente o acceder a puestos académico – administrativos dentro de la Universidad

Reconocimiento y distinciones: condición laboral que tiene el profesor de sentir que su trabajo es reconocido y premiado por autoridades, colegas y alumnos

Satisfacción extrínseca.

Conjuntos de aspectos del trabajo relacionados con el ambiente físico y psicológico del trabajo (Álvarez 2003, p. 9). Los factores que se miden en la satisfacción extrínseca son:

Compensación económica: condición laboral que tiene el profesor de sentirse remunerado en forma justa por la labor que realiza

Condiciones de trabajo: condición laboral que tiene el profesor de realizar su labor en condiciones técnico académicas (aulas, laboratorios, equipos de cómputo, equipos audiovisuales, entre otros) adecuadas.

Seguridad en el puesto: condición laboral que tiene el profesor de sentir que cuenta con un trabajo estable

Estatus: condición laboral que tiene el profesor de sentir que labora en una universidad importante o de prestigio académico y social.

Calidad de relaciones interpersonales: condición laboral que tiene el profesor de sentir que puede entablar y mantener contactos interpersonales con otros colegas.

Capacitación y perfeccionamiento docente: condición laboral que tiene el profesor de sentir que la universidad le permite ampliar sus conocimientos en áreas distintas a su especialidad, así como aumentar sus conocimientos en áreas de su especialidad.

2.2.2.3.3 Teorías que sustentan la satisfacción laboral.

Teoría de los factores higiénicos y de las motivaciones.

La teoría de los factores higiénicos y de las motivaciones fue desarrollada por Herzberg, Mausner y Snyderman, en 1959. Los autores fundamentaron sus estudios en base a la investigación sobre la satisfacción en el trabajo, con una muestra de doscientos técnicos.

Recurren al método de los incidentes críticos. En las entrevistas realizadas, pedirán a los sujetos que identifiquen en qué situaciones se sentirán claramente satisfechos en su trabajo y aquellas que sean especialmente insatisfactorias. Agruparán las respuestas en categorías y observarán las frecuencias respectivas.

Los resultados muestran que algunos factores están asociados a una elevada satisfacción (por ejemplo, el reconocimiento, la creatividad, la responsabilidad, la promoción), y otros factores, se relacionan con una significativa insatisfacción en el trabajo (por ejemplo, las políticas de la empresa y de la dirección, los aspectos técnicos relacionados con la supervisión, el salario, las condiciones de trabajo).

Referente a la primera situación - satisfacción en el trabajo, cuyos factores están relacionados con el contenido del trabajo, los autores atribuyen la designación de factores de las motivaciones.

En cuanto a los resultados relacionados con la insatisfacción en el trabajo, cuyos factores se relacionan con el contexto de trabajo, los autores adoptan la designación de factores de contexto, también conocidos como factores higiénicos.

El modelo de las características de la función.

Según Hackman y Oldham (1980), la satisfacción en el trabajo resulta de las características del trabajo que el individuo ejecuta. En base a este presupuesto, los autores consideran que es posible desarrollar formas ideales de organización de trabajo, a través del incremento de la variedad de aptitudes requeridas por este, de la identidad y del significado de las tareas y de la autonomía en la función, para que el individuo pueda resolver problemas relacionados con su trabajo y obtener un feedback de las tareas ejecutadas.

En este contexto, los autores desarrollaron el modelo de las características de la función (1976). Este tiene como presupuesto el hecho de que los individuos pueden ser motivados a través de la satisfacción intrínseca que resulta del desempeño de las tareas.

Conforme a lo que se puede observar en la figura inferior, las características centrales del trabajo (variedad de aptitudes, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía en la función y feedback) influyen los estados psicológicos de los individuos que, a su vez, contribuyen a la formación profesional, para la satisfacción en el trabajo, para la motivación y para el turnover.

Las características centrales del trabajo pueden inducir tres estados psicológicos diferenciados. Así, la variedad del trabajo, la identidad y el significado de la tarea influyen en el significado que el individuo atribuye a su trabajo; la autonomía contribuye al sentido de responsabilidad personal del individuo por el trabajo que realiza; y, el feedback refuerza el conocimiento acerca de los resultados del trabajo.

Teoría de adaptación al trabajo.

La teoría de adaptación al trabajo tiene por base la interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo (Dawis y Lofquist, 1984). Según los autores, los individuos procuran desarrollar y mantener una cierta correspondencia con el ambiente de trabajo, de acuerdo con un proceso continuo y dinámico, al cual designan "adaptación al trabajo".

Destacan dos tipos de correspondencias. La primera se caracteriza por el grado de correspondencia entre atributos individuales (las capacidades y competencias propias y las exigencias de la función, asumiendo la designación de resultados satisfactorios). El segundo tipo se refiere al grado de correspondencia entre el contexto de trabajo y las necesidades individuales.

Según esta teoría y de acuerdo con sus autores, es posible enunciar los siguientes presupuestos:

1. La adaptación de la persona al trabajo resulta de los niveles de los resultados satisfactorios y de la satisfacción del individuo con relación al trabajo;
2. Los resultados satisfactorios dependen de la relación entre las competencias y capacidades individuales y, las competencias y capacidades necesarias para el desempeño de la función, implicando una relación entre el sistema de recompensas y las necesidades individuales;
3. La satisfacción en el trabajo depende de la relación entre las necesidades individuales y el sistema de recompensas, implicando la relación entre las competencias individuales y las competencias requeridas;
4. Las relaciones entre los resultados satisfactorios y las competencias requeridas por la función son mediadas por la satisfacción en el trabajo.
5. Las relaciones entre la satisfacción en el trabajo y las necesidades aumentadas son mediadas por los resultados satisfactorios;
6. Los niveles inadecuados de satisfacción o de resultados satisfactorios pueden contribuir a la salida del individuo de la organización (despido o abandono de la organización).

Por último, esta teoría considera que la satisfacción en el trabajo resulta de una discrepancia, a nivel individual, entre las necesidades y los valores que la persona procura a través del desempeño de la función y, lo que efectivamente acontece a este nivel.

Teoría de la discrepancia.

De acuerdo con la teoría de la discrepancia (Locke, 1969, 1984), la satisfacción en el trabajo resulta de la existencia de una congruencia entre los valores y las necesidades

individuales y, los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño de una función.

Locke (1976), al referirse a varias dimensiones del trabajo, presenta tres elementos primordiales que contribuyen a la clarificación del proceso de la discrepancia: La satisfacción con las dimensiones del trabajo; la descripción de las dimensiones y, la relevancia de las dimensiones.

En cuanto a la satisfacción con las dimensiones del trabajo, Locke aborda la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter individual inherentes al trabajo. En cuanto a la descripción de las dimensiones, el autor se refiere a las percepciones que no se relacionan con los afectos y que se localizan en experiencias relacionadas con las especificidades del trabajo.

Al considerar la relevancia de las dimensiones, Locke atiende a la importancia, o al valor, que las dimensiones del trabajo tienen para el individuo.

Así, la discrepancia resulta de los valores que los individuos conceden a las dimensiones del trabajo. La satisfacción en el trabajo deriva del valor atribuido a cada una de esas dimensiones y de la congruencia entre el nivel alcanzado y lo ambicionado.

Por otro lado, la importancia atribuida a una dimensión influye la intensidad relativa de la satisfacción en el trabajo, producida por el grado de discrepancia entre las percepciones y los valores. En este contexto, cuanto más importante es para el individuo la dimensión, mayor será la variabilidad al nivel de su respuesta afectiva, es decir, de su satisfacción (Peiró y Prieto, 2005).

En resumen, la teoría se fundamenta en la discrepancia y en la importancia de las dimensiones del trabajo y, confiere relevancia a los procesos psicológicos de comparación en el ámbito de la satisfacción en el trabajo, en cuanto a determinadas dimensiones del trabajo.

Modelo de satisfacción de facetas.

El modelo de satisfacción de facetas (Lawler, 1973) considera que la satisfacción resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que deberá recibir y lo que efectivamente recibe. En este ámbito, se verifican dos procesos distintos: un proceso de comparación intrapersonal; otro de comparación interpersonal.

De acuerdo con este modelo, lo que el individuo acredita que merece recibir resulta de un proceso de comparación de sus contribuciones y de los requisitos de la función; como también de la relación percibida entre las contribuciones y los resultados obtenidos por personas que el individuo identifica como referentes.

La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta: a) de la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo; b) de la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas y c) de las características del trabajo percibidas.

La percepción de las contribuciones individuales y la percepción de las contribuciones y de los resultados de los otros resultan de características individuales como, por ejemplo, las competencias, la experiencia, el esfuerzo, la formación, la edad, la antigüedad.

Teoría del grupo de referencia social.

Según la teoría del grupo de referencia social, la satisfacción del individuo en el trabajo se relaciona con las características del su grupo de pertenencia. Es en este grupo que el individuo se encuentra y se enfrenta con normas que le permiten desenvolver una idea propia del mundo en que vive, contribuyendo, así, a la explicación que formula sobre su realidad.

Según Korman (1978), las características del trabajo, al ser compatibles con esas normas y deseos, facilitan el desarrollo de actitudes más favorables con relación al trabajo y, consecuentemente, contribuyen a la satisfacción en el trabajo.

Teoría del procesamiento social de información.

Según la teoría del procesamiento social de la información (Salancik y Pfeffer, 1978), tanto la información que el individuo percibe, proveniente de su ambiente de pertenencia, así como el proceso de influencia social, moldean el núcleo que desencadena el proceso de formación de actitudes y la emergencia de las necesidades individuales.

Las personas procuran adaptar las actitudes y los comportamientos a su contexto social y a sus vivencias, pasadas y presentes (Peiró y Prieto, 2005).

Las actitudes y las necesidades dependen de tres factores (Salancik y Pfeffer, 1978); a) las percepciones individuales y la evaluación afectiva de la situación de trabajo; b) el contexto social que ofrece información sobre las actitudes consideradas adecuadas; c) la percepción que el individuo tiene acerca de las razones que lo conducirán a manifestar determinados comportamientos en el pasado, basada en la atribución causal.

En efecto, la satisfacción es considerada como un producto proveniente del proceso de influencia social y, también, como un fenómeno que tuvo su origen en el contexto social (Griffin y Bateman, 1986; Lima, Vala y Monteiro, 1994).

Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo.

El modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo (Bruggemann y Ulich, 1975) se caracteriza por la concepción dinámica de la satisfacción en el trabajo. Según este modelo, la satisfacción en el trabajo es un producto del proceso de interacción entre el individuo y

su situación de trabajo; siendo la satisfacción mayor cuánto mayor poder tenga la persona para controlar su situación de trabajo.

2.3 Definición de términos básicos

Autorrealización: Se trata de una dimensión que evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

Cansancio Emocional: Maslach (1982), citado por Montejo (2014), la define como un “patrón de sobrecarga emocional donde la gente se siente desgastada. Pierden energía para hacer frente a otro día” (p. 8).

Condiciones de trabajo: Moos (1974) definió las condiciones de trabajo Como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales. Así una determinada clase de un centro escolar puede ser más o menos creativa, afiliativa, orientada a las tareas, etc. (p.144)

Despersonalización: Maslach y Pines (1977), citados por Montejo (2014), identifican esta dimensión como “una percepción (de los clientes) muy deshumanizada y cínica, donde son etiquetados y tratados por consiguiente de manera despectiva” (p. 101).

Estabilidad/cambio: Esta dimensión mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

Estrés laboral: Barraza (2006), citado por Rosales (2016), “define al estrés laboral como un proceso sistémico, que se da de forma adaptativa y psicológica cuando el trabajador se encuentra sometido a diversas tareas y responsabilidades que son considerados estresores” (p. 32).

Falta de realización Personal: Maslach y Jackson (1981), citados por Montejo (2014), describen este aspecto del “Estrés laboral” como “la tendencia a la autoevaluación negativa, particularmente en relación con el trabajo con los clientes” (p. 9).

Relaciones: Es una dimensión que evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros.

Satisfacción extrínseca: Conjuntos de aspectos del trabajo relacionados con el ambiente físico y psicológico del trabajo (Álvarez 2003, p. 9). Los factores que se miden en la satisfacción intrínseca son:

Satisfacción intrínseca: Conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo mismo (Álvarez, 2003, p. 9).

Satisfacción laboral: Según Álvarez (2003, p. 6), es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicos del mismo.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

H.G. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

3.1.2 Hipótesis específicas.

H.E.1. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción intrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

H.E.2. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción extrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

3.2 Variables: Operacionalización de variables

Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes. Son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición" (Briones, 1987).

3.2.1 Definición conceptual.

Variable 1: Condiciones de trabajo:

Moos (1974) definió las condiciones de trabajo Como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales. Así una determinada clase de un centro escolar puede ser más o menos creativa, afiliativa, orientada a las tareas, etc. (p.144)

Variable 2: Estrés laboral:

Barraza (2006) citado por Rosales (2016) “define al estrés laboral como un proceso sistémico, que se da de forma adaptativa y psicológica cuando el trabajador se encuentra sometido a diversas tareas y responsabilidades que son considerados estresores” (p. 32).

Variable 3: Satisfacción laboral:

Según Álvarez (2003, p. 6) es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

3.2.2 Definición operacional.

Variable 1: Condiciones de trabajo

La variable Condiciones de trabajo se operacionalizará con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo con los indicadores de cada dimensión establecida, y luego aplicarlo a la muestra de estudio para su medición respectiva.

Las dimensiones a tenerse en cuenta son:

1. Relaciones
2. Autorrealización
3. Estabilidad /cambio

Variable 1: Estrés laboral

La variable estrés laboral se operacionalizará con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo con los indicadores de cada dimensión establecida, y luego aplicarlo a la muestra de estudio para su medición respectiva.

Las dimensiones a tenerse en cuenta son:

1. Cansancio emocional
2. Falta de realización personal
3. Despersonalización

Variable 3: Satisfacción laboral

La variable satisfacción laboral se operacionalizará con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo con los indicadores de cada dimensión establecida, y luego aplicarlo a la muestra de estudio para su medición respectiva.

1. Satisfacción intrínseca
2. Satisfacción extrínseca

3.2.3 Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1: Condiciones de trabajo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Condiciones de trabajo	Relaciones	Implicación	1,4,7
		Cohesión	2,5,8
		Apoyo	3,6,9
	Autorrealización	Autonomía	10,13,16
		Organización	11,14,17
		Presión	12,15,18
		Claridad	19,23,27
	Estabilidad /cambio	Control	20,24,28
		Innovación	21,25,29
		Comodidad	22,26,30

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 2: Estrés laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2 Estrés laboral	Cansancio emocional	Cansancio	1,2
		Fatiga	3,6
		Malestar	8,13
		Agotamiento	14,16
		Desgaste	20
	Falta de realización personal Despersonalización	Bajo rendimiento laboral	4,7,9,12
		Baja autoestima	17,18,19,21
		Frialdad – descontento	5
		Distanciamiento afectivo	10
		Irritabilidad, pérdida de motivación	11
	Frustración e indiferencia	15	
	Sensación de culpabilidad	22	

Tabla 3

Operacionalización de la Variable 3: Satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 3 Satisfacción laboral	Satisfacción intrínseca	Independencia	1 - 25
		Variedad	
		Libertad de cátedra	
		Líneas de carrera	
		Reconocimiento y distinciones	
	Satisfacción extrínseca	Compensación económica	26 - 56
		Condiciones de trabajo	
		Seguridad en el puesto	
		Estatus	
		Calidad de relaciones interpersonales	
	Capacitación y perfeccionamiento docente		

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado en el presente trabajo de investigación es cuantitativo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en una medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5).

