



ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" DEL DISTRITO DE ILAVE, PUNO - 2021.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DEL
CARMEN” DEL DISTRITO DE ILAVE, PUNO – 2021.

STRESS AND JOB SATISFACTION IN TEACHERS OF THE “NUESTRA
SEÑORA DEL CARMEN” EDUCATIONAL INSTITUTION OF THE ILA-
VE DISTRICT, PUNO - 2021.

Lic. Giovana Paula Ortiz Mamani

giovanajecpuno@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1126-2757>

IES “Manuel Gonzales Prada”.

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021. Centrando en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un diseño no experimental, descriptivo correlacional; trabajando con una población conformada por 94 docentes y con una muestra de 76; la técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de estrés laboral en docentes y la escala para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el 75% de los participantes presentan un estrés laboral bajo, mientras el 25% es medio; para la segunda variable de satisfacción laboral se puede señalar que 57,9% ha recaído en la categoría alta, mientras el 19,7% en la categoría moderada, seguido de un 18,4% fue muy alta, asimismo el 2,6% muy baja y el 1,3% baja. Logrando afirmar que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave, Puno – 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000; así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,506 siendo esta negativa moderada.

Palabras clave: Satisfacción laboral, estrés laboral, agotamiento, despersonalización y realización personal.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between stress and job satisfaction in teachers of the "Nuestra Señora del Carmen" Educational Institution of the Ilave District, Puno - 2021. Focusing on a quantitative approach, of an applied type with a design non-experimental, descriptive correlational; working with a population made up of 94 teachers and with a sample of 76; The survey was used as a technique, the instruments used were the teacher work stress questionnaire and the scale to assess job satisfaction. The results show that 75% of the participants present low work stress, while 25% is medium; For the second variable of job satisfaction, it can be noted that 57.9% fell into the high category, while 19.7% fell into the moderate category, followed by 18.4% was very high, likewise 2.6% very low and 1.3% low. Being able to affirm that there is a significant relationship between stress and job satisfaction in teachers of the Nuestra Señora del Carmen educational institution in the district of Ilave, Puno - 2021; having obtained a p value of 0.000; likewise, the Spearman's Rho correlation was -0.506, this being moderately negative.

Keywords:

Job satisfaction, job stress, exhaustion, depersonalization and personal fulfillment.

Línea de investigación:

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico.

Introducción y Antecedentes

En la actualidad existe una gran predisposición a que los docentes padezcan de estrés laboral debido a los cambios de una educación presencial a una educación a distancia generada por el COVID-19, en un contexto donde los docentes tienen que enfrentar uno de los mayores retos como el de realizar actividades de aprendizaje a través de plataformas virtuales, en muchos de los casos sin ninguna preparación, situación que puede llevar a que experimenten sentimientos de frustración e insatisfacción respecto a su labor como docente. Asimismo, ante las limitaciones de conectividad de internet muchos estudiantes no tienen acceso a las clases virtuales generando una limitada interacción con los docentes, lo que estaría provocando preocupación constante y tensión emocional.

Es preciso señalar que los docentes son los principales actores de la educación, por el rol que desempeñan en la sociedad, que influyen de forma directa en el desenvolvimiento adecuado de los ciudadanos en la comunidad.

Según Díaz (2020), el estrés docente es ocasionado en mayor significancia por la gran cantidad de tiempo que dedican los docentes a revisar los trabajos de los estudiantes y atender los deberes propios del hogar.

Al igual que el estrés, la satisfacción laboral juega un papel importante en cuanto al óptimo desarrollo de las experiencias de aprendizaje hacia los estudiantes. Un docente satisfecho generará mayor efectividad y productividad en las labores asignadas en su centro de trabajo y en consecuencia disminuirá los sentimientos de frustración, mejorando su capacidad de afrontar el estrés, impidiendo que se desarrolle a largo plazo en estrés crónico (Malandar, 2016).

