



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTILOS DE AFRONTAR EL ESTRÉS Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DEL  
COLEGIO GREGORIO MARTINELLI - TALAVERA, 2019”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
**Calidad de vida y resiliencia**

Presentado por:

**Sergio Lazo Avendaño**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en  
Psicología

Docente asesor:

Dr. Jorge Felix Saravia Saravia

Código Orcid N° 0000-0003-0281-6735

Chincha, Ica, 2020

**Asesor**

Dr. Jorge Felix Saravia Saravia

**Miembros del jurado**

-Dr. Edmundo Gonzales Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

## **DEDICATORIA**

A mis seres queridos, por el apoyo brindado.

¡Muchas gracias!

## **AGRADECIMIENTOS**

Me encantaría hacer notar mi gratitud al Dr. Jorge Felix Saravia Saravia por el asesoramiento de esta investigación sin cuya colaboración habría sido mucho más difícil la elaboración de este estudio.

Gracias también a los diversos maestros que tuve, en especial a Shiomara Maribel, quien me apoyó y tuvo la paciencia de contestar mis múltiples preguntas a lo largo de la graduación, de la carrera profesional de psicología humana, así como en otros temas a través de estos años.

Agradezco a las instituciones que creyeron en mí, que me abrieron sus puertas y me dieron la oportunidad de estudiar y aplicar los cuestionarios. En especial un reconocimiento a la I.E. Gregorio Martinelli, por su confianza y apoyo, a la Universidad Autónoma de Ica por la gran oportunidad de aceptarme.

Mi agradecimiento incondicional a mis familiares por su apoyo, y a los amigos que siempre tuvieron palabras alentadoras para que se lleve a cabo esta investigación.

A todos ellos, mi corazón.

## RESUMEN

Los profesionales de la pedagogía se encuentran constantemente expuestos a una serie de situaciones difíciles, lo cual puede afectar satisfactoria o insatisfactoriamente su bienestar laboral. Así, la investigación tanto de la satisfacción laboral y los estilos de afrontar el estrés ayudaría a establecer acciones preventivas promociones ante el efecto negativo y la relación entre ambas variables. Por tanto, la presente investigación presenta un diseño correlacional que tiene como objetivo determinar la relación entre los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en docentes de un colegio del distrito de Talavera, 2019, que se realiza en una población y muestra de 53 profesores, empleando los instrumentos el Cuestionario de modos de afrontamiento del estrés COPE (forma disposicional) y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC. A través de los resultados se pudieron encontrar relación significativa positiva en un nivel media siendo el valor de  $p = 0,049$  y  $Rho = 0,272$  entre los estilos de afrontar una situación estresante basado en el problema y la satisfacción laboral en maestros educandos del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli del distrito de Talavera del año 2019. Sin embargo, no se encontró correlación entre los estilos basados en la emoción y en la evitación con la satisfacción laboral.

**Palabras claves:** estilos de afrontar el estrés, satisfacción laboral, docentes.

## ABSTRAC

Pedagogy professionals are constantly exposed to a series of difficult situations, which can satisfactorily or unsatisfactorily affect their work well-being. Thus, the investigation of both job satisfaction and styles of coping with stress would help to establish preventive actions in the face of the negative effect and the relationship between both variables. Therefore, the present research presents a correlational design that aims to determine the relationship between styles of coping with stress and job satisfaction in teachers of a school in the district of Talavera, 2019, which is carried out in a population and sample of 53 teachers, using the instruments the COPE Stress Coping Modes Questionnaire (dispositional form) and the SL-SPC Job Satisfaction Scale. Through the results, it was possible to find a positive significant relationship at a medium level with the value of  $p = 0.049$  and  $Rho = 0.272$  between the styles of coping with a stressful situation based on the problem and job satisfaction in secondary school teachers Gregorio Martinelli from the Talavera district of 2019. However, no correlation was found between the styles based on emotion and avoidance with job satisfaction.

**Key terms:** styles of coping with stress, job satisfaction, teachers.

## ÍNDICE GENERAL

	Pg.
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
2.1. Descripción del problema .....	13
2.2. Pregunta de investigación general .....	14
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	15
2.4. Objetivo general .....	15
2.5. Objetivos específicos.....	15
2.6. Justificación e importancia.....	16
2.7. Alcances y limitaciones .....	19
III. MARCO TEÓRICO .....	22
3.1. Antecedentes.....	22
3.2. Bases teóricas .....	35
3.3. Identificación de las variables.....	48
IV. METODOLOGÍA .....	50
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	50
4.2. Diseño de la investigación.....	50
4.3. Operacionalización de variables.....	51
4.4. Hipótesis general y específicas .....	52
4.5. Población – Muestra.....	52