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es sustantiva. Sánchez y Reyes (2006) mencionan que la investigación sustantiva es:

Aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido está orientado, a describir, explicar y predecir o retrodecir la realidad con lo cual se va en búsqueda de los principios y leyes generales que permite organizar una teoría científica (p. 38).

4.3 Diseño de la investigación

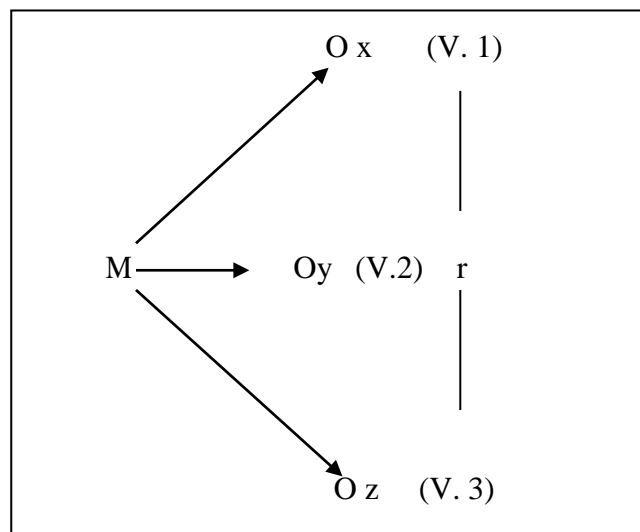
Se utilizó el diseño no experimental correlacional multivariable de corte transversal.

Al respecto, Hernández et al. (2014) señalan que es no experimental porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152)

Asimismo, Hernández et al. (2014) consideran que es correlacional multivariable porque:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de estas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p. 93)

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Denotación:

- M = Muestra de Investigación
- Ox = Variable 1: Condiciones de trabajo
- Oy = Variable 2: Estrés laboral
- Oz = Variable 3: Satisfacción laboral
- R = Relación entre variables.

4.4 Método de investigación

Se utilizó el Método Científico como método general. En la actualidad, según Bernal (2010), el método científico se entiende:

Como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, institucionalizados por la denominada comunidad científica reconocida. En un sentido más global, el método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación. (p. 59)

Se aplicó también el método descriptivo, Según Bernal (2010), “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio” (p. 113); asimismo, agrega “se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás” (p. 113).

También se utilizó el método hipotético – deductivo. Este, según Bernal (2010), “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56)

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población.

Según Carrasco (2009), “La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236). En tanto la población estará constituida por los 66 docentes de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

Tabla 4

Distribución de la población de docentes las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017

Nivel	Docentes
Julio César Tello	20
San Juan Bautista	20
Miguel Grau	8
Ricardo Bentín	18
Total	66

4.5.2 Muestra.

Para hallar la muestra se utilizó la técnica de muestras intencionadas que son parte del muestreo no probabilístico. Al respecto, Carrasco (2009, p. 243) refiere que “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla o estadística”.

En tal sentido, se ha tomado la muestra que está constituida por los 66 docentes de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas empleadas en el siguiente trabajo de investigación son:

4.6.1 Técnica de recolección de datos

La encuesta

En este estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la Encuesta. Al respecto, Valderrama y León (2009) nos dice “que se pasa en las declaraciones orales y escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información. Se puede basar en aspecto objetivos (Hechos, hábitos de conducta, característica personales) o subjetivos (opiniones o actitudes)” (p. 88).

En esta investigación, se aplicó tres instrumentos (cuestionarios), uno para la variable condiciones de trabajo, otro para la variable estrés laboral y otro para la variable satisfacción laboral.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos que se seleccionó, en concordancia con el diseño y los propósitos de la investigación son del tipo escala Likert: Cuestionario N° 1 Condiciones de trabajo, que contiene 30 ítems, Cuestionario N° 2 Estrés laboral, que contiene 22 ítems y el Cuestionario N° 3 Satisfacción laboral, que contiene 56 ítems.

a) Cuestionario sobre Condiciones de trabajo

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre Condiciones de trabajo.

Autor: Adaptado de Insel, P. M. y Moos, R. H. (1989)

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 10 y 15 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Docentes

Significación: Niveles de condiciones de trabajo

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Objetivo:

El presente Cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre las condiciones de trabajo.

Carácter de aplicación

El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción:

El cuestionario consta de 30 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi Siempre (4); Siempre (5).

Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan las condiciones de trabajo son las siguientes:

D1 Relaciones

D2 Autorrealización

D3 Estabilidad/cambio

Tabla 5

Tabla de especificaciones para el Cuestionario sobre condiciones de trabajo

Dimensiones	Estructura de la encuesta		Porcentaje
	Ítems	Total	
D1 Relaciones	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9	30,00%
D2 Autorrealización	10,11,12,13,14,15,16,17,18	9	30,00%
D3 Estabilidad/cambio	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	12	40,00%
Total ítems		30	100,00%

Tabla 6

Niveles y rangos del Cuestionario sobre condiciones de trabajo

Niveles	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
D1 Relaciones	9 – 16	17 – 23	24 – 31	32 – 38	39 – 45
D2 Autorrealización	9 – 16	17 – 23	24 – 31	32 – 38	39 – 45
D3 Estabilidad/cambio	12 – 22	23 – 31	32 – 41	42 – 50	51 – 60
Condiciones de trabajo	30 – 54	55 – 78	79 – 102	103 – 126	127 – 150

b) Cuestionario para medir el estrés laboral**Ficha técnica**

Nombre: Cuestionario sobre estrés laboral

Autor: Adaptado de Maslach Burnout Inventory – Educater Survey MBI – ES).

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 15 y 20 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Docentes

Significación: Percepción sobre el estrés laboral

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de seis valores categoriales (Nunca, pocas veces al año, una vez al mes, algunas veces al mes, una vez a la semana, todos los días).

Objetivo:

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre el estrés laboral.

Carácter de aplicación:

El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción:

El cuestionario consta de 22 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Nunca (1), Pocas veces al año (2), Una vez al mes (3), Algunas veces al mes (4), Una vez a la semana (5), Todos los días (6). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan el estrés laboral son las siguientes:

D1 Agotamiento emocional

D2 Falta de realización personal

D3 Despersonalización

Tabla 7

Tabla de especificaciones para el cuestionario de estrés laboral

Dimensiones	Estructura de la encuesta		Porcentaje
	Ítems	Total	
D1 Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9	40,90%
D2 Falta de realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	8	36,36%
D3 Despersonalización	5,10,11,15,22	5	22,73%
Total ítems		22	100,00%

Tabla 8

Niveles y rangos del cuestionario de estrés laboral

Niveles	Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
D1 Agotamiento emocional	9 – 18	19 – 27	28 – 36	37 – 45	46 – 54
D2 Falta de realización personal	8 – 16	17 – 24	25 – 32	33 – 40	45 – 48
D3 Despersonalización	5 – 10	11 – 15	16 – 20	21 – 25	26 – 30
Estrés laboral	22 – 44	45 – 66	67 – 88	89 – 110	111 - 132

c) Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Autor: Adaptado de David Álvarez Flores (2014).

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Docentes

Significación: Percepción sobre satisfacción laboral en docentes.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (Definitivamente en desacuerdo, Desacuerdo, Indeciso, De acuerdo, Definitivamente de acuerdo).

Objetivo:

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre la satisfacción laboral.

Carácter de aplicación:

El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción:

El cuestionario consta de 56 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Definitivamente en desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Definitivamente de acuerdo (5). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan la satisfacción laboral son las siguientes:

D1 Satisfacción intrínseca

D2 Satisfacción extrínseca

Tabla 9

Tabla de especificaciones para el cuestionario de satisfacción laboral

Dimensiones	Estructura de la encuesta		Porcentaje
	Ítems	Total	
D1 Satisfacción intrínseca	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25 26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36	25	46,00%
D2 Satisfacción extrínseca	37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48 49,50,51,52,53,54,55,56	29	54,00%
Total ítems		54	100,00%

Tabla 10

Niveles y rangos del cuestionario de satisfacción laboral

Niveles	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderado	Satisfecho	Muy satisfecho
D1 Satisfacción intrínseca	25-45	46-65	66-85	86-105	106-125
D2 Satisfacción extrínseca	29-52	53-75	76-99	100-122	123-145
Satisfacción laboral	54-97	98-140	141-184	185-227	228-270

4.7 Tratamiento estadístico

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información. Según Valderrama (2010), “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo, para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así también se realizará la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

- a. En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos. Según Hernández et al. (2010), “Una vez recolectados los datos éstos fueron codificarse... las categorías de un ítem o pregunta requirieron codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el

número de respuestas en cada categoría” (p. 262). De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.

- b. En la segunda etapa se realizó la estadística descriptiva. Según Hernández et al. (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por lo tanto, el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones
- c. En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial. Según Hernández et al. (2010), “La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). En tal sentido, se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

Capítulo V

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1 Validez de los instrumentos.

a) Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario condiciones de trabajo

La validez del instrumento: Se midió a través de la validez de contenido, la misma que tuvo por finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos dedicados a la docencia con grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación. En este procedimiento cada experto emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario condiciones de trabajo. El rango de los valores osciló de 0 a 100%. Teniendo en cuenta que el puntaje promedio de los juicios emitidos por cada experto fue de 84.72%, se consideró al calificativo superior a 80% como indicador de que el cuestionario sobre condiciones de trabajo, reunía la categoría de adecuado en el aspecto evaluado. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 11

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario condiciones de trabajo

EXPERTOS	Condiciones de trabajo	
	Puntaje	%
1. Dra. García Cruz, Josefina	850	85%
2. Dr. Montalvo Fritas, Willner	800	80 %
3. Dra. Cámac Tiza, María Maura	850	85 %
4. Dr. Flores Rosas, Rubén	800	80 %
6 Cornejo Zúñiga, Alfonso Gedulfo	800	80 %
PROMEDIO DE VALORACIÓN	840	84 %

b) Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario estrés laboral

La validez del instrumento: Se midió a través de la validez de contenido, la misma que tuvo por finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos dedicados a la docencia con grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación. En este procedimiento cada experto emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario sobre estrés laboral. El rango de los valores osciló de 0 a 100. Teniendo en cuenta que el puntaje promedio de los juicios emitidos por cada experto fue de 84,72%, se consideró al calificativo superior a 80 como indicador de que el cuestionario sobre estrés laboral reunía la categoría de adecuado en el aspecto evaluado. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 12

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario estrés laboral

EXPERTOS	Estrés laboral	
	Puntaje	%
1. Dra. García Cruz, Josefina	850	85%
2. Dr. Montalvo Fritas, Willner	800	80 %
3. Dra. Cámac Tiza, María Maura	850	85 %
4. Dr. Flores Rosas, Rubén	800	80
5. Dr. Cornejo Zúñiga, Alfonso Gedulfo	800	80 %
PROMEDIO DE VALORACIÓN	840	84 %

c) **Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario satisfacción laboral**

La validez del instrumento: Se midió a través de la validez de contenido, la misma que tuvo por finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos dedicados a la docencia con grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación. En este procedimiento cada experto emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario sobre satisfacción laboral. El rango de los valores osciló de 0 a 100. Teniendo en cuenta que el puntaje promedio de los juicios emitidos por cada experto fue de 84,72%, se consideró al calificativo superior a 80 como indicador de que el cuestionario sobre satisfacción laboral reunía la categoría de adecuado en el aspecto evaluado. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 13

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario satisfacción laboral

EXPERTOS	Satisfacción laboral	
	Puntaje	%
1. Dra. García Cruz, Josefina	850	85%
2. Dr. Montalvo Fritas, Willner	800	80 %
3. Dra. Cámac Tiza, María Maura	850	85 %
4.Dr. Flores Rosas, Rubén	800	80 %
81 Cornejo Zúñiga, Alfonso Gedulfo	800	80 %
PROMEDIO DE VALORACIÓN	840	84 %

Tabla 14

Valores de los niveles de validez

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
91 – 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Malo

Fuente: Cabanillas A., G. (2004, p.76). Tesis “Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la Satisfacción académica de los encuestados de Ciencias de la Educación”. UNSCH.

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el Cuestionario sobre condiciones de trabajo, cuestionario sobre estrés laboral y el cuestionario de satisfacción laboral en docentes obtuvieron el valor de 84, por lo que podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos

En este caso, para el cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, se partió de la premisa de que, si el cuestionario tiene preguntas con varias alternativas de respuesta, como en este caso; se utiliza el coeficiente de confiabilidad de ALFA DE CRONBACH. Para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos, por el método de consistencia interna. Primero se determinó una muestra piloto de 10 integrantes de la población. Posteriormente se aplicó el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, por el MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA, el cual consiste en hallar la varianza

de cada pregunta, en este caso se halló las varianzas de las preguntas, según el instrumento.

- c. Posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente ALFA DE CRONBACH. Así tenemos:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de preguntas

S_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

- d. De la observación de los valores obtenidos tenemos.

Tabla 15

Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna

Encuesta	Nº de ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach
Condiciones de trabajo	30	10	0,935
Satisfacción laboral en docentes	22	10	0,928
Satisfacción laboral	54	10	0,960

Fuente: Anexos

Elaboración: Uno mismo

Los valores encontrados después de la aplicación de los instrumentos a los grupos pilotos, a nivel de las dos variables, para determinar el nivel de confiabilidad, pueden ser comprendidos mediante la siguiente tabla:

Tabla 16

Valores de los niveles de confiabilidad

VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández et al. (2006, pp.438-439).

Como se puede apreciar, el coeficiente de confiabilidad para el instrumento de condiciones de trabajo es 0,935 para su versión en 30 ítems tiene excelente confiabilidad, para el instrumento de estrés laboral es igual a 0,928 para su versión en 22 ítems mostrando así una excelente confiabilidad y para el instrumento de satisfacción laboral es igual a 0,960 para su versión en 54 ítems mostrando así una excelente confiabilidad.

5.1.3 Descripción de otras técnicas de recolección de datos

En la presente investigación, se utilizaron las siguientes técnicas:

- a. Cuestionario para condiciones de trabajo, constituido por 45 ítems, dirigido a docentes, para conocer las características de la variable 1.
- b. Cuestionario de Estrés laboral, constituido por 39 ítems, dirigido a docentes, para conocer las características de la variable 2.
- c. Cuestionario de Estrés laboral, constituido por 54 ítems, dirigido a docentes, para conocer las características de la variable 3.
- d. Fichas bibliográficos y de investigación, para recolectar información sobre los aspectos teóricos de la investigación.

- e. Fórmulas estadísticas, para el procesamiento estadístico de los datos en el muestreo, la prueba de hipótesis (Rho de Spearman), mediante el software estadístico SPSS 22.