Dentro de los antecedentes se han considerado las siguientes:

En cuanto a los antecedentes internacionales se tiene a Zapata (2018), quién busco analizar el grado de relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente; entre los resultados alcanzados evidencian que el 56% de docentes tienen un nivel alto de satisfacción y un nivel bajo de síndrome de burnout representado por un 42%; respecto a las conclusiones a las que arribó el presente estudio, indica que no hay presencia de síndrome de burnout, ello significaría que el personal docente no tiene formas negativas de pensar, sentir y actuar hacia su trabajo y por consiguiente con sus compañeros de trabajo; cabe mencionar que la alta satisfacción laboral también nos manifestaría que existe relaciones interpersonales e intrapersonales positivas dentro de la institución educativa.

Por otra parte, Campiño y Muñoz (2020), con su trabajo de investigación buscaron determinar la relación entre satisfacción laboral y estrés laboral de los docentes; como resultado se presentó que el 50% de docentes encuestados se ubican un nivel bajo o muy bajo respecto al estrés laboral y el 28% indica un nivel alto, en tanto en relación a la variable satisfacción laboral el 44% muestra un nivel regular y el 13% un nivel parcial de insatisfacción laboral; logrando concluir que la correlación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral es muy baja, en consecuencia no existe significancia estadística.

Para los antecedentes nacionales se han citado a Zuasnar (2018), siendo su objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente; los resultados evidencian la relación entre variables, lo cual revela que existe correlación inversa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral; logrando concluir que los docentes del nivel secundario muestran un bajo nivel de estrés, mientras que el nivel de satisfacción laboral es alto.

Por su parte, Mostacero y Francesqui (2021), plantearon en su estudio establecer la relación de estrés y satisfacción laboral en docentes peruanos. Los resultados evidenciaron la puntuación de 49,7% en la variable estrés laboral, lo que significa que los docentes mantienen un nivel medio entre la dedicación que ponen al realizar su trabajo y los estímulos que obtienen a través de dicha acción, mientras que en la variable satisfacción laboral se evidencia que el 44,9% de los docentes presentan un nivel medio de satisfacción laboral, ello relacionado al desarrollo de sus actividades académicas, consecución de metas y al desafío del trabajo virtual, en tanto un 31,9% presentan un nivel bajo. Logrando concluir que existe una relación significativa negativa entre estrés y satisfacción laboral obteniendo un ($\rho = -.272; p > 0.05$).

Problema de Investigación/ Preguntas de investigación

En el contexto local, la institución educativa de nivel secundario, “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, no es ajeno a la problemática percibida en otras instituciones educativas del país, debido a la situación que antecede por la COVID – 19, donde los docentes cambiaron su estilo de vida de forma abrupta, de dictar sus sesiones de forma presencial a estar en un aula virtual, utilizando diversas plataformas digitales como: Zoom, Meet, Whatsapp y hasta llamadas telefónicas. Cabe mencionar que, en un espacio presencial cumplían con una carga horaria de 7 horas pedagógicas al día y 35 horas semanales. Sin embargo, hoy en día los docentes no tienen un horario fijo de entrada y salida porque tienen que realizar el seguimiento y trabajo personalizado a los estudiantes que no participaron de en la sesión de clase. Hecho que extendiendo su jornada de trabajo y por ende existiría una sobrecarga laboral. Sumándole a ello la responsabilidad del quehacer diario en su hogar.

Estos acontecimientos mencionados estarían generado agotamiento emocional en los docentes causando estrés laboral e insatisfacción respecto a sus condiciones de trabajo. Por lo expuesto se desarrollará la presente investigación, planteándose la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Objetivos

Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

Marco conceptual / conceptualización de las variables.

Estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2020), el estrés laboral es toda aquella respuesta que puede presentar un profesional cuando las exigencias laborales superan los niveles cognitivos y emocionales que posee el empleador para desenvolverse adecuadamente, afectando los aspectos emocionales, psicológicos, cognitivos y conductuales.