4.6. Técnicas e instrumentos: validez y confiabilidad .....	53
4.7. Recolección de datos .....	55
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos .....	56
V. RESULTADOS.....	58
5.1. Presentación de resultados .....	58
5.2. Interpretación de los resultados.....	71
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	77
6.1. Análisis de los resultados .....	77
6.2. Comparación de resultados con antecedentes.....	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	89
ANEXOS.....	93
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	94
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables .....	95
Anexo 3: Instrumentos de medición.....	96
Anexo 4: Ficha de validación de instrumento de medición .....	102
Anexo 5: Base de datos.....	107
Anexo 6: Informe del TURNITIN .....	109



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción de la muestra: sexo, estado civil, condición de trabajo y tiempo de trabajo .....	58
Tabla 2: Validez general: datos válidos y perdidos .....	59
Tabla 3: Análisis de confiabilidad: nivel de confiabilidad.....	59
Tabla 4: Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov.....	60
Tabla 5: Correlación entre estilos de afrontar el estrés y Satisfacción laboral .....	61
Tabla 6: Estilos de afrontar el estrés basado en el problema .....	63
Tabla 7: Estilos de afrontar el estrés basado en la emoción.....	65
Tabla 8: Estilos de afrontar el estrés basado a la evitación del afrontamiento.....	67
Tabla 9: Dimensiones de la satisfacción laboral .....	68
Tabla 10: Nivel de satisfacción laboral.....	70

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Correlación entre estilos de afrontar el estrés y Satisfacción laboral .....	62
Gráfico 2: Estilos de afrontar el estrés basado en el problema:.....	64
Gráfico 3: Estilos de afrontar el estrés basado en la emoción .....	66
Gráfico 4: Estilos de afrontar el estrés basado en la evitación. ....	67
Gráfico 5: Dimensiones de la satisfacción laboral.....	69
Gráfico 6: Nivel de satisfacción laboral .....	71

## **I. INTRODUCCIÓN**

En toda actividad laboral se realizan muchas tareas que demandan tanta exigencia y urgencia, en cualquier tipo de trabajo donde se desenvuelve, y está continuamente en cambio como, por ejemplo, horario de trabajo, las demandas que exige, la mayor cantidad de producción de resultados, etc., tienen como consecuencia ocasionar serios problemas en la persona y en su entorno laboral. Como manifiesta el investigador Llontop, aquí se encuentran inmersos los docentes, ya que interactúan con diferentes alumnos de distinta índole en el proceso de enseñanza aprendizaje, además, tienen que dedicarse a su familia, preocuparse en su desarrollo personal, profesional y calidad de vida. Tales exigencias pueden ocasionar, no solo agotamiento físico y psicológico, sino desencadenar síntomas patológicos. Estos factores influyen mucho en su bienestar laboral y en la forma cómo afrontan el problema.

Es por ello, que se plantea en el presente estudio determinar la relación entre dos variables muy fundamentales para el buen funcionamiento de una institución educativa: estilos de afrontar al estrés y la satisfacción laboral en profesores del nivel secundario de la institución educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera, 2019. Tal población es poco estudiada en nuestro entorno a nivel de ambas variables y que se darían muchos aportes a la psicología organizacional respecto al bienestar laboral y cómo los docentes enfrentan una situación estresante o problemática.

De esta forma, en el primer capítulo se realiza una introducción sobre lo que consiste el trabajo de investigación, es decir, los estilos de afrontamiento del estrés y la satisfacción laboral en los profesores.

En el segundo capítulo, se establece el planteamiento del problema de la investigación, describiendo la realidad problemática en los docentes respecto a la satisfacción, formulando preguntas principales y secundarios, y estableciendo objetivos del presente estudio. Además, se describen la justificación e importancia de la

investigación, como también los alcances y limitaciones presentados en la investigación.

En el tercer capítulo, se muestra el marco teórico; que comprenden los estudios previos tanto internacionales, nacionales y regional / local, de la investigación relacionados al tema de estudio. Seguido, se detallan las bases científicas sobre los estilos de afrontamiento al estrés y satisfacción laboral, presentando las respectivas definiciones, características, componentes, importancia y teorías o enfoques de los mismos. Y también se identifican y definen las variables de estudio.

En el cuarto capítulo, se describe sobre la metodología empleada en la presente investigación (es decir, el tipo y nivel de la investigación, enfoque y diseño del estudio), la operacionalización de las variables de estudio. Luego, se formulan las hipótesis generales y específicos, respondiendo las preguntas planteadas en el problema; se reconoce las variables de investigación claramente definidas disgregadas en dimensiones y sub-dimensiones; se describe la población objeto de estudio y se justifica el tamaño de la muestra, las técnicas e instrumentos (validación y confiabilidad), la recolección de datos y; por ultimo las técnicas de análisis e interpretación de datos.

En el quinto capítulo, se muestran los resultados obtenidos mediante tablas y gráficos debidamente descritos e interpretados de forma ordenada, clara y sencilla.