5.2 Presentación y análisis de los resultados

Luego de la aplicación de los instrumentos a la muestra objeto de la presente investigación y procesada la información obtenida (niveles y rangos), procedimos a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

5.2.1 Nivel descriptivo.

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la Variable Condiciones de trabajo

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy buena	[127 - 150]	8	12,1%
Buena	[103 - 126]	30	45,5%
Regular	[79 - 102]	9	13,6%
Mala	[55 - 78]	6	9,1%
Muy mala	[30 - 54]	13	19,7%
Total		66	100,0%

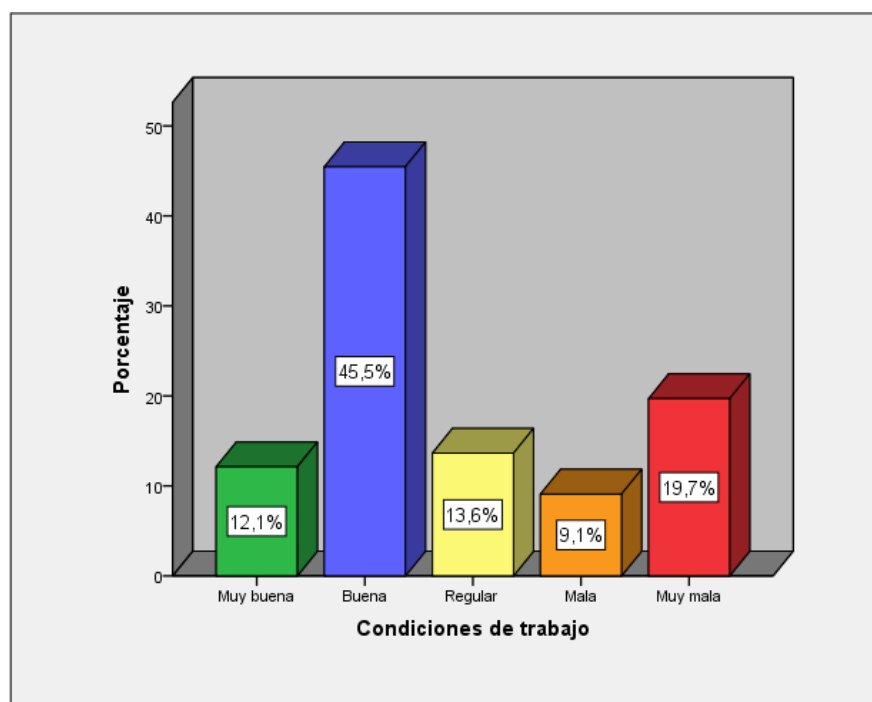


Figura 1. Condiciones de trabajo

La tabla 17 y figura 1, de una muestra de 66 encuestados, el 45,5% (30) consideran buena las condiciones de trabajo, seguido por un el 19,7% (13) quienes consideran que son muy malas, otro 13,6% (9) consideran es regular, un 12,1% (8) consideran que es muy buena y por último un 9,1% (6) consideran mala las condiciones de trabajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 97 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos se considera regular las condiciones de trabajo.

Tabla 18

Distribución de frecuencias de la dimensión Relaciones

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy buena	[39 - 45]	4	6,1%
Buena	[32 - 38]	36	54,5%
Regular	[24 - 31]	5	7,6%
Mala	[17 - 23]	5	7,6%
Muy mala	[9 - 16]	16	24,2%
Total		66	100,0%

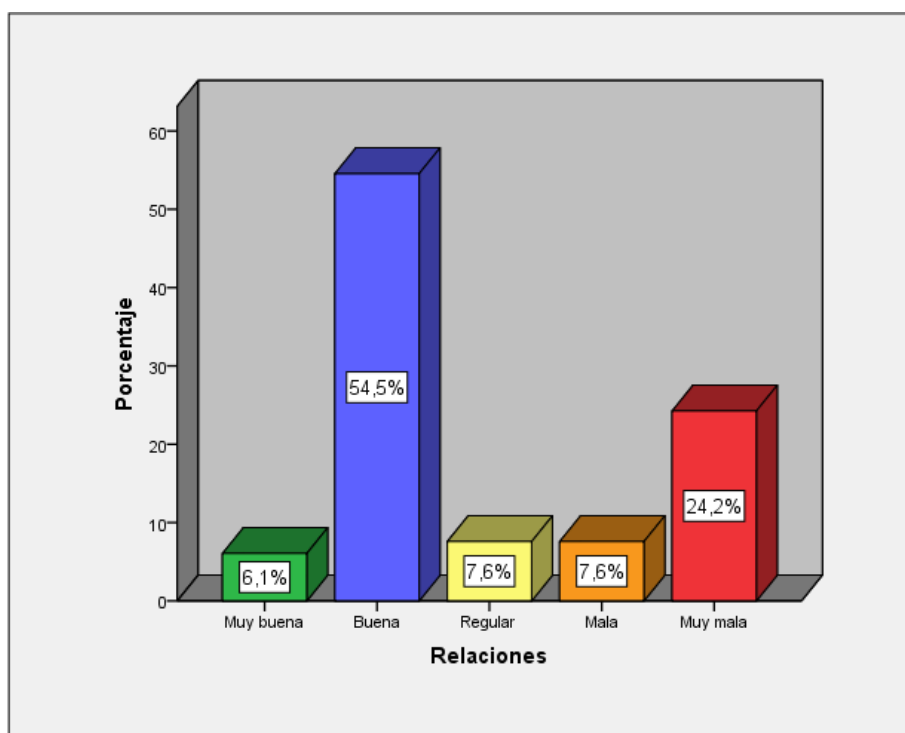


Figura 2. Relaciones

La tabla 18 y figura 2, de una muestra de 66 encuestados, el 54,5% (36) consideran que son buenas las relaciones en las condiciones de trabajo, seguido por un el 24,2% (16) quienes consideran que son muy malas, otro 7,6% (5) consideran es regular, un 7,6% (5) consideran que es mala y por último un 6,1% (6) consideran mala las relaciones. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 29 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos se considera regular las relaciones en las condiciones de trabajo.

Tabla 19

Distribución de frecuencias de la dimensión Autorrealización

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy buena	[39 - 45]	6	9,1%
Buena	[32 - 38]	28	42,4%
Regular	[24 - 31]	13	19,7%
Mala	[17 - 23]	10	15,2%
Muy mala	[9 - 16]	9	13,6%
Total		66	100,0%

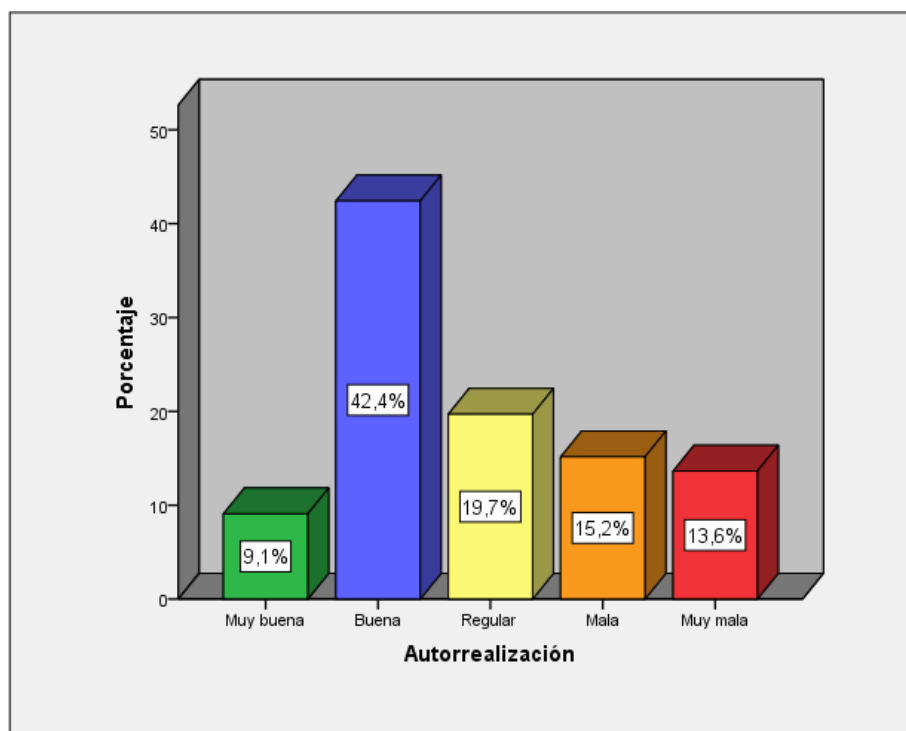


Figura 3. Autorrealización

La tabla 19 y figura 3, de una muestra de 66 encuestados, el 42,4% (28) consideran que es buena la autorrealización en las condiciones de trabajo, seguido por un el 19,7% (13) quienes consideran que es regular, otro 15,2% (10) consideran que es mala, un 13,6% (9) consideran que es muy mala y por último un 9,1% (6) consideran muy buena la autorrealización. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 29 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos se considera regular la autorrealización en las condiciones de trabajo.

Tabla 20

Distribución de frecuencias de la dimensión Estabilidad/cambio

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy buena	[51 - 60]	12	18,2%
Buena	[42 - 50]	28	42,4%
Regular	[32 - 41]	5	7,6%
Mala	[23 - 31]	7	10,6%
Muy mala	[12 - 22]	14	21,2%
Total		66	100,0%

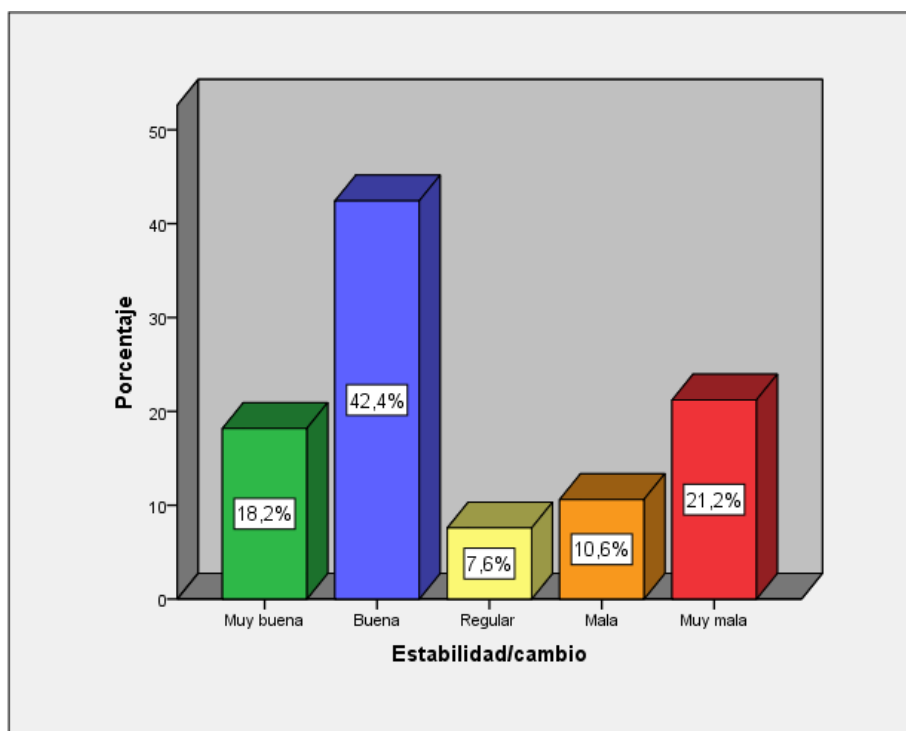


Figura 4. Estabilidad/cambio

La tabla 20 y figura 4, de una muestra de 66 encuestados, el 42,4% (28) consideran que es buena la estabilidad/cambio en las condiciones de trabajo, seguido por un el 21,2% (14) quienes consideran que es muy mala, otro 18,2% (12) consideran que es muy buena, un 10,6% (7) consideran que es mala y, por último, un 7,6% (5) consideran regular la estabilidad/cambio. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 39 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos se considera regular la estabilidad/cambio en las condiciones de trabajo.

Tabla 21

Distribución de frecuencias de la variable Estrés laboral

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[111 - 132]	2	3,0%
Alto	[89 - 110]	25	37,9%
Moderado	[67 - 88]	8	12,1%
Bajo	[45 - 66]	17	25,8%
Muy bajo	[22 - 44]	14	21,2%
Total		66	100,0%

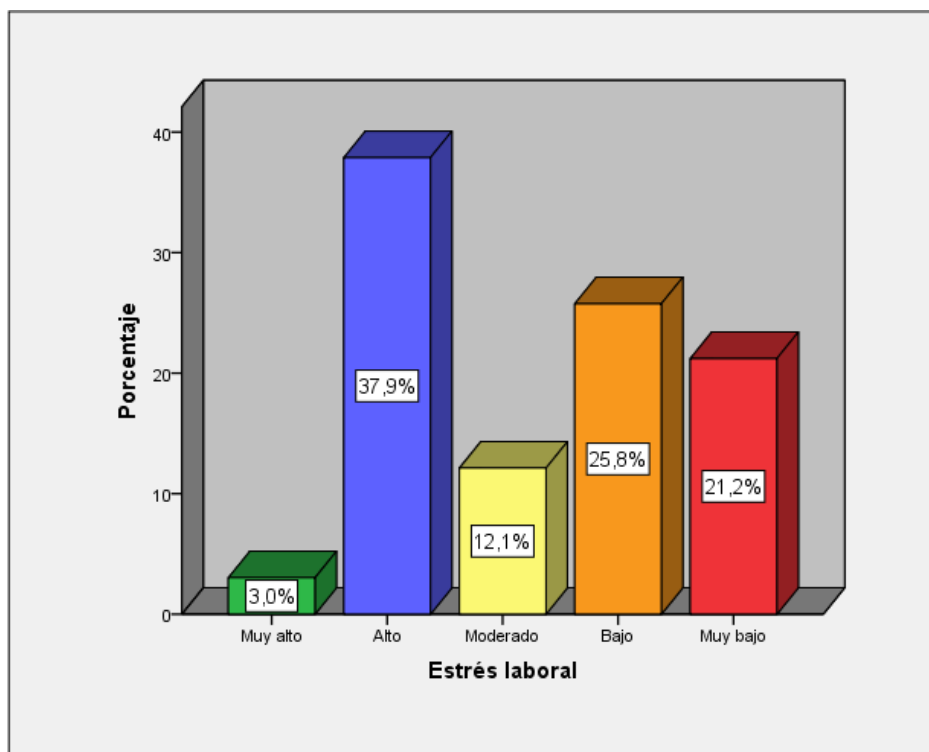


Figura 5. Estrés laboral

La tabla 21 y figura 5, de una muestra de 66 encuestados, el 37,9% (25) tienen un nivel alto de estrés laboral, seguido por un 25,8% (17) quienes tienen un nivel bajo, otro 21,2% (14) tienen un nivel muy bajo, un 12,1% (8) tienen un nivel moderado y, por último, un 3% (2) tienen un nivel muy alto de estrés laboral. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 72 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos existe un estrés laboral moderado.