Para Bañon y Pineda (2021) sustentado en el cuestionario Maslach Burnout mencionan que las dimensiones del estrés laboral son las siguientes: Agotamiento emocional; se refiere a las exigencias laborales, que se observa en el trabajador cuando sobrepasa su capacidad de entrega y la carencia de energía se reduce considerablemente.

Despersonalización; son las diferentes reacciones negativas respecto a la misma persona o hacia los individuos con las que se labora, debido a que se sienten responsables de dichos inconvenientes.

Reducida realización personal; este estado involucra a la ejecución de evaluarse de manera negativa en cada una de las ocupaciones que logre estar llevando a cabo y nace de un modo particular, debido a que ocurre una vez que el individuo labora con otras y observa que su trabajo no llega a tener los mismos resultados que sus demás compañeros, ante ello surge el negativismo. En dichas situaciones el trabajador puede llegar a tener sentimiento de minusvalía consigo mismo, con los demás y hasta con su tarea.

El estrés laboral se manifiesta a través de diferentes síntomas que de acuerdo a Vidal (2019) son las siguientes:

Fisiológicos: Se manifiesta cuando se aumenta la presión arterial, transpiración en el cuerpo, resequedad en la boca, compresión en el pecho que dificultan el proceso de respiración, incremento de algunos valores bioquímicos como el ácido úrico, triglicéridos colesterol, glucosa, etc.

Psicosomáticos: Se presenta mediante dolores de cabeza, huesos y músculos, cambios repentinos de peso, dificultad para conciliar el sueño, cansancio, disfunciones cardiovasculares y sexuales, sensaciones de falta de aire, trastornos gastrointestinales y cambios en el estado de menstruación.

Emocionales: Es un cuando el ser humano se encuentra en una situación de irritabilidad, abatimiento, indiferencia, tristeza, carencia de paciencia y de sentimientos positivos, intranquilidad, sin motivación para nuevos desafíos.

Cognitivos: Sucede cuando la persona tiene problemas para concentrarse, pensar claramente; asimismo desaparece sus expectativas personales y profesionales, se deteriora el amor propio hacia sí mismo, en ocasiones se encuentra desorientado cognitivamente, sin capacidad de innovar y con sentimientos de hipocresía.

Conductuales: Se presenta cuando el individuo presenta conductas impulsivas, arrebatos emocionales, pérdida de voluntad para asumir responsabilidades, abandono laboral, sin capacidad de organización, con intenciones de dejar sus metas e incremento de consumo de bebidas alcohólicas, drogas, tabaco y cafeína.

Según Vidal (2019), las alteraciones y consecuencias del estrés laboral pueden afectar en la salud física; como los cambios que incrementan la posibilidad de padecer varias dificultades fisiológicas que comprenden primordialmente en los daños de ciertos sistemas del organismo como: Cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal entre otros, especialmente, emergiendo en el avance de infecciones e influyen de forma negativa en la sanación de diferentes enfermedades, enfatizando las de carácter oncológico.

Así también afectando la salud psicológica; generando sesgos cognoscitivos en la explicación de ciertos contextos e ideas; haciendo posible percibir algunas perturbaciones sobre procesos de atención, concentración, percepción, capacidad mental, elección óptima de decisiones, disminución de la productividad en escenarios de trabajo y formación académica, etc. Finalmente, se destacan las consecuencias en el ámbito laboral; donde el comportamiento que repercute en una situación de trabajo y se relacionan en muchas oportunidades con los cambios de rutina concernientes a la salud y asimilación de malas prácticas saludables para la misma, como la disminución de horas destinadas para el descanso, relajación y ejercitación; también surgen conductas recurrentes al consumo desmedido de bebidas alcohólicas, comida y sustancias químicas que modifican el adecuado funcionamiento del organismo y mentalidad del ser humano.