En el sexto y último capítulo, se presenta el análisis de los resultados, donde se realizan el análisis de los resultados y la comparación de los mismos con los antecedentes. Finalmente, se mencionan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Descripción del problema**

Investigaciones realizadas en diferentes países demuestran que toda persona, sin excepción alguna, se encuentra expuesto a una serie de situaciones difíciles, modos de vida desafiantes y una creciente exigencia en el entorno del trabajo, los cuales conllevan a la sucesión de cambios incesantes y a la necesidad del individuo de adaptarse a tales contextos. Al no enfrentar satisfactoriamente estos cambios puede ocasionar una agitación física o mental de la persona, provocando sin más consecuencias negativas en su salud a nivel general, sobre todo, en el ámbito laboral. Del mismo modo, la necesidad de respuestas inmediatas que demandan, puede alterar su disfrute laboral afectando mucho la calidad de vida de la persona, su ambiente más cercano y su actividad general en las diferentes esferas del funcionamiento, sobre todo, su actitud hacia el trabajo.

En el Perú, referente al ámbito laboral, los trabajadores se desenvuelven en muchos escenarios difíciles, debido a que desde ella se producen situaciones que necesitan de una mayor demanda para el personal y que como consecuencia puede originar insatisfacción laboral. Asimismo, los trabajadores, en el proceso de adaptarse al medio, responden ante la situación percibida como amenaza o problema mediante una sucesión de formas para enfrentar el estrés. De tal forma que, estas maneras de resolver sobrellevan a una respuesta rápida, resultando que un trabajador pueda disfrutar y realizar satisfactoriamente su trabajo, o por el caso contrario, terminar en una insatisfacción en su actividad laboral.

Cabe mencionar que, dentro de la región de Apurímac, se hallan profesiones como las más expuestas a sufrir insatisfacción laboral, producto de las situaciones a las que se encuentran presentes en su trabajo diario. Como claro ejemplo, está el

personal docente, quienes se encuentran expuestos a múltiples factores que influyen en su bienestar laboral, fruto de la compleja interacción con niños y adolescentes procedentes de distintas y diversas familias funcionales o disfuncionales y, además el grado de responsabilidad que esto implica para ellos. Más aun, como madres o padres que son, desempeñan más de una labor en su vida diaria.

Tales situaciones descritas antes, se vienen presentando en las instituciones educativas del distrito del Talavera, provincia de Andahuaylas, es más, los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Gregorio Martinelli, se encuentra afectada su bienestar laboral, factores que son asociados de la relación que tienen con los alumnos, padres de familia, colegas, la infraestructura del plantel, etc., afectando su percepción hacia su trabajo. Estos problemas, inclina seguidamente nuestra atención y curiosidad en el tema de los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en profesores.

Por tal motivo, se pretende profundizar los estilos de afrontar el estrés que se utilizan para el manejo del mismo para así poder llevar a cabo satisfactoriamente su vida laboral, pese a los factores de riesgo a los que los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Gregorio Martinelli se ven mostrados en su labor cotidiano. Del mismo modo, se intentará relacionar los estilos de afrontamiento al estrés con la satisfacción laboral como medida de evaluación, estableciendo los recursos más frecuentes que la población a estudiar está utilizando para responder ante las demandas de exigencia y la actitud hacia el trabajo en general.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la correlación entre los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **2.3.1. Pregunta de investigación específica N° 1**

¿Cuál es la correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en el problema y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019?

### **2.3.2. Pregunta de investigación específica N° 2**

¿Cuál es la correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en la emoción y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019?

### **2.3.3. Pregunta de investigación específica N° 3**

¿Cuál es la correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en la evitación y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019?

## **2.4. Objetivo general**

Establecer la correlación entre los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

## **2.5. Objetivos específicos**

### **2.5.1. Objetivo de investigación específica N° 1**

Identificar la correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en el problema y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

### **2.5.2. Objetivo de investigación específica N° 2**

Determinar la correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en la emoción y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

### **2.5.3. Objetivo de investigación específica N° 3**

Establecer la correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en la evitación y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

## **2.6. Justificación e importancia**

### **2.6.1. Justificación**

#### **Carácter teórico**

El presente estudio tiene mucha relevancia, ya que ayudará a correlacionar las dos variables de estudio, es decir, los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en los maestros y maestras educandos del nivel secundaria del colegio público Gregorio Martinelli perteneciente al distrito de Talavera y provincia de Andahuaylas; teniendo consideración que todas las personas estamos expuestos al estrés y que éstas necesitan su pronta solución o afrontamiento, así como lo menciona Carver. Por lo cual, es un tema que requiere ser ahondado sobre todo en el ámbito organizacional, para adquirir información relevante de cómo enfrentan el estrés los docentes.

Por otra parte, la satisfacción laboral, es un tema que en la actualidad ha cobrado mucha importancia sobre todo en la psicología organizacional, y tiene como base a los postulados propuesta por Palma Carrillo, quien menciona



que la satisfacción es producto de la interacción del medio externo y la percepción individual de cada uno. Por consiguiente, la satisfacción laboral de los docentes del colegio Gregorio Martinelli de Talavera, se verá influida positiva o negativamente tanto por factores internos como externos.