Tabla 22

Distribución de frecuencias de la dimensión Agotamiento emocional

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[46 - 54]	5	7,6%
Alto	[37 - 45]	18	27,3%
Moderado	[28 - 36]	10	15,2%
Bajo	[19 - 27]	16	24,2%
Muy bajo	[9 - 18]	17	25,8%
Total		66	100,0%

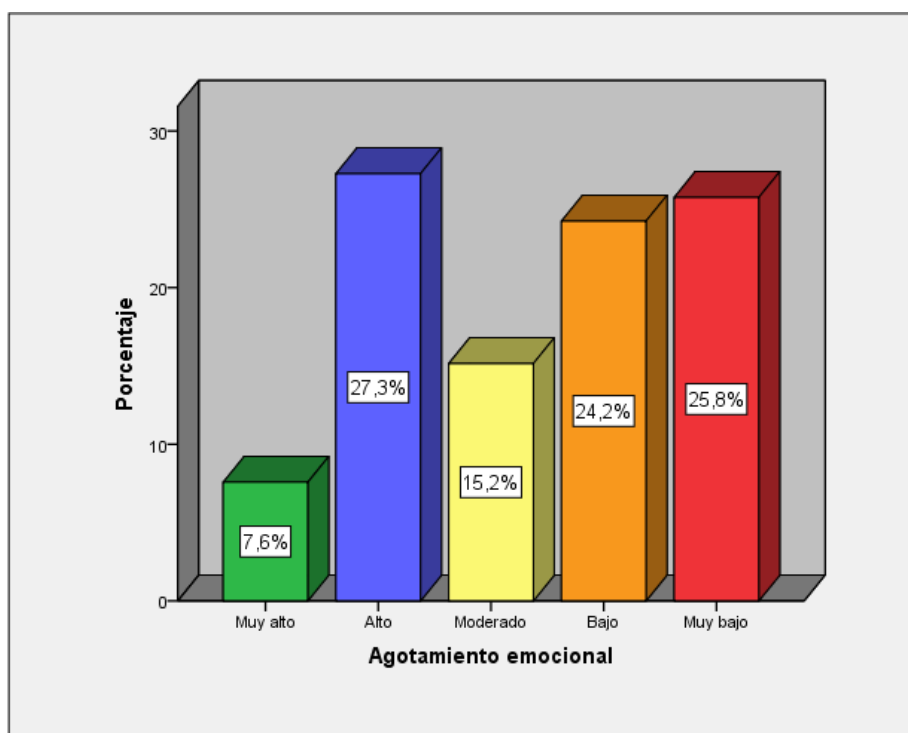


Figura 6. Agotamiento emocional

La tabla 22 y figura 6, de una muestra de 66 encuestados, el 27,3% (18) tienen un nivel alto de agotamiento emocional, seguido por un el 25,8% (17) quienes tienen un nivel muy bajo, otro 24,2% (16) tienen un nivel bajo, un 15,2% (10) tienen un nivel moderado y, por último, un 7,6% (5) tienen un nivel muy alto de agotamiento emocional. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 29 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos existe un agotamiento emocional bajo.

Tabla 23

Distribución de frecuencias de la dimensión Falta de realización personal

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[45 - 48]	5	7,6%
Alto	[33 - 40]	21	31,8%
Moderado	[25 - 32]	5	7,6%
Bajo	[17 - 24]	24	36,4%
Muy bajo	[8 - 16]	11	16,7%
Total		66	100,0%

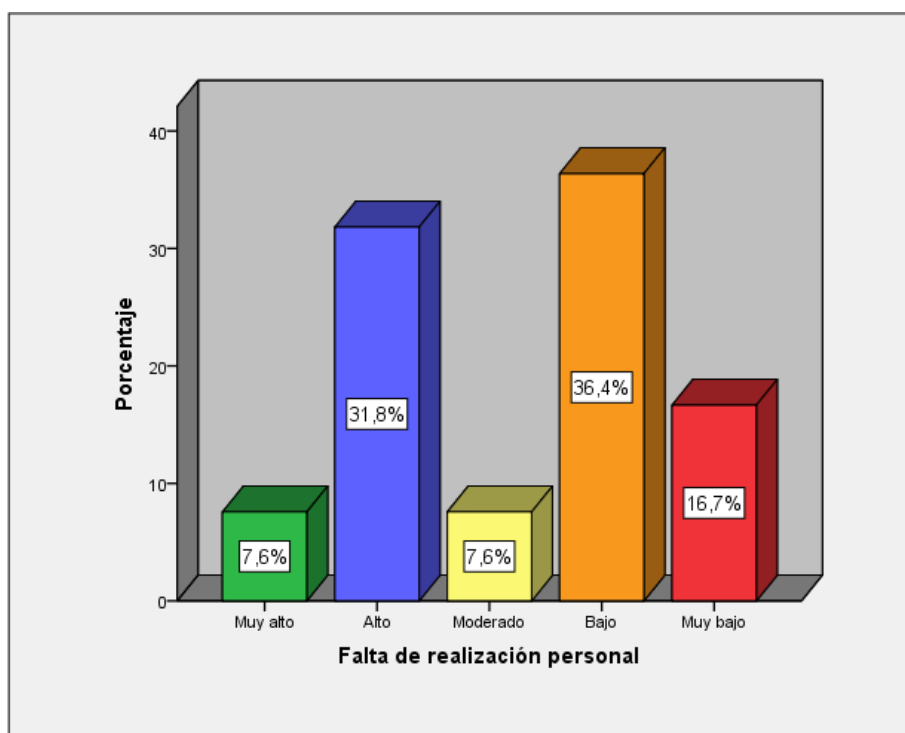


Figura 7. Falta de realización personal

La tabla 23 y figura 7, de una muestra de 66 encuestados, el 36,4% (24) tienen un nivel bajo de falta de realización personal, seguido por un el 31,8% (21) quienes tienen un nivel alto, otro 16,7% (11) tienen un nivel muy bajo, un 7,6% (5) tienen un nivel moderado y, por último, un 7,6% (5) tienen un nivel muy alto de falta de realización personal. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 26 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos existe un Falta de realización personal moderada.

Tabla 24

Distribución de frecuencias de la dimensión Despersonalización

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy alto	[26 - 30]	3	4,5%
Alto	[21 - 25]	17	25,8%
Moderado	[16 - 20]	14	21,2%
Bajo	[11 - 15]	22	33,3%
Muy bajo	[5 - 10]	10	15,2%
Total		66	100,0%

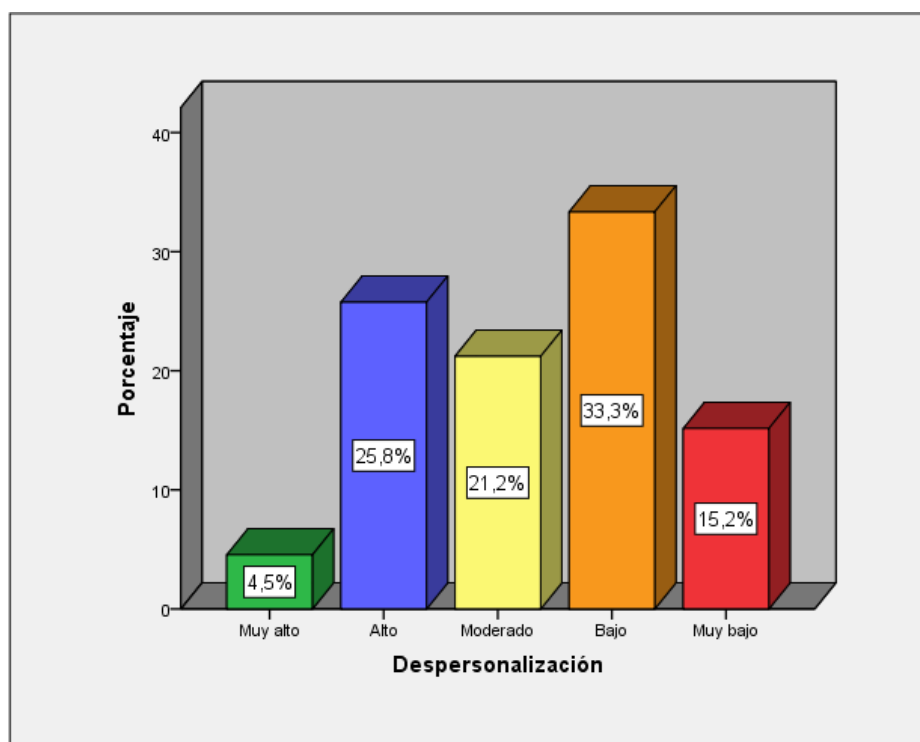


Figura 8. Despersonalización

La tabla 24 y figura 8, de una muestra de 66 encuestados, el 33,3% (22) tienen un nivel bajo de despersonalización, seguido por un 25,8% (17) quienes tienen un nivel alto, otro 21,2% (14) tienen un nivel moderado, un 15,2% (10) tienen un nivel muy bajo y, por último, un 4,5% (3) tienen un nivel muy alto de despersonalización. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 16 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos existe una despersonalización moderada.

Tabla 25

Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción laboral

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy satisfecho	[228 - 270]	9	13,6%
Satisfecho	[185 - 227]	31	47,0%
Moderado	[141 - 184]	7	10,6%
Insatisfecho	[98 - 140]	7	10,6%
Muy insatisfecho	[54 - 97]	12	18,2%
Total		66	100,0%

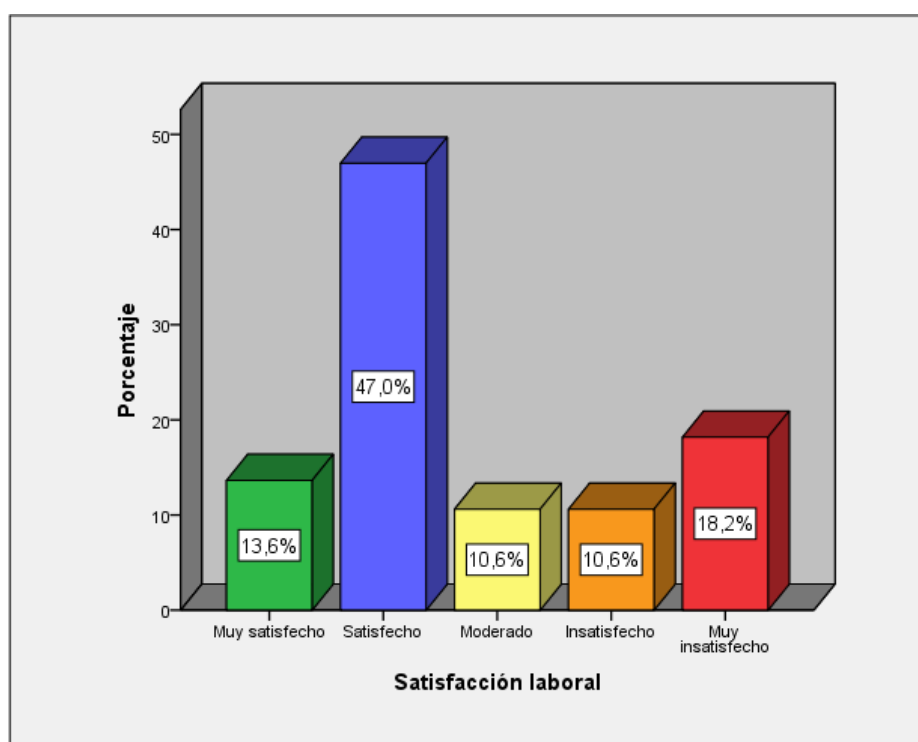


Figura 9. Satisfacción laboral

La tabla 25 y figura 9, de una muestra de 66 encuestados, el 47% (31) se encuentran satisfechos laboralmente, seguido por un 18,2% (12) quienes se encuentran muy insatisfechos, otro 13,6% (9) se encuentran muy satisfechos, un 10,6% (7) se encuentran insatisfechos y, por último, un 10,6% (7) tienen una satisfacción laboral moderada. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 176 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos existe una satisfacción laboral moderada.

Tabla 26

Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción intrínseca

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy satisfecho	[106 - 125]	6	9,1%
Satisfecho	[86 - 105]	34	51,5%
Moderado	[66 - 85]	5	7,6%
Insatisfecho	[46 - 65]	7	10,6%
Muy insatisfecho	[25 - 45]	14	21,2%
Total		66	100,0%

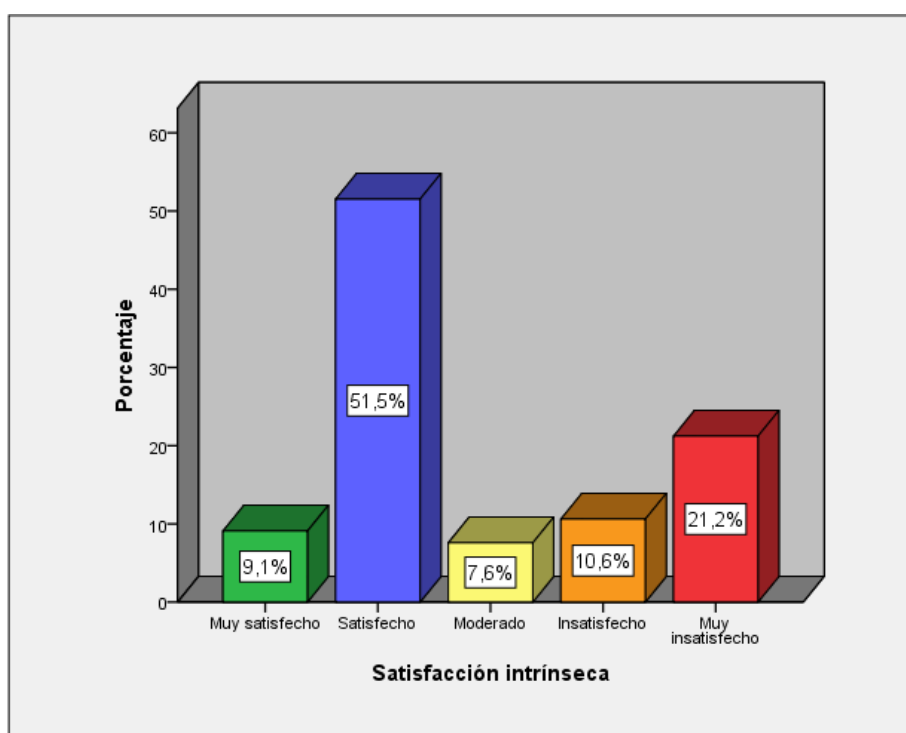


Figura 10. Satisfacción intrínseca

La tabla 26 y figura 10, de una muestra de 66 encuestados, el 51,5% (34) se encuentran satisfechos intrínsecamente, seguido por un 21,2% (14) quienes se encuentran muy insatisfechos, otro 10,6% (7) se encuentran insatisfechos, un 9,1% (6) se encuentran muy satisfechos y, por último, un 7,6% (5) tienen una satisfacción intrínseca moderada. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 81 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos existe una satisfacción intrínseca moderada.