Esta variable se fundamenta en la teoría la de Maslach (citado en Olivares, 2019); la cual se fundamenta y estructura por el síndrome tridimensional la cual se suma a los estudios empíricos acerca del síndrome burnout o estrés crónico, que se presentan en profesionales que están inmersos a la atención de seres humanos que se encuentran en un contexto de dependencia.

Satisfacción laboral

Según Charaja y Mamani (2014), lo conceptualizan como aquella emoción que el ser humano siente al tener objetivos concluidos ante una o varias necesidades como resultado de las interrelaciones del trabajador con el público, a quién se brinda un servicio; lo que significa, que el individuo siente complacencia respecto a su trabajo y lo que consigue de él. Mientras, Medina y Gutiérrez (2019), definen como aquellas percepciones positivas, formas de sentir y actuar del trabajador hacia su centro de labores. Por ello, la satisfacción laboral se define como una forma de expresión agradable acompañado de sentimientos de bienestar y felicidad con su centro de trabajo.

Arias (2021), sustentado en la teoría dos factores de Herzberg (1989) refiere que las dimensiones son las siguientes:

Satisfacción extrínseca, se encuentra relacionados con factores extrínsecos del entorno del docente, como las condiciones laborales que van desde los beneficios económicos que se recibe en función a su

trabajo mediante aspectos remunerativos o incentivos salariales, así también se concatenan los aspectos de la administración y política de la institución, condiciones de supervisión y relaciones interpersonales.

Satisfacción intrínseca, se encuentra relacionado a los factores intrínsecos o motivacionales, que son sentimientos que impulsa al docente a desarrollar un buen trabajo dentro de un ambiente laboral, como el reconocimiento personal, crecimiento, ascensos y logros que contribuyen al incremento de su autonomía y satisfacción al momento de ejecutar sus funciones.

Considerando el impacto que tiene sobre la salud física y mental de los miembros de cualquier organización, el estudio respecto a la satisfacción laboral docente ha cobrado relevancia en la actualidad. Asimismo, si tomamos la definición de calidad total, toda institución educativa debería enfocarse en progreso profesional y personal de sus docentes, en consecuencia, los estándares de calidad educacional serán mayores. Es necesario precisar que el personal docente en un estado de satisfacción alto se encontrará en óptimas condiciones de salud física y psicológica, lo que repercutirá en su desempeño, donde las tareas serán desarrolladas con efectividad, disminuyendo sus pensamientos de frustración y por ende su capacidad de afrontamiento al estrés mejorará, impidiendo en ocasiones el estrés crónico (Malandar, 2016).

Se plantea dos teorías que respaldan la variable de satisfacción laboral, el primero es Herzberg (1989), quién por primera vez señala la teoría de satisfacción laboral, conocida hoy en día como teoría bifactorial, según el autor los seres humanos muestran satisfacción por su trabajo en facultad a factores intrínsecas como: Reconocimiento, logros, crecimiento personal, trabajo en sí mismo, entre otros, mientras las insatisfacciones surgen en relación a los factores extrínsecos como: Condiciones de trabajo, salario, y seguridad de permanecer en el trabajo, entre otros, la mencionada enunciación permite decir que entre la satisfacción e insatisfacción no tienen un dirección continua, sino que cada es una cuestión independiente y como segunda teoría que se expone la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, quién considera la existencia de la satisfacción laboral cuando las necesidades de la persona son alcanzadas a través del trabajo y de su entorno.

Metodología

Este estudio utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis con base en mediciones numéricas y análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández, Batista, 2014), desde el punto de vista del autor esta investigación es de tipo aplicada, nivel correlacional, siendo su diseño no experimental, descriptivo correlacional.

En relación a la población quedó constituida por 94 docentes y la muestra estuvo constituida por 76 docentes, de manera que se utilizó el muestreo probabilístico. Para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios uno para evaluar el estrés laboral adaptado por Berrocal y Farfan (2021) y otro para evaluar la satisfacción laboral adaptado por Pérez y Fidalgo (1999), siendo ambos instrumentos estandarizados.