### **Carácter metodológico**

Para realizar la investigación presente, se emplean dos instrumentos estandarizados en el Perú con la finalidad de medir las variables de estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en los maestros educandos del nivel secundaria de la institución educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera, luego se procede con la aplicación de los cuestionarios, después se procesa esta información a través de programas estadísticos, para poder responder a nuestra realidad problemática.

### **Carácter práctico**

Los resultados del presente estudio son de gran beneficio en el campo de las empresas, en especial en la rama de la psicología organizacional, de esta forma brindará al investigador de dicha área elaborar nuevas acciones a emplear dirigidos a docentes, aportando de esta forma la adecuada afrontación de la situación estresante, la capacidad de responder a la demanda y disfrutar más de su trabajo. También, favorecerán a los que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), el director y todo el personal a cargo de la institución educativa, a partir de los resultados encontrados, serán los responsables de las acciones de intervención para enfrentar y enfocarse profesionalmente en la problemática. Del mismo modo, los profesionales que laboran en el área de psicología dispongan información sobre la realidad problemática y se

enfoquen en base a estas y buscar en cada docente su bienestar personal, familiar-social y profesional. Por último, los resultados encontrados del presente estudio aportarán a futuras investigaciones, enriqueciendo sus marcos teóricos como también con datos estadísticos del tema a estudiar.

### **2.6.2. Importancia**

En la actualidad ha ido en aumento la importancia, referente al campo de las organizaciones, que se conceda al afrontamiento de la situación estresante y la satisfacción laboral. Incluso algunos investigadores se han interesado mucho por saber de buena tinta cómo la manera de interpretar y la forma de enfrentar múltiples y diversas situaciones creadoras de estrés, a raíz de la tarea que desempeñan, los trabajadores sienten y viven este periodo de la vida como algo que vale ser disfrutado o como algo que ocasiona angustia, todo concerniente a las necesidades satisfechas y nuevas responsabilidades. Tal es así que, respecto a la forma de cómo lo enfrentan, puede traer consigo una consecuencia favorable o desfavorable en su labor cotidiano.

Por tal razón, es importante conocer si las formas de afrontamiento al estrés utilizadas por los docentes tienen relación con su satisfacción laboral; además, si hay relación, es relevante conocer si el uso de una determinada estrategia o estilo está asociado, de forma positiva o negativa, a la satisfacción de su trabajo. De esta manera, es de interés estudiar los estilos de afrontar al estrés y la relación existente al bienestar laboral en maestros educandos de un colegio público del distrito de Talavera y provincia de Andahuaylas, para conocer no solo cómo hacen frente al estrés producto de una nueva situación, sino también teniendo en cuenta otros factores de la vida que pudieran

estar afectando su satisfacción laboral, cómo las condiciones de su actividad de trabajo, los beneficios remunerativos o económicos, reconocimiento de su desempeño diario, entre otros.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances del estudio**

#### **Espacio geográfico**

El presente estudio se desarrolla en la institución educativa Gregorio Martinelli, ubicado en la Av. Manco Capac, frente a Super Grifo y PBF, del distrito de Talavera, provincia de Andahuaylas.

#### **Participantes del presente estudio**

Los sujetos que participan en la presente tesis, está constituida por los maestros educandos del nivel secundaria que trabajan en el colegio Gregorio Martinelli del distrito de Talavera.

#### **Tipo de estudio**

El presente estudio se enmarca dentro de una de tipo aplicada, del mismo modo, en este trabajo investigativo se logra enfocar en averiguar y profundizar las diferentes teorías existentes en la actualidad con la finalidad de relacionar las interrogantes planteadas en dicho trabajo investigativo. Además, se pretende encontrar la relación con diferentes teorías respecto a las variables de estudio como los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en profesores. Y para comprobar la realidad problemática, se formulan las respectivas hipótesis, para luego obtener los resultados, conclusiones y recomendaciones.

## **Contenidos**

Respecto a la operacionalización de las variables, se emplean dos variables: una de ellas “estilos de afrontar el estrés”, y el otro la “satisfacción laboral” en los profesores del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli.

## **Tiempo de investigación**

El presente estudio se inicia a finales del año 2019 y concluye el 15 de febrero del 2021.

### **2.7.2. Limitaciones del estudio**

A continuación, se presentan algunas de las limitaciones encontradas en el trabajo de investigación.

#### **Geográficas**

Una de las limitaciones del estudio es la carencia de movilidad para desplazarse a la institución educativa y, además, la cuarentena declarada por el estado en situaciones difíciles de la pandemia.