Tabla 27

Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción extrínseca

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Muy satisfecho	[123 - 145]	12	18,2%
Satisfecho	[100 - 122]	26	39,4%
Moderado	[76 - 99]	9	13,6%
Insatisfecho	[53 - 75]	7	10,6%
Muy insatisfecho	[29 - 52]	12	18,2%
Total		66	100,0%

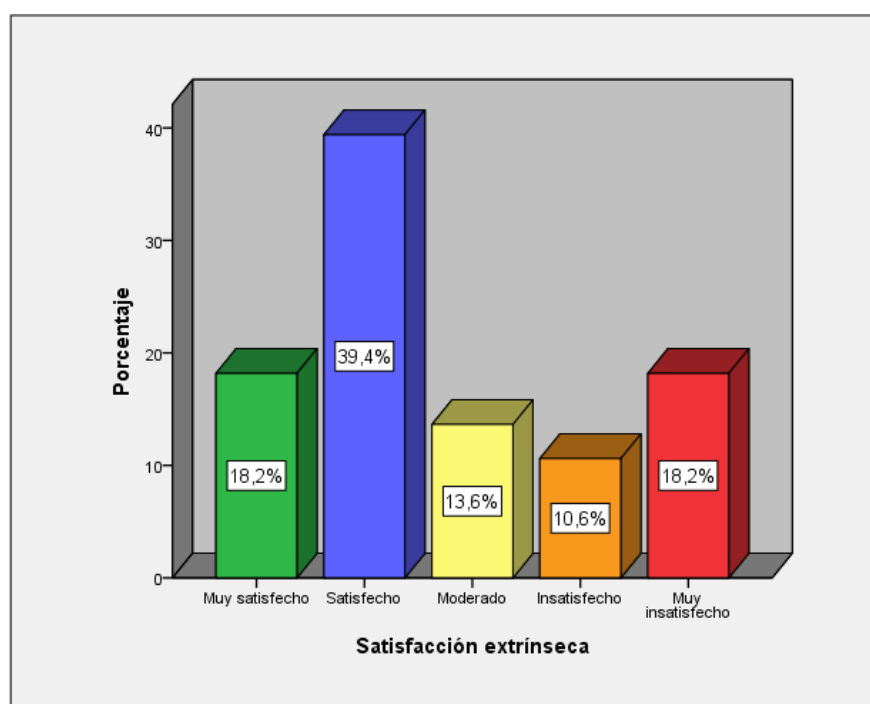


Figura 11. Satisfacción extrínseca

La tabla 27 y figura 11, de una muestra de 66 encuestados, el 39,4% (26) se encuentran satisfechos extrínsecamente, seguido por un 18,2% (12) quienes se encuentran muy satisfechos, otro 18,2% (12) se encuentran muy insatisfechos, un 13,6% (9) tienen una satisfacción moderada y, por último, un 10,6% (7) tienen una satisfacción extrínseca insatisfecha. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos, en donde la media es 94 que de acuerdo con la tabla de niveles y rangos existe una satisfacción extrínseca moderada.

5.2.2 Nivel inferencial.

5.2.2.1 Prueba de hipótesis general.

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el análisis de regresión lineal múltiple

Tabla 28

Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,998 ^a	,996	,996	3,360	2,148

a. Predictores: (Constante), Estrés laboral, Condiciones de trabajo

b. Variable dependiente: Satisfacción laboral

En la tabla 28 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple. La estadística R mide la intensidad de la relación entre las 2 variables independientes y la variable dependiente, en este caso es igual a 0,998 lo cual es alto, por tanto, es consistente emplear el modelo de regresión lineal múltiple para probar la hipótesis general.

El valor de R^2 indica que el 99,6% de la variabilidad del puntaje de Satisfacción laboral se explica por el puntaje de las condiciones de trabajo y el puntaje de estrés laboral. De igual forma R^2 corregido indica un 99,6% y no está influenciado por el número de variables independientes.

Por último, el error típico de la predicción nos indica la parte de la variable dependiente que dejamos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error descende. En este caso es 3,360.

El estadístico de Durbin-Watson (DW) mide el grado de autocorrelación entre el residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en una variable para un director no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observados en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2, por tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

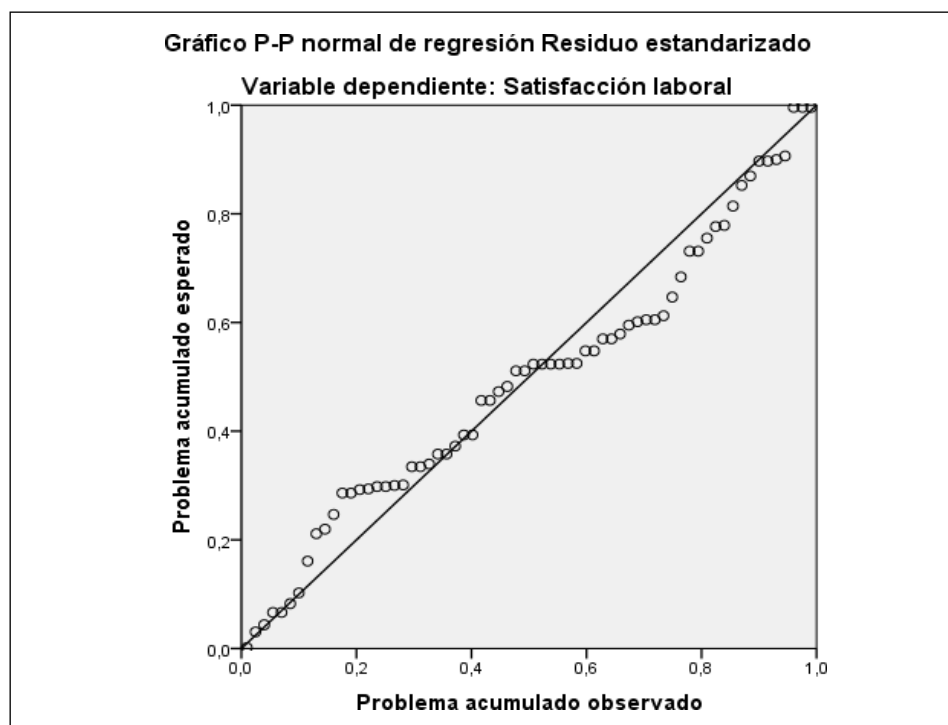


Figura 12. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis general
 Para verificar la hipótesis general se debe verificar la normalidad de los residuos tipificados. En la figura 12, de cuantilas normales, se muestra la evaluación de la normalidad de los residuos estandarizados o tipificados, se observa que los puntos no se alejan de la recta, por tanto, podemos concluir que tiene distribución normal de probabilidad. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

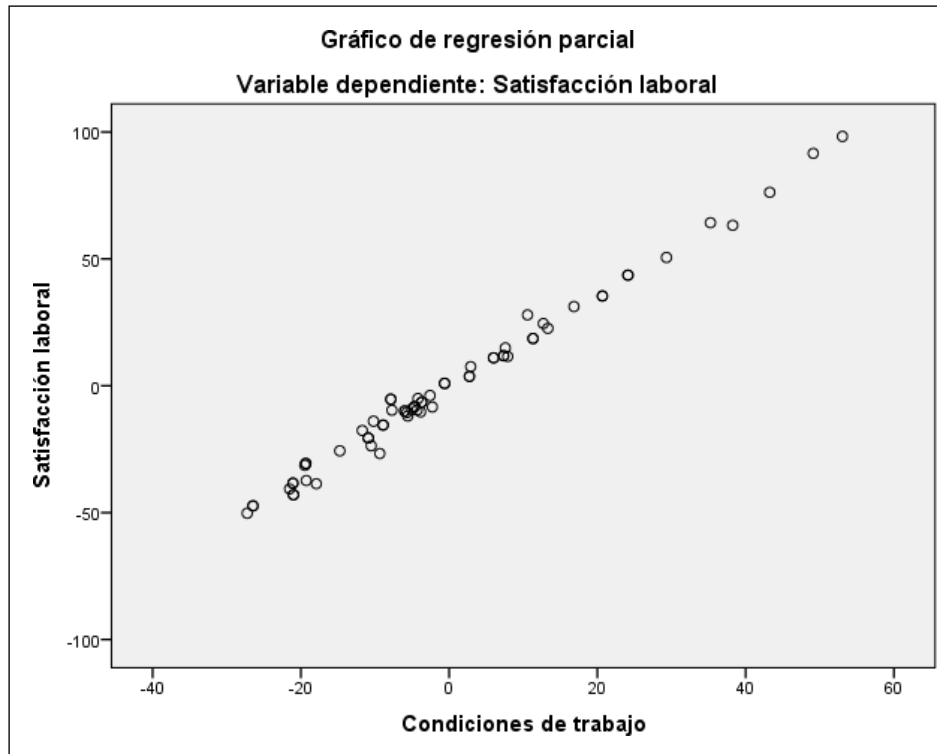


Figura 13. Gráfico de regresión parcial Satisfacción laboral * condiciones de trabajo

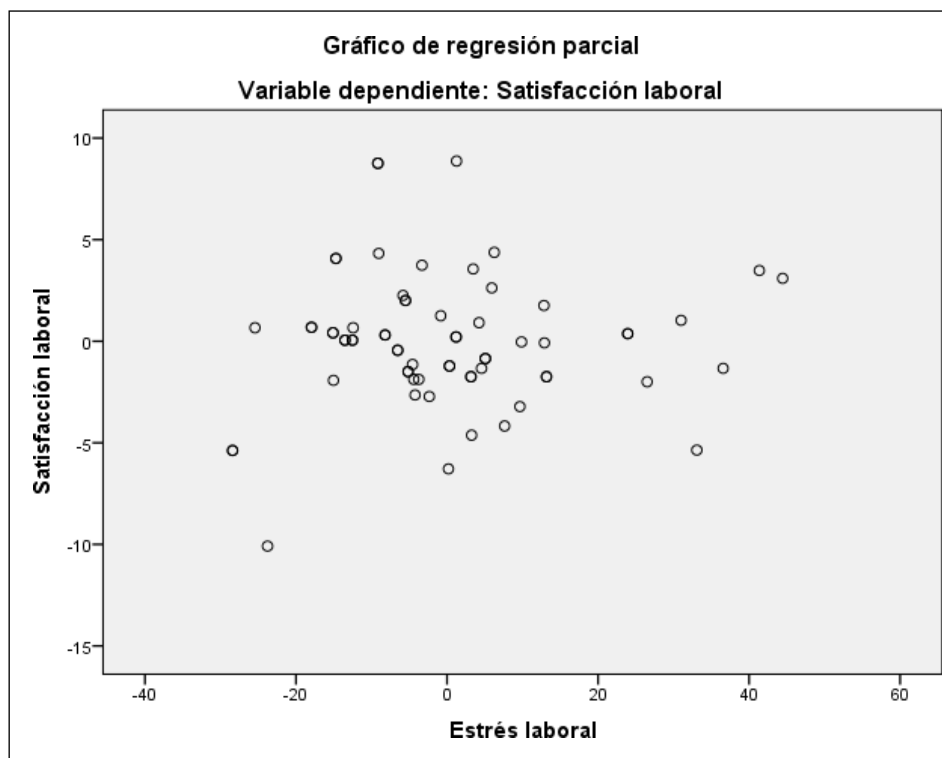


Figura 14. Gráfico de regresión parcial Satisfacción laboral * estrés laboral

En la figura 13 y 14 se muestra la dispersión conjunta del valor de la variable dependiente pronosticado con respecto al residuo tipificado, se observa que los puntos se distribuyen en una banda horizontal con respecto al eje de abscisas (eje horizontal). Se aprecia tendencia especial para indicar que hay falta de adecuación del modelo de regresión lineal múltiple estimado, con los datos de la muestra.

En la tabla 29 se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, es decir, en donde se expresa que el puntaje de la satisfacción laboral se explica por el puntaje de las dos variables independientes. Se emplea esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Tabla 29

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	201267,905	2	100633,953	8915,934	,000 ^b
	Residuo	711,080	63	11,287		
	Total	201978,985	65			

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

b. Predictores: (Constante), Estrés laboral, Condiciones de trabajo

Empleamos la siguiente prueba de hipótesis.

- H0: El puntaje de la variable Satisfacción laboral no se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

H1: El puntaje de la variable Satisfacción laboral se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple
- $\alpha = 0,05$ (5%).
- El valor de la estadística $F = 8915,934$ y su respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%), entonces se rechaza H0; por tanto, con 5% de nivel de

significación asumimos que tanto El puntaje de la variable Satisfacción laboral se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

Este resultado indica que: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

Tabla 30

Matriz de correlaciones hipótesis general

		Condiciones de trabajo	Estrés laboral	Satisfacción laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	-,807**	,998**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	66	66	66
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-,807**	1	-,804**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	66	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,998**	-,804**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	66	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La matriz de correlación de Pearson dada en la tabla 30 indica una correlación significativa de la variable dependiente Satisfacción laboral (con significancia $0,000 < 0,05$), con respecto a las variables “condiciones de trabajo” y “estrés laboral”. Según la correlación de r de Pearson = 0,998 (X1*Y) existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción laboral; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = - 0,804 (X2*Y) existe relación negativa muy alta entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción laboral.

5.2.2.2 Prueba de hipótesis específicas.

Prueba de hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción intrínseca del personal docente de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el análisis de regresión lineal múltiple

Tabla 31

Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,997 ^a	,993	,993	2,139	2,113

a. Predictores: (Constante), Estrés laboral, Condiciones de trabajo

b. Variable dependiente: Satisfacción intrínseca

En la tabla 31 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple. La estadística R mide la intensidad de la relación entre las 2 variables independientes y la variable dependiente, en este caso es igual a 0,997 lo cual es alto; por tanto, es consistente emplear el modelo de regresión lineal múltiple para probar la hipótesis específica 1.

El valor de R^2 indica que el 99,3% de la variabilidad del puntaje de Satisfacción intrínseca se explica por el puntaje de las condiciones de trabajo y el puntaje de estrés laboral. De igual forma R^2 corregido indica un 99,3% y no está influenciado por el número de variables independientes.

Por último, el error típico de la predicción nos indica la parte de la variable dependiente que dejamos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error desciende. En este caso es 2,139.

El estadístico de Durbin-Watson (DW) mide el grado de autocorrelación entre el residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en una variable para un director no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observados en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2; por tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

Para verificar la hipótesis específica 1, se debe verificar la normalidad de los residuos tipificados

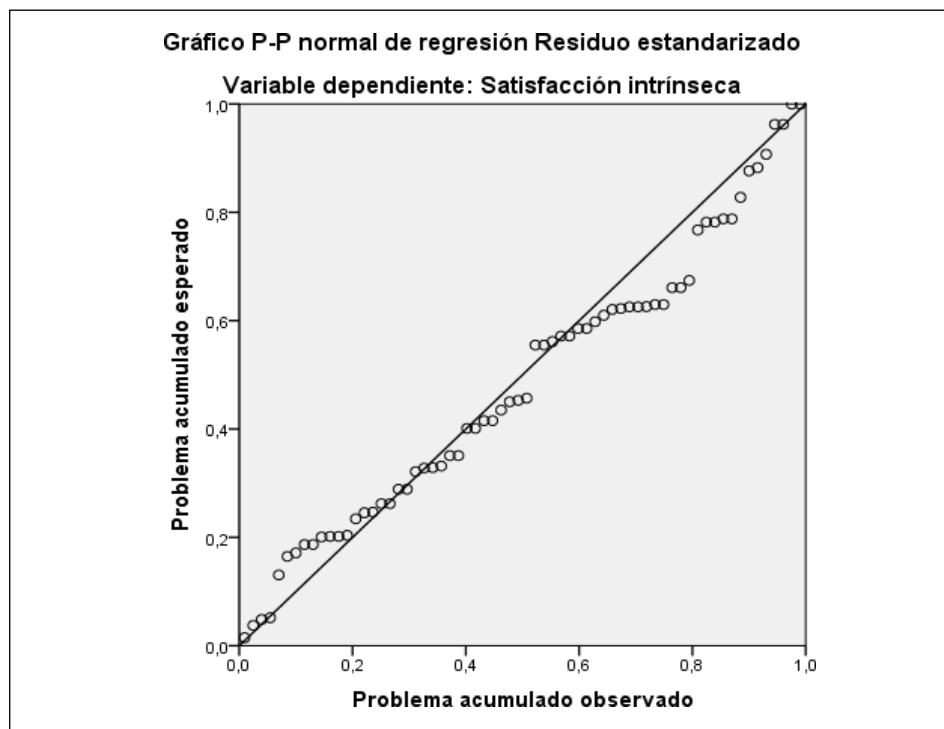


Figura 15. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 1

. En la figura 15, de cuantiles normales, se muestra la evaluación de la normalidad de los residuos estandarizados o tipificados, se observa que los puntos no se alejan de la recta por tanto podemos concluir que tiene distribución normal de probabilidad. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