En cuanto a la estadística se utilizó tanto la descriptiva en la cual se elaboró las tablas y la estadística inferencial en la cual se logró probar las hipótesis planteadas. Para el desarrollo se empleó los programas de Excel y de SPSS Versión 25.

Resultados

A continuación, en este acápite se plasmó las tablas, teniendo las siguientes:

Tabla 1.

Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Carmen" del Distrito de Ilave, Puno - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 57 | 75.0% |
| Medio | 19 | 25.0% |
| Total | 76 | 100.0% |

Fuente: Base de datos



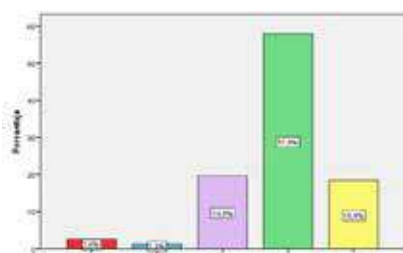
En la tabla 1, se muestra las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la variable estrés laboral se puede apreciar que 75,0%(57) se ubica en el nivel bajo, mientras el 25,0%(19) se ubica en el nivel medio.

Tabla 2.

Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno – 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Muy baja | 2 | 2.6% |
| Baja | 1 | 1.3% |
| Moderada | 15 | 19.8% |
| Alta | 44 | 57.9% |
| Muy alta | 14 | 18.4% |
| Total | 76 | 100.0% |

Fuente: Base de datos



En la tabla 2, se observa las respuestas obtenidas de los 76 docentes encuestados, respecto a la variable satisfacción laboral se puede señalar que el 57,9%(44) ha recaído en la categoría de alta, mientras el 19,8%(15) fue moderada, el 18,4%(14) fue muy alta, el 1,3%(1) baja y el 2,6%(2) fue muy baja.

En cuanto a la prueba de hipótesis general se planteó de la siguiente manera:

Estadígrafo de Prueba

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

| | | Satisfacción laboral |
|----------------|-----------------------------|----------------------|
| Estrés laboral | Coefficiente de correlación | -0,506** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 76 |

La correlación de Rho de Spearman evidenció que existe relación; con un valor de correlación de -0.506, siendo directa y positiva; con un valor de $p=0.000$.

Discusión de resultados

Según los hallazgos encontrados, en cuanto a la variable estrés laboral el 75% se ubica dentro de la categoría de bajo, estos resultados logran coincidir con la investigación Zuasnabar (2018) realizada en la ciudad de Huancayo, donde se evidenció que el nivel de estrés laboral se encuentra en el indicador de 29 de 100, esto implica

que los docentes tienen un bajo nivel de estrés laboral; por otro lado los resultados se asemejan con el estudio de Campiño y Muñoz (2020) en la ciudad de Pereira de país de Colombia, quienes señalan que el 50% de los encuestados muestra un nivel de bajo de estrés laboral; así también difieren con el estudio realizado por Mostacero y Francesqui (2021) en docentes del país, donde los resultados alcanzados señalan la puntuación medio con un 49,7%, lo que significa que los docentes mantienen un nivel medio entre la dedicación que ponen al realizar su trabajo y los estímulos que obtienen a través de dicha acción; en relación a la fundamentación teórica se toma en referencia a la OMS (2020), donde señalan que el estrés laboral es toda aquella respuesta que puede presentar un profesional cuando las exigencias laborales superan los niveles cognitivos y emocionales que posee el empleador para desenvolverse adecuadamente, afectando los aspectos emocionales, psicológicos, cognitivos y conductuales.