#### **Interpretación de cuestionarios**

También, se podría nombrar como una de las limitaciones a los cuestionarios que se utilizan, por su valor ordinal, pueden contener sesgo, una de ellas es la memoria selectiva, es decir, olvidar experiencias que sucedieron en alguna etapa de su vida; la exageración o minimización, o sea, expresar resultados o embellecer sucesos como algo más resaltantes de lo que realmente ocurrieron. Pero ello, no alteraría los resultados significativamente.

## **Teórica - antecedentes**

Por último, se encuentran limitaciones referentes a los antecedentes de la investigación, es decir, no se cuentan en la actualidad estudios relacionados al tema en cuestión, a nivel internacional, nacional y también investigaciones previas a nivel regional y local sobre los estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria, el cual limita la investigación presente, por lo tanto, se toma en consideración otros estudios, aunque la relación no sean muy significativas.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### 3.1.1. Internacionales

A nivel internacional, se han realizado investigaciones relacionadas con la variable afrontamiento del estrés y satisfacción laboral. Entre las más resaltantes tenemos a Malander (2016), quien realiza una investigación en España denominada “*Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. Ciencia & trabajo*”.

El objetivo fue encontrar la relación entre el Burnout y la Satisfacción Laboral e identificar algunas características socio-demográficas y laborales de los docentes de un colegio que pueden incrementar el síndrome. La metodología que se empleó fue la descriptiva – correlacional. En dicho estudio, participaron 123 profesores pertenecientes a instituciones educativas del nivel secundaria privada de la provincia de Misiones, Argentina. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson<sup>1</sup>; la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main<sup>2</sup>.

Las conclusiones a las que legó fueron: se encontró que los niveles altos del síndrome de burnout disminuyen significativamente los niveles de la satisfacción laboral; además, las dimensiones del bienestar laboral predicen generalmente el agotamiento a nivel emocional; también se pudo encontrar que, los docentes a menor edad están predispuestos a sufrir el síndrome de burnout.

Recomienda ampliar el estudio en diversas poblaciones, realizar y profundizar más el estudio del síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Por su parte, Cantón y Téllez (2016), en su investigación doctoral en psicología y ciencias de la educación denominada "*La satisfacción de los usuarios en los centros educativos de primaria en León y provincia*".

El objetivo principal del estudio fue con la finalidad de encontrar la prevalencia y los niveles de la satisfacción laboral de los profesionales educativos en León y provincia de España. Para realizar esta investigación se empleó metodológicamente mediante la selección de tres bases de datos temáticas y los resultados del ISBN para extraer las aportaciones de los últimos 10 años sobre el tema. La población fue compuesta por los docentes del nivel inicial, primaria, secundaria y universitaria de León y provincia de España. Para la recolección de datos se emplearon los cuestionarios o encuestas.

Entre las conclusiones a las que llegó fueron: en cuanto a los grupos, los más satisfechos son los profesionales del nivel inicial y primaria, seguido por los profesores de la universidad, y los que presentan menos satisfacción fueron los docentes pertenecientes del nivel secundaria; también se concluyó que los evaluados del sexo femenino en los niveles no universitarios y una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo.

Recomienda diversificar el estudio sobre los factores que determinan significativamente la satisfacción del profesorado con el fin de ampliar el conocimiento.

También, Navarro (2016), en su tesis titulada "*La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral*", realizada con el fin de obtener el grado en relaciones laborales que fue presentada a la Universidad de La Laguna de la facultad de derecho.

En ella, se pretendió establecer la relación existente entre satisfacción laboral y el estrés laboral. Se trabajó con un total de 50 profesionales de ambos sexos de una institución educativa, el cual corresponde a un muestreo no probabilístico.

En dicha tesis se llega a las siguientes conclusiones: de los resultados obtenidos se manifiesta una relación existente entre las dos dimensiones de estudio: satisfacción laboral y estrés laboral. También el investigador pretendió analizar en qué forma el bienestar laboral predice el estrés profesional, y en consecuencia de un análisis regresional simple, concluye que sí es un buen predictor la satisfacción laboral del estrés laboral.

Recomienda realizar futuras investigaciones relacionadas al tema analizando cada sector de trabajo minuciosamente y variables de caracterización.

Por su parte, en el estudio elaborado por Sierra (2015), tesis titulada "*Satisfacción laboral y clima organizacional percibida por docentes de instituciones de la Iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur en la universidad de Montemorelos Colombia*".

Teniendo como uno de los objetivos principales hallar la correlación entre bienestar laboral y clima organizacional en los profesores. Dicha investigación fue de tipo básica, con un nivel de estudio descriptiva - relacional. La población estuvo conformada por 175 educadores



pertenecientes a los colegios adventistas de la unión colombiana del sur, de los cuales, 109 profesionales son seleccionados para formar parte de la muestra a estudiar. Se recopilaron los datos empleando como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento.

Habiendo llegado a la conclusión de que sí se halla correlación significativa la satisfacción laboral con el clima organizacional, y tal es así que la hipótesis nula es rechazada en la tesis. También encontré, respecto a la satisfacción laboral, presentan una media aritmética de 95,42, en un rango que va de 18 a 126 puntos y una desviación estándar de 14,56, es decir, que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel alto de satisfacción laboral.