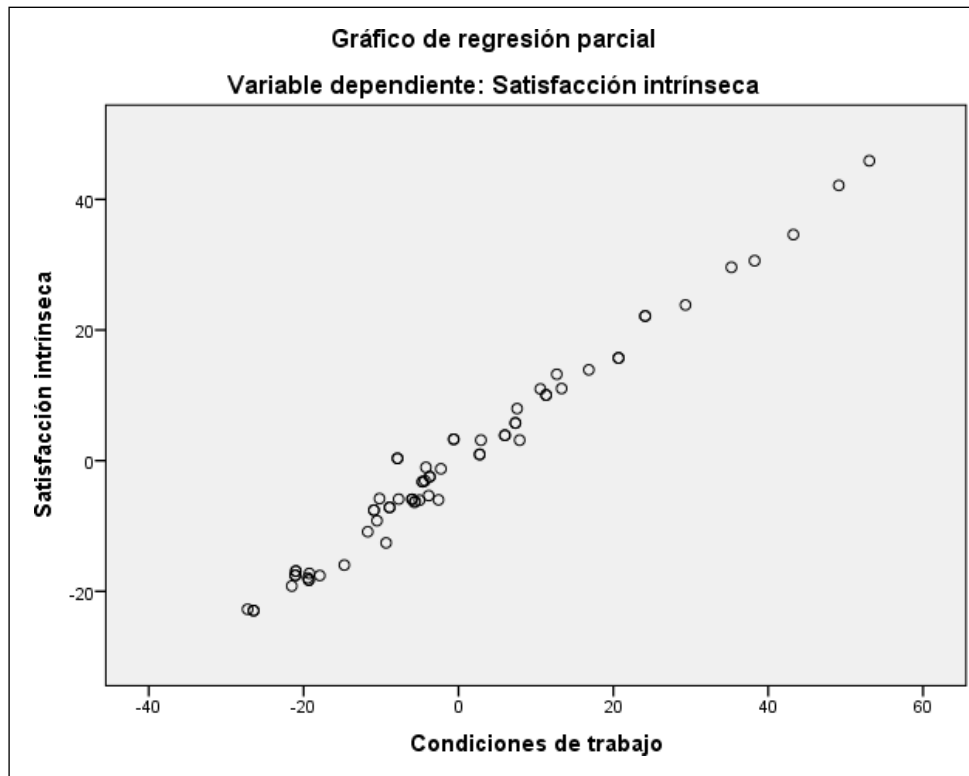


Figura 16. Gráfico de regresión parcial Satisfacción intrínseca * condiciones de trabajo

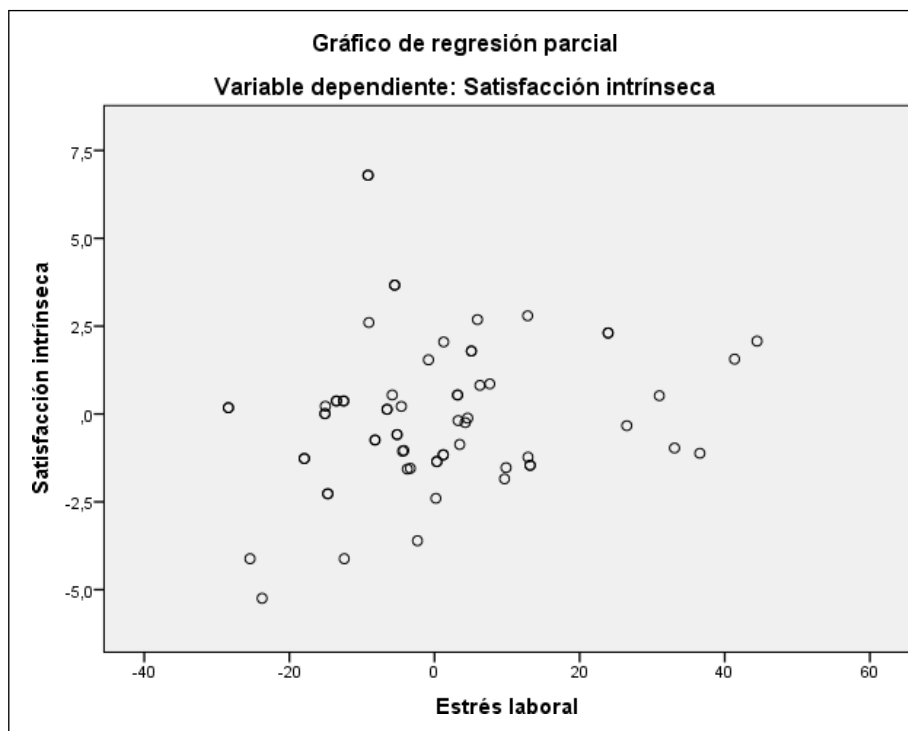


Figura 17. Gráfico de regresión parcial Satisfacción intrínseca * estrés laboral

En las figuras 16 y 17, se muestran la dispersión conjunta del valor de la variable dependiente pronosticado con respecto al residuo tipificado, se observa que los puntos se distribuyen en una banda horizontal con respecto al eje de abscisas (eje horizontal). Se

aprecia tendencia especial para indicar que hay falta de adecuación del modelo de regresión lineal múltiple estimado, con los datos de la muestra.

En la tabla 32, se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, es decir, en donde se expresa que el puntaje de la satisfacción intrínseca se explica por el puntaje de las dos variables independientes. Se emplea esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Tabla 32

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	42988,096	2	21494,048	4697,460	,000 ^b
	Residuo	288,268	63	4,576		
	Total	43276,364	65			

a. Variable dependiente: Satisfacción intrínseca

b. Predictores: (Constante), Estrés laboral, Condiciones de trabajo

Empleamos la siguiente prueba de hipótesis.

- H0: El puntaje de la variable Satisfacción intrínseca no se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

H1: El puntaje de la variable Satisfacción intrínseca se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple
- $\alpha = 0,05$ (5%).
- El valor de la estadística $F = 4697,460$ y su respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%), entonces se rechaza H0, por tanto, con 5% de nivel de significación asumimos que tanto El puntaje de la variable Satisfacción intrínseca se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

Este resultado indica que: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción intrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

Tabla 33

Matriz de correlaciones hipótesis específica 1

		Condiciones de trabajo	Estrés laboral	Satisfacción intrínseca
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	-,807**	,997**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	66	66	66
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-,807**	1	-,796**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	66	66	66
Satisfacción intrínseca	Correlación de Pearson	,997**	-,796**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	66	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La matriz de correlación de Pearson dada en la tabla 33 indica una correlación significativa de la variable dependiente Satisfacción intrínseca (con significancia $0,000 < 0,05$), con respecto a las variables “condiciones de trabajo” y “estrés laboral”. Según la correlación de r de Pearson = 0,997 (X1*Y) existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción intrínseca, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción intrínseca; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = - 0,796 (X2*Y) existe relación negativa alta entre las variables estrés laboral y satisfacción intrínseca, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción intrínseca.

Prueba de hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción extrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el análisis de regresión lineal múltiple

Tabla 34

Bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,996 ^a	,992	,991	2,790	1,851

a. Predictores: (Constante), Estrés laboral, Condiciones de trabajo

b. Variable dependiente: Satisfacción extrínseca

En la tabla 34 se muestran las estadísticas que miden la bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal múltiple. La estadística R mide la intensidad de la relación entre las 2 variables independientes y la variable dependiente, en este caso es igual a 0,996 lo cual es alto, por tanto, es consistente emplear el modelo de regresión lineal múltiple para probar la hipótesis específica 2.

El valor de R^2 indica que el 99,2% de la variabilidad del puntaje de Satisfacción extrínseca se explica por el puntaje de las condiciones de trabajo y el puntaje de estrés laboral. De igual forma R^2 corregido indica un 99,1% y no está influenciado por el número de variables independientes.

Por último, el error típico de la predicción nos indica la parte de la variable dependiente que dejamos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación el error desciende. En este caso es 2,790.

El estadístico de Durbin-Watson (DW) mide el grado de autocorrelación entre el residuo correspondiente a cada observación y el anterior (si los residuos son independientes, el valor observado en una variable para un director no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observados en otro director). El valor del estadístico DW está próximo a 2, por tanto, los residuos están incorrelacionados. Este requisito es importante para trabajar con el modelo de regresión lineal múltiple.

Para verificar la hipótesis específica 2 se debe verificar la normalidad de los residuos tipificados.

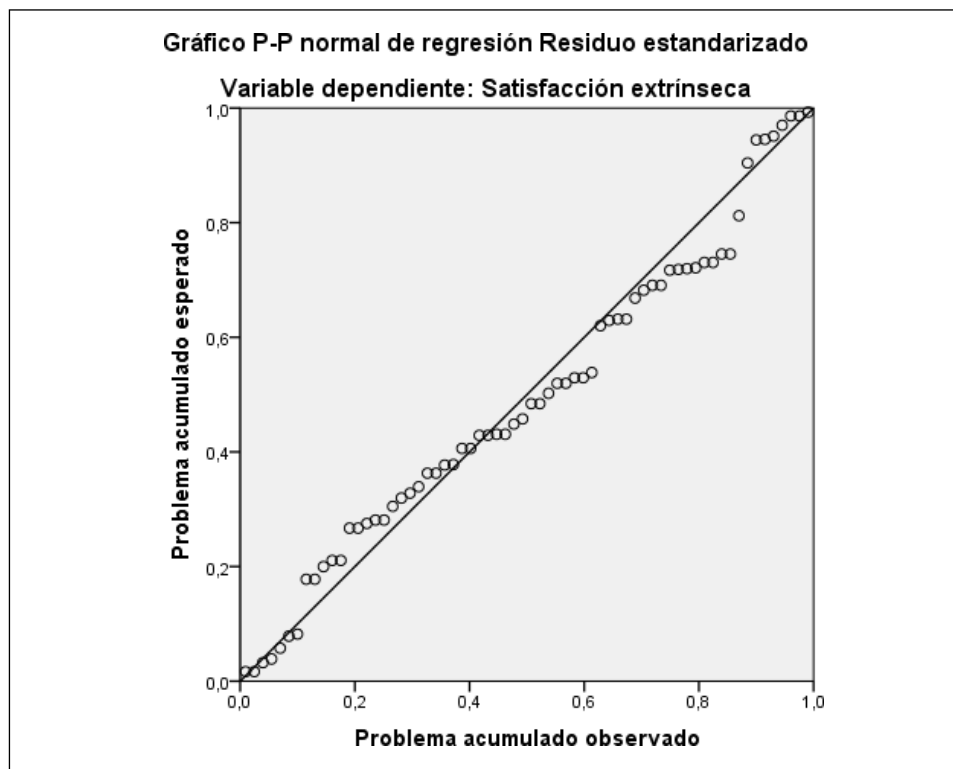


Figura 18. Evaluación de normalidad de los residuos en la hipótesis específica 2

En la figura 18, de cuantilas normales, se muestra la evaluación de la normalidad de los residuos estandarizados o tipificados, se observa que los puntos no se alejan de la recta por tanto podemos concluir que tiene distribución normal de probabilidad. Uno de los requisitos que se exige para realizar inferencia estadística.

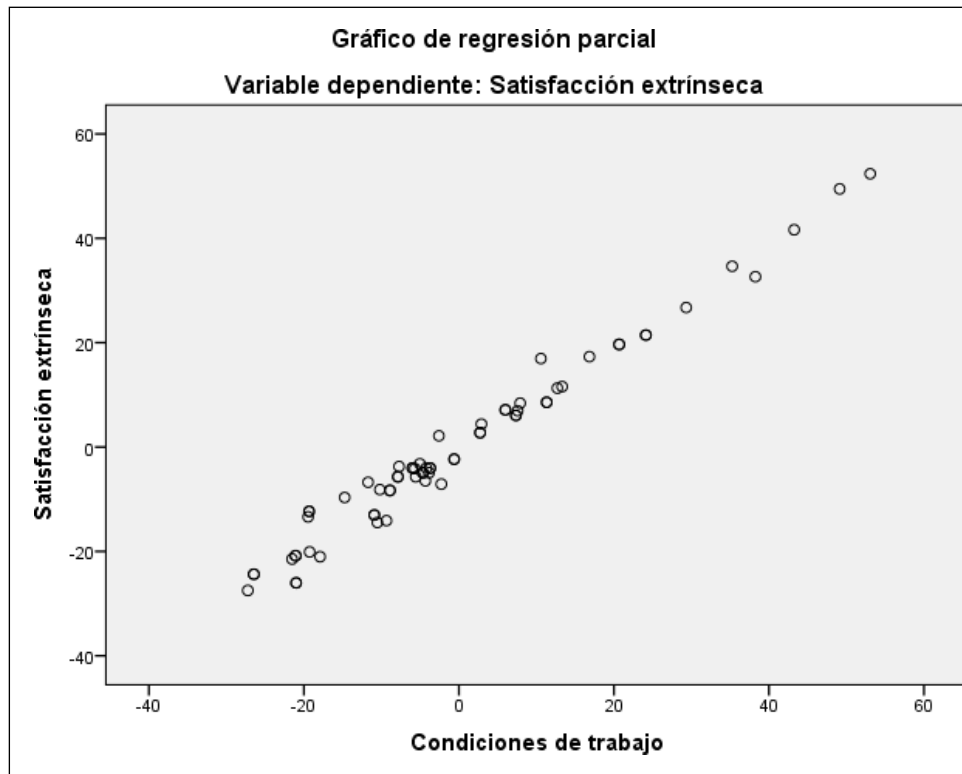


Figura 19. Gráfico de regresión parcial Satisfacción extrínseca * condiciones de trabajo

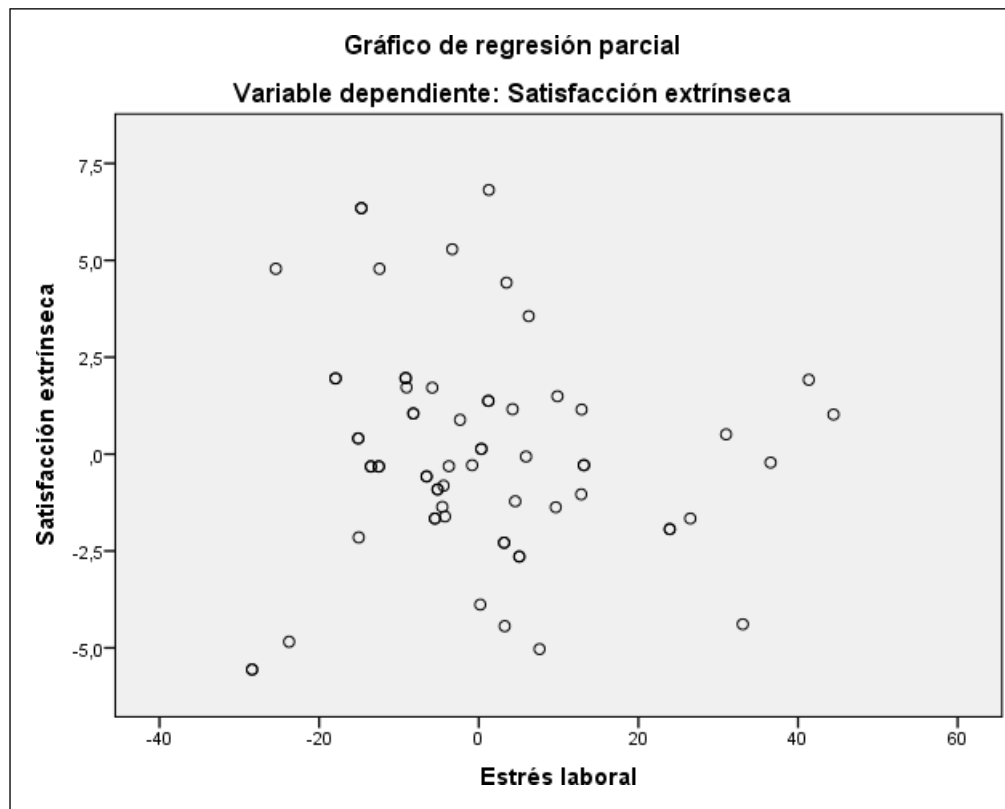


Figura 20. Gráfico de regresión parcial Satisfacción extrínseca * estrés laboral

En la figura 18 y 19 se muestra la dispersión conjunta del valor de la variable dependiente pronosticado con respecto al residuo tipificado, se observa que los puntos se distribuyen en una banda horizontal con respecto al eje de abscisas (eje horizontal). Se aprecia tendencia especial para indicar que hay falta de adecuación del modelo de regresión lineal múltiple estimado, con los datos de la muestra.