Para la variable satisfacción laboral el 57,9% se ubica dentro de la categoría de alta, estos resultados logran coincidir con la investigación de Zapata (2018) de la ciudad de la Paz de Bolivia, quien señala que existe un nivel de satisfacción alto con 56%; así también logra coincidir Zuasnabar (2018) en la ciudad de Huancayo, donde se presenta un indicador de 67.4 de 100 en satisfacción laboral alta; sin embargo, difieren con el estudio desarrollado por Cordero y Vargas (2019) en la ciudad de Lima, donde se evidenció que el 27,6% se encuentra en la categoría alta, de la misma forma resulta ser diferente a la investigación de Brenes (2019) de país de Costa Rica, quien expresa el promedio de 45 para la categoría de satisfacción alta; en relación a la base teórica logra fundamentarse en Robbins y Judge (2009) donde indican que la satisfacción laboral es toda aquella sensación positiva hacia el propio trabajo, que nace de la valoración de características respecto a éste, lo que indica, que un individuo satisfecho tiene sentimientos agradables hacia su trabajo, mientras que otro que carece de ello tendrá apreciaciones contrarias.

Conclusiones

-Se determina que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes; habiendo obtenido un p valor de 0,000; así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,506 siendo esta negativa moderada.

-Se establece que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción extrínseca en docentes; habiendo obtenido un p valor de 0,000; así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,405 siendo esta negativa moderada.

-Se establece que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca en docentes; habiendo obtenido un p valor de 0,000; así también la correlación de Rho de Spearman fue de -0,532 siendo esta negativa moderada.

Recomendaciones

-Mediante el personal directivo, programar dentro de plan anual de trabajo talleres dirigido a docentes sobre manejo de estrés laboral; asimismo proyectar actividades que fomenten el reconocimiento de los docentes sobre la labor que realizan, a fin de fortalecer la satisfacción laboral.

-A los docentes incorporar dentro de sus actividades espacios para la recreación, meditación y deporte, a fin de prevenir daños a nivel físico y psicológico ocasionados por el estrés laboral.

-A los docentes seguir trabajando en equipo, con la finalidad de generar buenas relaciones interpersonales entre colegas y fortalecer el rol que desempeñan dentro de la institución educativa.

-Respecto a diseño de investigación se debería realizar investigaciones experimentales, de tal forma que el investigador planteé posibles soluciones respecto a la problemática evidenciada.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Referencias Bibliográficas

Arias, S. (2021). Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa - 2020. [Tesis para optar en grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55730>

Bañon, M. y Pinedo, F. (2021). Estudio comparativo del estrés laboral en docentes de dos instituciones educativas, Cusco - 2020. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaedu.pe/handle/autonomaedu/870>

Brenes, M. (2019). Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia. [Tesis para optar el título de Magister Scientiae en Salud Integral y Movimiento Humano, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UNC. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/17193>

Berrocal, E. y Farfan, H. (2021). Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa - 2021. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaedu.pe/handle/autonomaedu/1132>

Campiño, A. y Muñoz, V. (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira. [Trabajo de investigación de estudiantes de III Semestre del programa de Psicología, Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>

Cordero, P. y Vargas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas de San Martín de Porres. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>

Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y Motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.

Díaz, S. (2020). El estrés laboral docente durante COVID-19. Consultado el 20 de agosto de 2021. <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6^a ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Herzberg, Z. (1989) *Teoría de la Higiene*. México. Editorial MCGRAW-HILL.

Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Mostacero, R. y Francesqui, M. (2021). Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular. [Tesis para optar el título profesional de Psicología, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4543>

Medina, S. y Gutiérrez, S. (2019). "Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en el área de call center de la empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019". [Tesis para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/5/discover>

Organización Mundial de la Salud (2020). Salud ocupacional: estrés en el lugar de trabajo. [En línea]. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Pérez, J. y Fidalgo, M. (1999). Nota Técnica de Prevención 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13.ª ed., Editorial Pearson Educación de México, S.A. https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge?fbclid=IwAR12HH5oB2b0nsPr0O-MUA_BFHZ7VzOUec4rejsQWBulZroNB1pWiMi9ZRVQ

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/113362?page=60>

Zapata, C. (2018). Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Hernando Siles Reyes de la Ciudad de La Paz. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22525>

Zuasnabar, E. (2018). Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancaayo. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4890>