Finalmente, desde los estudios realizados por Sánchez (2012, mencionado en Espinoza, 2017), elaboró una investigación con el título "*Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma - Honduras.*" Tesis para optar el grado de maestro de la Universidad Tecnológica de México.

Quien se planteó establecer cómo influye el ambiente organizacional en bienestar laboral de los trabajadores en aquella municipalidad. La metodología empleada fue la básica - aplicada, un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional entre dos variables.

Las conclusiones a las que llegó son las siguientes:  
1) el 66% de los trabajadores se sienten satisfechos con el ambiente físico. 2) se halla relación significativa entre ambas variables (clima organizacional y satisfacción laboral) en los

trabajadores de dicho municipio. 3) y, por último, el 54% de los empleados se desarrollan con autonomía.

### **3.1.2. Nacionales**

Entre las investigaciones a nivel nacional, se encuentra la investigación realizada por Rodríguez (2019) denominada “*Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima Caylloma Arequipa 2018*”. Tesis elaborada con el fin de obtener el grado de maestría en la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

El objetivo principal de esta investigación fue encontrar la correlación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal que labora en la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima Caylloma Arequipa. La investigación fue descriptiva, correlacional, cuantitativa, aplicada. La población estuvo formada por 26 colaboradores de la institución, y emplea un diseño muestral no probabilística de tipo censal, también compuesta por 26 colaboradores. Los instrumentos que se utilizaron fueron de la autora Sonia Palma Carrillo, “Escala de Clima Laboral CL – SPC” y la “Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC”.

Entre las conclusiones más resaltantes, encontré valores  $r= 0,608$  y  $p<0.001$ , es decir, se halla una relación positiva o directa en un nivel moderado del clima organizacional con la satisfacción laboral. Además, se encuentra en el 46.15% un nivel adecuado de ambiente laboral y, en el 46.15% con el nivel medio de bienestar laboral.

Recomienda ampliar el estudio en diversas poblaciones, realizar y profundizar más el estudio de la satisfacción laboral y las estrategias de afrontar ya que tienen mayor significación en las organizaciones.

Por su parte, Calderón & Vasquez (2018), investigación titulada “Estrategias de afrontamiento del estrés y satisfacción laboral en una empresa de transportes de Arequipa”. Estudio de investigación para optar el título profesional de licenciado en psicología en la Universidad Católica de Santa María en la ciudad de Arequipa, facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades.

Investigación de tipo correlacional que buscó determinar la correlación entre las estrategias de afrontar el estrés y la satisfacción laboral. Realiza un muestreo por conveniencia conformada por 107 trabajadores de una empresa. Emplea el “Cuestionario de afrontamiento del Estrés CAE” desarrollado por Sandín y Chorot y la “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborada por Sonia Palma en el año 2005.

Llegó a las siguientes conclusiones: 1) existe una correlación significativa entre las estrategias de afrontamiento enfocado en la solución del problema y religión y satisfacción laboral. 2) la estrategia de afrontamiento del estrés más empleada por los trabajadores es la “solución del problema” y “religión”. 3) se encuentra un predominio de nivel satisfecho con el factor condiciones de trabajo y, nivel insatisfecho en el factor reconocimiento personal y/o social. 4) existe correlación significativa de nivel medio entre las estrategias basado en la solución del problema y religión con el factor condiciones de trabajo. 5) no existe relación significativa entre el nivel de satisfacción

laboral y los modos de afrontamiento focalizados en la emoción y al problema.

De la misma forma, Zuasnabar (2018), elabora una tesis titulada “*Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo, 2018*”. Trabajo de investigación para optar el título profesional de licenciada en psicología por la Universidad Continental de la ciudad de Huancayo de la facultad de humanidades.

En la cual se buscó establecer la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario. Fue de carácter cuantitativo, haciendo uso de un nivel de investigación descriptivo y un diseño experimental correlacional. Contó con una población que asciende a 2349 docentes del nivel secundario de la ciudad de Huancayo. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fue el cuestionario de estrés laboral en docentes aplicado por Álvarez (2014), y la escala de satisfacción laboral de Palma (1999).

Entre las conclusiones a las que llegó fueron: 1. Se halla una relación opuesta entre estrés laboral y satisfacción laboral en los docentes de nivel secundario en estudio. Esto quiere decir que, a niveles altos de estrés, niveles bajos de satisfacción laboral; y a nivel bajo de estrés laboral mayor nivel de satisfacción laboral en docentes del nivel secundario; 2. En cuanto a la dimensión estrés laboral se encontró que el 87% de los docentes experimentan un nivel de agotamiento emocional moderado, lo cual se evidencian características como el deterioro, cansancio y, en consecuencia, afectando negativamente el desenvolvimiento de su labor que realiza. Del mismo modo el 66% presenta una tendencia moderada al estrés, esto

significa que, se encuentran propensos a sufrir la despersonalización y falta de realización personal; 3. Por último, en cuanto a la dimensión satisfacción laboral, obtuvo que el 47% de los docentes evaluados tienen insatisfacción laboral; es decir, que aquellos profesores realizarán decisiones laborales fundadas en las preocupaciones de compensación. También se encontró que el 37% tiene un nivel de satisfacción regular sobre la relación con la autoridad, o sea, sus relaciones interpersonales son importantes y necesarias.