En la tabla 35, se presenta la evaluación del modelo estimado de regresión lineal múltiple de manera global, es decir, en donde se expresa que el puntaje de la satisfacción extrínseca se explica por el puntaje de las dos variables independientes. Se emplea esta tabla dado que se ha verificado que el modelo es adecuado y los residuos tienen distribución normal de probabilidad.

Tabla 35

Análisis de varianza por el modelo de regresión lineal múltiple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	58235,817	2	29117,909	3740,371	,000 ^b
	Residuo	490,440	63	7,785		
	Total	58726,258	65			

a. Variable dependiente: Satisfacción extrínseca

b. Predictores: (Constante), Estrés laboral, Condiciones de trabajo

Empleamos la siguiente prueba de hipótesis.

- H0: El puntaje de la variable Satisfacción extrínseca no se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

H1: El puntaje de la variable Satisfacción extrínseca se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple
- $\alpha = 0,05$ (5%).
- El valor de la estadística $F = 4697,460$ y su respectivo p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%), entonces se rechaza H0; por tanto, con 5% de nivel de

significación asumimos que tanto El puntaje de la variable Satisfacción extrínseca se explica por el puntaje de las variables independientes, de manera lineal múltiple.

Este resultado indica que: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción extrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017.

Tabla 36

Matriz de correlaciones hipótesis específica 2

		Condiciones de trabajo	Estrés laboral	Satisfacción extrínseca
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	-,807**	,996**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	66	66	66
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-,807**	1	-,808**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	66	66	66
Satisfacción extrínseca	Correlación de Pearson	,996**	-,808**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	66	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La matriz de correlación de Pearson dada en la tabla 36 indica una correlación significativa de la variable dependiente Satisfacción extrínseca (con significancia $0,000 < 0,05$), con respecto a las variables “condiciones de trabajo” y “estrés laboral”. Según la correlación de r de Pearson = 0,996 ($X_1 * Y$) existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción extrínseca, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción extrínseca; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = - 0,808 ($X_2 * Y$), existe relación negativa muy alta entre las variables estrés laboral y satisfacción extrínseca, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción extrínseca.

5.3 Discusión de resultados

Luego del análisis de los resultados se logró hallar que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017. ($F = 8915,934$ y p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%). Asimismo, según la correlación de r de Pearson = 0,998 ($X1*Y$) existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción laboral; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = - 0,804 ($X2*Y$) existe relación negativa muy alta entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción laboral. Al respecto, se halló resultados similares en la tesis de Reyes (2016), titulada *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016* donde con un 95% de confianza, el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,898$ indicó que existe alta relación positiva entre las variables; el coeficiente de determinación (0, 807), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución.

Asimismo, en la tesis de Donayre (2016), titulada *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*, donde se halló que la percepción sobre estrés laboral en los docentes de educación básica regular de nivel secundario en una IEPB que aplican el programa IGCSE de Cambridge International Examinations y el programa del Diploma de la Organización del Bachillerato Internacional, se relacionó directamente con el malestar proveniente de las diferentes

responsabilidades y funciones que tienen que desempeñar los mismos dentro de la institución educativa, y de las cuales resultaron diferentes situaciones problemáticas que mostraban un nivel de estrés laboral. Como se puede apreciar en comparación a los estudios anteriores, existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo el estrés laboral y la satisfacción laboral, siendo los dos primeros esenciales para que la satisfacción del personal docente sea mucha mayor.

Por otro lado, se halló que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción intrínseca del personal docente de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017. ($F = 4697,460$ y p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%). Asimismo, según la correlación de r de Pearson = $0,997$ ($X1*Y$), existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción intrínseca, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción intrínseca; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = $-0,796$ ($X2*Y$), existe relación negativa alta entre las variables estrés laboral y satisfacción intrínseca, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción intrínseca. Al respecto, se halló resultados similares en Albañil (2015), en su tesis de Maestría titulada *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*, donde halló que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo. Por su parte, Pelayza y Saavedra (2015), en su tesis de Licenciatura titulada *La relación del estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes niño jesús milagroso SCRL -*

2015, halló que según el resultado de la encuesta a los trabajadores de la Empresa de Transportes Niño Jesús Milagroso SCRL tiene la relación entre el Estrés laboral * Satisfacción laboral, el cuál según la correlación de spearman es de 0, 735, lo cual indica que existe una relación positiva media, con un nivel de significancia de 0.006. Según el resultado de la encuesta a los trabajadores de la Empresa de Transportes Niño Jesús Milagroso, SCRL, el nivel de estrés laboral en un 100% no es favorable ni desfavorable. Según el resultado de la encuesta a los trabajadores de la Empresa de Transportes Niño Jesús Milagroso SCRL, el nivel de satisfacción laboral para un 75% no es favorable ni desfavorable y para un 25 % es favorable. Según el resultado de la encuesta a los trabajadores de la empresa de transportes Niño Jesús milagroso, SCRL, tiene la relación entre la variable Autocontrol * Satisfacción laboral, el cuál según la correlación de spearman es de - 0,039, lo cual indica que no existe relación alguna.

Por último, se halló que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción extrínseca del personal docente de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017. ($F = 3740,371$ y $p\text{-value (sig.)}$ igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%). Asimismo, según la correlación de r de Pearson = 0,996 ($X1 * Y$), existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción extrínseca, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción extrínseca; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = - 0,808 ($X2 * Y$), existe relación negativa muy alta entre las variables estrés laboral y satisfacción extrínseca, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción extrínseca. Al respecto, se halló resultados similares en Cleves (2014), en su tesis de maestría titulada *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014*, se observó que entre las condiciones generadoras de estrés predominantes

expresadas por los docentes se encontraba sobrecarga y limitantes de tiempo, al hacer el análisis estadístico se observó que esta misma condición tuvo mayor dependencia con los niveles de estrés. La condición generadora de estrés que ocupó el segundo lugar para los docentes fue condiciones físicas, sin embargo en el grado de dependencia ocupó un tercer lugar, existe una diferencia entre la tabla de frecuencias y los resultados arrojados por Chi cuadrado y Pearson ya que el estrés en estos docentes no depende de las condiciones físicas a pesar de que, según la tabla de frecuencia se encuentra en segundo lugar. En las condiciones de reconocimiento y condiciones físicas se destacaron aspectos como: la forma burocrática de operar el programa de estímulos, y salones o equipos de laboratorio insuficientes.

Por su parte, Chavez (2017), en su tesis *Estrés, salud y psicopatologías laborales. Estrés laboral en profesionales de la Educación Superior en Ecuador*, concluye que según la Edad, el 49,1% de docentes que tienen hasta 39 años de edad, se encuentran en la zona de alto nivel de burnout. el 36,4% se encuentran en la zona de medio nivel de burnout. Según el Número de hijos, el 56,4% de los docentes que tienen entre 0 y 1 hijo, presentan el nivel de burnout alto, el 56,4% se encuentran en el nivel de burnout medio, y el 45,9% de docentes que tienen de 0 a 3 hijos, tienen un nivel bajo de burnout. Según la Experiencia docente, el 40,0% de docentes que tienen hasta 5 años de experiencia se encuentran en la zona de alto burnout, el 40,0% de docentes que tienen hasta 5 años de experiencia, se encuentra en la zona de medio burnout, y el 23% se encuentra en la zona de bajo burnout. Según la Experiencia específica en la UCE, se encontró que el 63,6 de docentes de hasta 5 años de experiencia en la UCE, se encuentran en el nivel de salud alto. Con referencia a la Relación laboral, se detectó que el 78,2% de docentes a tiempo completo, se encuentran en el nivel alto de burnout. Según la variable Salario, el 56,4% de docentes cuyos ingresos son hasta 2400,00 dólares. En las variables Sexo, Estado civil,

Tipo de contrato, Horas clase semana, Otros ingresos, Otro trabajo en docencia y Estudio, no se encontraron diferencias significativas, que influyan en la vulnerabilidad a padecer burnout.

Conclusiones

- Primera: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017. ($F = 8915,934$ y p -value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%). Asimismo, según la correlación de r de Pearson = $0,998$ ($X1*Y$), existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción laboral; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = $- 0,804$ ($X2*Y$), existe relación negativa muy alta entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción laboral.
- Segunda: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción intrínseca del personal docente de las instituciones educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017. ($F = 4697,460$ y p -value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%). Asimismo, según la correlación de r de Pearson = $0,997$ ($X1*Y$), existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción intrínseca, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción intrínseca; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = $- 0,796$ ($X2*Y$), existe relación negativa alta entre las variables estrés laboral y satisfacción intrínseca, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción intrínseca.
- Tercera: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción extrínseca del personal docente de las instituciones educativas

del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí, Lima, 2017. ($F = 3740,371$ y p-value (sig.) igual a cero, es menor de $\alpha = 0,05$ (5%). Asimismo, según la correlación de r de Pearson = 0,996 ($X1*Y$), existe relación positiva muy alta entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción extrínseca, es decir cuanto mejor sean las condiciones de trabajo será mayor también la satisfacción extrínseca; por otro lado, según la correlación de r de Pearson = -0,808 ($X2*Y$), existe relación negativa muy alta entre las variables estrés laboral y satisfacción extrínseca, es decir cuanto mayor sea el estrés laboral será menor la satisfacción extrínseca.

Recomendaciones

Primera: Se recomienda al personal docente de las instituciones educativas del distrito de Matucana realizar acciones sencillas como olvidarse de los problemas laborales, tanto personales como docentes, deben realizar prácticas de relajación, como hacer un alto a su jornada diaria y realizar pequeños descansos.

Segunda: Es primordial que en las instituciones educativas del distrito de Matucana dentro de su gestión de personal incorpore en su planificación el mejoramiento de condiciones de trabajo, a la vez de realizar seguimiento a los casos de docentes detectados con estrés laboral y realizar un programa preventivo.

Tercera: Los directivos las instituciones educativas del distrito de Matucana promover la comunicación permanente y el trabajo colaborativo, fomentando en el docente necesidades y pensamientos de creatividad, desafío e implicación en el trabajo.

Referencias

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Tesis doctoral. España: Universidad de Alcalá.
Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/11181>
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albúgar de Piura* (Tesis de Maestría). Piura: Universidad de Piura.
- Álvarez, D. (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arnedo, H. y Gacría, L. (2013). *Análisis del nivel de satisfacción de los empleados y docentes de la corporación educativa para el incremento de la productividad "CEIPRO" a través de un diagnóstico del clima organizacional* (Tesis de maestría). Colombia: Universidad de Cartagena. Obtenido de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/441/1/Tesis%20de%20Grado%20-%20CEIPRO%202013.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ª. ed.). Colombia: Pearson Education.
- Briones, G. (1987). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Colombia: Copyright.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica. Pautas para el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Cereijo, S. (2012). *Prevención del estrés e inteligencia emocional*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/escarada/uso-de-la-inteligencia-emocional-en-la-prevencindel-estres> .

- Chavez, C. (2017). *Estrés, salud y psicopatologías laborales. Síndrome de Burnout en profesionales de la Educación Superior en Ecuador* (Tesis doctoral). España: Universidad de Extremadura. Obtenido de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6469/TDUEX_2017_Chavez_Orozco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill
- Cleves, A. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014* (Tesis de maestría). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co:8443/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa*, Tesis de Maestría. Universidad Veracruzana.a Región Xalapa. <http://www.remeri.org.mx/portal/REMERI.jsp?id=oai:cdigital.uv.mx:12345678>
- Davis, K. & Newstrom, J. (1993). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Diaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz_ta.pdf
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican Programas Internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe* (Tesis de Maestría). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6945/DONAYRE_CHANG_CLAUDIA_PERCEPCION.pdf?sequence=1

- Fernández, L. (2003). El estrés laboral un nuevo factor de riesgo ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Revista Scielo*, 31(18) ,524-530.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y (Tesis de Maestría)*. Chile: Universidad de Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Fuentes, M. (2015). *Bornout y condiciones de trabajo (Estudio realizado en el departamento administrativo de la Municipalidad de Totonicapán)*, (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Fuentes-Maria.pdf>
- Genesi, M., Romerdo, N., Tinedo, Y. (2011). *Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas*. Venezuela: Negotium.
- Gibson, J., Ivancevich, J & Donnely, J. (2000). *Organizaciones, conducta, estructura, procesos*. México: Interamericana.
- Gonçalves A. (2000). *Dimensiones del clima organizacional*. Recuperado el 27 de Octubre de 2011 de <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/clima-organizacional.htm> Interamericana, S.A.
- Hackman, R. y Oldham, G. (1980). *Work Redesing*, Reading, M.A. Addison: Wesley
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. . (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Korman, A. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marova.
- LAWLER, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterrey: Brooks/Cole.

- León J. y Muñoz F. (1992). Incidencia de la evaluación académica sobre la salud de los estudiantes universitarios. *Revista de Psicología General y Aplicada*.
- Locke, E. (1976) *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas: Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo*. México: McGraw-Hill
- Montejo Morín, E. (2014). *El síndrome del Burnout en el profesorado de la ESO*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/28333/1/T35729.pdf>
- Moos, R. (1974). *Teoría del Clima Social Familiar*. [en línea] [13/05/13] disponible en: <http://es.scribd.com/doc/83099790/8/TEORIA-DELCLIMA-SOCIAL-FAMILIAR-DE-R-H-MOOS>
- Navarro, L. (2016). *La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral (Tesis doctoral)*. España: Universidad de la Laguna. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3133/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20estres%20laboral.pdf?sequence=1>
- Oblitas, L. (2004). *Manual de psicología clínica y de la salud hospitalaria*. Recuperado de <http://www.psicom.uson.mx/>.
- Peiro, J. (2005). *Estrés, clima y cultura organizacional, equipos de trabajo, gestión de RRHH*. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 90(6) ,12-17.
- Peiro, J. (2005). *Estrés, clima y cultura organizacional, equipos de trabajo, gestión de RRHH*. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones*,
- Pelayza, C. y Saavedra, J. (2015). *La Relación del estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes niño Jesus Milagroso SCRL -*

2015. Huancayo: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ.

Obtenido de

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1284/corrigiendo%20tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pereira, C. (2014). *Clima laboral y servicio al cliente” (estudio realizado en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de quetzaltenango)*, (Tesis de Licenciatura)

Universidad Rafael Landívar realizada. Obtenido de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Pereira-Catherine.pdf>

Polo, A.; Hernández, J. y Pozar, C. (2006). Evaluación del estrés académico en estudiantes universitarios. *Revista Ansiedad y Estrés*.