Asimismo, de acuerdo a la tesis realizada por Chipana (2017), que lleva por título "*Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016*". Estudio realizado para optar una especialización de Enfermería en Emergencia y Desastres en la Universidad Mayor de San Marcos, facultad de Medicina en la capital de Lima.

Estudio que tuvo como objetivo principal establecer el Nivel de Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento que influyen a las enfermeras en la ciudad de Chanchamayo. El presente estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo, de corte transversal.

Entre las conclusiones a las que llegó fueron: se pudo encontrar que la mayoría de las enfermeras presentan un nivel de estrés bajo y emplean estrategias para solucionarlo; y también pudo encontrar que la mayoría de los evaluados que presentan un nivel de estrés bajo emplean las estrategias de afrontamiento: solución al problema, expresión emocional, focalización, apoyo social, evaluación, evitación del problema y religión.

Recomienda, emplear un horario para aplicar los instrumentos para evitar conflictos entre los participantes, crear ambientes de interacción social, definir los roles y programar las actividades.

También, Ángeles (2016), en su tesis que lleva por título "*Modos de afrontamiento en docentes de un centro educativo básico especial – Chimbote, 2016*". Investigación realizada con el fin de optar el título de licenciada en psicología en la Universidad San Pedro de la facultad de ciencias de la salud y carrera profesional de enfermería en la ciudad de Chimbote.

En dicha investigación se pretendió determinar los modos de afrontar el estrés de acuerdo a los estilos de afrontar en docentes pertenecientes a una institución educativa básica especial. Se utiliza el tipo y enfoque básica y cuantitativo y un diseño no experimental. Siendo la muestra a estudiar 40 docentes del centro educativo básica especial.

Las conclusiones a las que llegó fueron: 1. De acuerdo a los estilos de afrontar en total, el estilo de afrontar basado en la emoción fue la forma más frecuente de utilizar en los docentes en relación a otros estilos; 2. Respecto al estilo de afrontar basado al problema, los profesores evidencian utilizar más los modos Afrontar Activo y Postergar el Afrontamiento; por el contrario, se demostró uso de poca frecuencia del modo Suprimir otras actividades; 3. En cuanto a la estrategia de enfrentar relacionado a la emoción, la mayoría de los docentes manifiestan utilizar más el modo Reinterpretar Positivamente y Desarrollo Personal, el modo Acudir a la Religión es utilizado de acuerdo a las situaciones; mientras tanto, el modo de uso menor fue la Negación; 4. Por su parte, Los estilos adicionales de afrontar

no tuvieron mucha importancia en relación con los otros estilos, significa que los docentes prefieren utilizar los estilos dirigidos en la emoción y al problema.

Recomienda, indagar más sobre las variables de estudio y realizar en otras poblaciones con el fin de obtener mayor información sobre los mecanismos de enfrentar una situación problemática.

Y finalmente, por su parte Moreno (2016), investigó el tema "*Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016*". Tesis para optar el Título de licenciada en enfermería de la Universidad Nacional del Santa, Perú.

El objetivo principal fue encontrar correlación la satisfacción laboral y clima organizacional en una muestra de diez docentes, a quienes aplicó el cuestionario de Palma (2003) para la variable clima organizacional y el cuestionario de Álvarez (2003) para satisfacción laboral. La investigación tiene un diseño descriptivo correlacional, transeccional y cuantitativo.

Los resultados a los que llegó fueron: en cuanto al bienestar laboral de los educadores encontró un 60% percibían un nivel regular de bienestar laboral y un 40 % alto, en relación al Clima organizacional, el 80% de los educadores presentan opiniones favorables, en un 20% desfavorable. Los resultados inferenciales determinaron la no existencia de correlación entre ambas variables, es decir, clima laboral y el bienestar laboral en los trabajadores, concluyéndose que no hay relación entre las variables antes mencionadas.

Recomienda, ampliar el estudio a otras escuelas académicas con el fin de obtener información en cuanto a la percepción de su trabajo y el bienestar del trabajador en diferentes ámbitos o áreas laborales.

### **3.1.3. Regional – local**

En el estudio realizado por Llachtarimay (2018), denominado “*Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de chincheros, apurímac, 2018*”. Investigación realizada con el fin de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas Universidad Nacional José María Arguedas, facultad de ciencias empresariales.