Quintanilla, R. (2009). *Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de el*

Salvador. México: Universidad de Motemorelos. Obtenido de

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/308/Tesis%20Rosa%20Evila%20Quintanilla%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, M. (2015). *Burnout en profesionales de la salud del Ecuador (Tesis doctoral)*.

España: Universidad de Santiago de Compostela. Obtenido de

<https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/14632>

Regalado, S. (2016). *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una*

Universidad Privada de Trujillo (Tesis de Licenciatura). Trujillo: Universidad

Privada Antenor Orrego. Obtenido de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2457/1/RE_PSICO_SUSAN.REGALADO_PRESION.LABORAL.Y.SATISFACCION.LABORAL.EN.DOCENTES_DATOS.PDF

- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Reynoso, L. (2005). *Psicología clínica de la salud: Un enfoque conductual*. Recuperado de <https://www. /Reynoso Psicología Clínica de la Salud>.
- Rosales, J. (2016). *Estrés laboral y clima social en el trabajo en universitarios de la carrera de psicología de un centro de formación superior privada de Lima-Sur*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Salancik, G. Pfeffer, J. y (1978) *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Harper & Row, New York. 1978.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Limusa Wiley
- Valderrama, S. y León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vásquez, G. (2016). *Relaciones de género y condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores del banano orgánico de los centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, Sullana - Piura, 2010 – 2012 (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Apéndices

Apéndice A
Matriz de consistencia

TITULO: Condiciones de trabajo, estrés laboral y satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017

AUTORA: Celia Berenice MAURTUA GALVAN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>P.G. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1. ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral intrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017 ?</p> <p>P.E.2. ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral extrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>O.G. Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1. Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral intrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017.</p> <p>O.E.2. Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral extrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H.G. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E.1. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción intrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017.</p> <p>H.E.2. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción intrínseca del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017.</p>	<p>Tipo</p> <p>El tipo de investigación es básica o sustantiva.</p> <p>Método</p> <p>El enfoque en el que se realiza este estudio es el cuantitativo El método de investigación utilizado es el hipotético – deductivo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Diseños no experimentales transversales correlacionales</p> <p>Población</p> <p>En tanto la población estará constituida por los 76 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017.</p> <p>Muestra</p> <p>Corresponde a las muestras intencionadas que son parte del muestreo no probalístico En tal sentido se ha tomado como muestra a está constituida por los 66 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Matucana, UGEL 15 de Huarochirí-Lima, 2017</p>

Apéndice B
Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Condiciones de trabajo	Relaciones	Implicación	1,4,7
		Cohesión	2,5,8
		Apoyo	3,6,9
	Autorrealización	Autonomía	10,13,16
		Organización	11,14,17
		Presión	12,15,18
	Estabilidad /cambio	Claridad	19,23,27
		Control	20,24,28
		Innovación	21,25,29
		Comodidad	22,26,30
Variable 2 Estrés laboral	Cansancio emocional	Cansancio	1,2
		Fatiga	3,6
		Malestar	8,13
		Agotamiento	14,16
		Desgaste	20
	Falta de realización personal	Bajo rendimiento laboral	4,7,9,12
		Baja autoestima	17,18,19,21
	Despersonalización	Frialdad – descontento	5
		Distanciamiento afectivo	10
		Irritabilidad, pérdida de motivación	11
Frustración e indiferencia		15	
Sensación de culpabilidad		22	
Variable 3 Satisfacción laboral	Satisfacción intrínseca	Independencia	1 - 25
		Variedad	
		Libertad de cátedra	
		Líneas de carrera	
		Reconocimiento y distinciones	
	Satisfacción extrínseca	Compensación económica	26 - 56
		Condiciones de trabajo	
		Seguridad en el puesto	
		Estatus	
		Calidad de relaciones interpersonales	
Capacitación y perfeccionamiento docente			

Apéndice C Instrumentos

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre Condiciones de trabajo.

Autor: Adaptado de Insel, P. M. y Moos, R. H. (1989)

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 10 y 15 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Docentes

Significación: Niveles de condiciones de trabajo

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Objetivo:

El presente Cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre las condiciones de trabajo.

Carácter de aplicación

El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción:

El cuestionario consta de 30 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi Siempre (4); Siempre (5).

Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan las condiciones de trabajo son las siguientes:

D1 Relaciones

D2 Autorrealización

D3 Estabilidad/cambio

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Estimado profesor (a):

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las condiciones de trabajo que se viene dando en la institución educativa donde laboras. Este cuestionario es anónimo; por ello, es necesario que respondas con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características sobre las condiciones de trabajo. Cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar; por ello, debes leerlo en forma completa y, luego, marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas que a continuación te presentamos:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable 1: Clima social laboral		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Relaciones		1	2	3	4	5
1.	El trabajo es realmente estimulante					
2.	La gente se ocupa personalmente por los demás					
3.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien					
4.	La gente parece estar orgullosa de la organización					
5.	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa					
6.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados					
7.	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen					
8.	A menudo los empleados comen juntos a mediodía					
9.	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales					
Dimensión 2: Autorrealización		1	2	3	4	5
10.	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones					
11.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo					
12.	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes					
13.	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas					
14.	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día"					
15.	No se "meten prisas" para cumplir las tareas					
16.	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes					
17.	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico					
18.	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias					
Dimensión 3: Estabilidad /cambio		1	2	3	4	5
19.	Las actividades están bien planificadas					
20.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas					
21.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente					
22.	La iluminación es muy buena					
23.	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas					
24.	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas					
25.	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes					
26.	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno					
27.	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas					
28.	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados					
29.	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios					
30.	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo					

Muchas gracias por su colaboración

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre estrés laboral

Autor: Adaptado de Maslach Burnout Inventory – Educater Survey MBI – ES).

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 15 y 20 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Docentes

Significación: Percepción sobre el estrés laboral

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de seis valores categoriales (Nunca, pocas veces al año, una vez al mes, algunas veces al mes, una vez a la semana, todos los días).

Objetivo:

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre el estrés laboral.

Carácter de aplicación:

El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción:

El cuestionario consta de 22 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Nunca (1), Pocas veces al año (2), Una vez al mes (3), Algunas veces al mes (4), Una vez a la semana (5), Todos los días (6). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan el estrés laboral son las siguientes:

D1 Agotamiento emocional

D2 Falta de realización personal

D3 Despersonalización

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Estimado colaborador (a):

El presente instrumento tiene por objeto determinar la presencia de Estrés laboral, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos. En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6

Nº	Preguntas	VALORACIÓN					
1.	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo en la universidad	1	2	3	4	5	6
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansada	1	2	3	4	5	6
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada	1	2	3	4	5	6
4.	Fácilmente comprendo cómo se sienten los estudiantes	1	2	3	4	5	6
5.	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales	1	2	3	4	5	6
6.	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa	1	2	3	4	5	6
7.	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes	1	2	3	4	5	6
8.	Se siente presionada por su trabajo	1	2	3	4	5	6
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	1	2	3	4	5	6
10.	Siento que me he vuelto insensible con los estudiantes	1	2	3	4	5	6
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	1	2	3	4	5	6
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
13.	Me siento frustrada por mi trabajo	1	2	3	4	5	6
14.	Creo que estoy trabajando demasiado	1	2	3	4	5	6
15.	Realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes	1	2	3	4	5	6
16.	Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés	1	2	3	4	5	6
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
18.	Me siento estimulada después de haber trabajado con mis estudiantes	1	2	3	4	5	6
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	2	3	4	5	6
20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	1	2	3	4	5	6
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	1	2	3	4	5	6
22.	Me parece que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas	1	2	3	4	5	6

¡Muchas gracias por su colaboración!

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Autor: Adaptado de David Álvarez Flores (2014).

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Docentes

Significación: Percepción sobre satisfacción laboral en docentes.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (Definitivamente en desacuerdo, Desacuerdo, Indeciso, De acuerdo, Definitivamente de acuerdo).

Objetivo:

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre la satisfacción laboral.

Carácter de aplicación:

El Cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción:

El cuestionario consta de 56 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Definitivamente en desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Definitivamente de acuerdo (5). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan la satisfacción laboral son las siguientes:

D1 Satisfacción intrínseca

D2 Satisfacción extrínseca

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado profesor (a):

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la satisfacción laboral en la institución educativa donde laboras. Este cuestionario es anónimo; por ello, es necesario que respondas con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características sobre la satisfacción laboral de las estudiantes. Cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar; por ello, debes leerlo en forma completa y, luego, marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas que a continuación te presentamos:

Definitivamente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Definitivamente de acuerdo
01	02	03	04	05

DIMENSION 1: Satisfacción intrínseca		1	2	3	4	5
1.	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.					
2.	Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del sílabo.					
3.	Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura					
4.	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.					
5.	Me inhibo de asistir a eventos sociales que el CETPRO organiza.					
6.	El abanico de oportunidades académicas que ofrece el CETPRO me hace sentir muy bien.					
7.	Me siento mal sabiendo que será muy difícil dictar conferencias extracurriculares.					
8.	Mi trabajo en este CETPRO me permite, además del dictado de asignaturas, realizar actividades no lectivas.					
9.	Asisto a los eventos que el CETPRO ofrece, tales como seminarios y talleres.					
10.	Me siento desmerecido con los cursos que me encargan					
11.	Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio					
12.	Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico por mi capacitación actual					
13.	Siento temor para asumir cursos de alta especialización					
14.	Siento que pierdo autorrealización dictando cursos que me desagradan.					
15.	Me disgusta que en este CETPRO para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos.					
16.	En este CETPRO siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.					
17.	Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado					
18.	Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en el CETPRO.					
19.	Es estimulante que en este CETPRO los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.					
20.	Es lamentable que aún esforzándome termine postergado.					
21.	Disfruto que el CETPRO premie mi esfuerzo.					
22.	Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos					
23.	Molesta que en este CETPRO los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades					
24.	El sueldo que percibo en este CETPRO es suficiente para cubrir mi presupuesto.					
25.	Debo trabajar en otra institución para cubrir mi presupuesto familiar.					
DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca						
26.	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en este CETPRO.					

27	Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.						
28	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.						
29	Sin el equipamiento que posee este CETPRO no sé cómo haría para dictar mis clases.						
30	Me da igual si el CETPRO invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase.						
31	La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente.						
32	A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios						
33	Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un retroproyector.						
34	El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.						
35	Me da igual tener la condición de nombrado o contratado.						
36	La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente.						
37	La evaluación docente genera inseguridad en el puesto						
38	Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado.						
39	Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de el CETPRO donde trabajo.						
40	Me siento halagado por mis amistades de el CETPRO en que trabajo.						
41	Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia						
42	Me siento contento de trabajar en una institución de prestigio social como esta.						
43	Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico como este CETPRO.						
44	A menudo evito decir en qué institución trabajo.						
45	Siento que las relaciones de trabajo en este CETPRO son cálidas.						
46	Lo mejor de este CETPRO son las relaciones de amistad con mis colegas y autoridades.						
47	El hermetismo de los colegas hace difícil la amistad en este CETPRO						
48	Es una lástima que las relaciones interpersonales en este CETPRO sean malas.						
49	En este CETPRO uno se siente a gusto con los colegas y autoridades.						
50	Siento que en este CETPRO me brindan las facilidades necesarias para capacitarme.						
51	Es el colmo que en este CETPRO la capacitación deba ser financiada por el docente.						
52	En este CETPRO la capacitación y desarrollo docente están ausentes						
53	Me complace que el programa de capacitación de este CETPRO se cumpla en su totalidad.						
54	Me molesta que este CETPRO ponga trabas para asistir a cursos de capacitación y congresos.						
55	Me disgusta la fiscalización del avance de la asignatura que dicto.						
56	Me desalienta que en este CETPRO las promociones obedezcan a criterios políticos.						

Muchas gracias

Apéndice D Tabulación de datos

Variable 1: Condiciones de trabajo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
2	3	2	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	2	4	2	3	5	3	3	4	3	2	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
5	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
6	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	
7	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	
8	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	
9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
10	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
14	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
15	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	
16	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	
17	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	
18	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	3	
19	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
20	2	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
22	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
23	2	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	
24	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
25	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	
26	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	5	3	3	2	3	3	2	4	3	3	
27	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	
28	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
29	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
30	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	
31	4	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	
32	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
33	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	
34	2	2	3	1	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	5	1	2	1	3	2	1	4	2	4	1	2	1	3	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	

Variable 2: Estrés laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	6	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	5	5	4	6	6	6	6	6
2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	3
4	4	4	4	6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	6	5	5
5	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	6	6	5	5
6	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2
7	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
8	6	6	4	6	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	5	5
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5
10	6	6	4	6	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	6	6	6	5
11	6	6	5	5	5	5	5	4	4	6	4	4	4	4	5	5	4	3	6	6	3	6
12	6	6	5	5	5	5	5	6	4	6	6	4	6	5	4	5	3	6	6	6	3	6
13	6	4	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	6	6	3
14	4	4	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	6	6	3	6
15	4	6	4	6	4	5	4	4	3	4	4	6	4	4	4	4	4	3	3	6	6	3
16	6	6	5	6	5	4	5	6	4	6	4	4	4	5	5	4	2	3	3	6	6	3
17	4	4	5	6	4	5	3	4	4	4	4	6	4	4	5	5	3	6	5	5	6	5
18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	6	4	4	5	4	5	3	2	3	3	6	6
19	4	4	4	5	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	6	6	3	3	3
20	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	3	6	6	6
22	2	2	3	6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	6	3	6	6	3
23	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
24	2	3	3	6	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
25	3	4	4	6	4	4	4	6	6	4	4	6	4	5	4	4	3	6	6	6	3	6
26	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	6
27	6	6	4	6	5	4	5	6	4	4	6	4	6	5	4	5	3	6	6	6	3	6
28	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	6	4	3	4	4	6	6	5	6	6
29	4	4	5	5	5	4	4	4	6	4	4	3	4	4	3	3	4	3	6	6	6	6
30	6	4	5	6	5	5	5	4	6	6	4	4	4	5	4	6	3	6	6	6	5	3
31	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
32	1	1	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3
34	2	4	3	3	4	6	2	3	5	2	4	3	4	4	2	2	1	2	3	4	3	2
35	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3
36	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
37	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		4	3	3	4	3	2	3	3	4	4
38	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3

40	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	6	4	4	4	5	5	6
42	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3
43	1	1	1	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2
45	1	1	1	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
49	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
50	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
51	1	1	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3
53	2	4	3	3	4	6	2	3	5	2	4	3	4	4	2	2	1	2	3	4	3	2
54	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3
55	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
56	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		4	3	3	4	3	2	3	3	4	4
57	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
59	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	6	4	4	4	5	5	6
61	4	4	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	6	6	3	6
62	4	6	4	6	4	5	4	4	3	4	4	6	4	4	4	4	4	3	3	6	6	3
63	6	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	5	5	4	6	6	6	6	6
64	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
66	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2