Tuvo por objetivo principal encontrar la correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chincheros Apurímac. La población fue compuesta por 96 trabajadores y, la muestra representada por 76 personales. Para recolectar los datos se empleó dos cuestionarios elaborados por el investigador.

Entre las conclusiones más resaltantes fue: existe correlación significativa directa en el nivel moderado entre ambas variables de estudios, es decir, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad de Chincheros. También encontró, que el 42,1% indican que la satisfacción laboral es solo a veces, y el 39,5% mencionan que se encuentran satisfechos casi siempre.

A raíz de esto, recomienda a los responsables de la Municipalidad provincial de Chincheros incrementar actividades grupales, realizar seguimiento de su bienestar



laboral, mejoramiento del ambiente de trabajo y brindar apoyo profesional para su desarrollo personal.

Por su parte, Quispe (2018), investigación que fue denominada "*Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, Apurímac- 2018*". Tesis para optar el Título Profesional en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

El objetivo principal fue identificar la correlación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral trabajadores del área administrativa de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, Apurímac - 2018. La metodología que fue empleada es de tipo básica, descriptivo correlacional, y diseño de investigación no experimental - transeccional. La población y muestra estuvo compuesta por 73 personales. Para recoger los datos se emplearon los cuestionarios conformado por 24 ítems, y fue validado por los docentes expertos.

Las conclusiones a las que llegó fueron los siguientes. Se encontró valores de  $r=0,370$  y  $p=0,01$ , es decir, existe una correlación positiva baja, entre las variables estudiadas, por lo cual se afirma que a medida que el compromiso organizacional incrementa en el personal administrativo, también incrementará la satisfacción laboral y viceversa. También encontró que, en cuanto a la satisfacción laboral, casi siempre se encuentran satisfechos el 43,00%, siempre se encuentran satisfechos el 20%, a veces se encuentran satisfechos el 16,7%, casi nunca se encuentran satisfechos el 13,33%, y nunca se encuentran satisfechos el 6,67%.

Recomienda a los directivos de la entidad y responsable del personal, actualicen sus documentos respecto a las actividades específicas de gestión, intervenir en el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores con la finalidad de elevar los niveles de compromiso y satisfacción laboral.

También, Olivares (2015), investigación que fue denominada “Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015”. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

El objetivo principal fue encontrar de cómo se correlaciona la variable liderazgo y la satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. del distrito de Andahuaylas del año 2015. La metodología que empleó fue descriptivo correlacional, con diseño no experimental transaccional. La población y muestra estuvo conformada por 34 personas. Los instrumentos que se emplearon en el recogido de datos, fueron elaborados por el investigador y validados por opinión de expertos.

Las conclusiones a las que llegó fueron las siguientes: existe correlación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. en la ciudad de Andahuaylas, en el año 2015. Donde se encontró de significancia  $p=0,000$  y según el Coeficiente de Spearman  $r=0,594$ . También encontró que, un 29,41% del personal mencionó estar satisfecho algunas veces, un 23,52% del personal mencionó estar satisfecho casi siempre, mientras un 20,59% del personal mencionó que casi nunca está satisfecho, un 14,71% del personal

mencionó que nunca está satisfecho y un 11,76% mencionó estar siempre satisfecho.

Recomienda a la organización brindar capacitaciones y talleres sobre liderazgo, la motivación con el fin de logra una adecuada satisfacción laboral. También realizar bonificaciones económicas a sus trabajadores, de esta forma tener algún incentivo y puedan ser más productivos de la empresa.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Estilos de afrontar el Estrés**

EL término “estrés” proviene del latín “stringere”, que significa “apretar” (Cox, 1973), y éste término fue empleado por primera vez en el siglo XIV para hacer alusión a la tensión, lucha o dificultad. Robert Hooke, en el siglo XVII utilizó dicho término en el campo de la física, del cual se tiene 3 enunciados fundamentales: una fuerza externa denominada carga (load), carga que se aplica al área denominada stress, y tensión llamada strain.

Posteriormente, siglo XIX, Hans Selye definió el término estrés como una respuesta del organismo producido por las exigencias de algo externo y situaciones problemáticas. Seguidamente tomando estas mismas direcciones de Selye, Lazarus y Folkman (1989) postula algunos conceptos de estrés:

- Proceso por el cual se produce una resistencia a una fuerza externa.
- Es un proceso psicológico de defensa llamado afrontamiento.

- Proceso dinámico que demanda afrontamiento, gaste, goce, etc.

De esta forma, permite enfocarnos en la relación que hay entre el organismo y el entorno, definirlo como estímulo o respuesta, o determinarlo como ambas cosas. Tales autores la definen como una relación entre el individuo y el entorno que se evalúa como una amenaza y que esta debe ser resuelta.

### **Afrontar el estrés**

Entonces, cabe preguntarse ¿Qué se entiende por afrontamiento del estrés? ¿qué mecanismos intervienen en el afrontamiento? ¿de qué depende que se use uno u otro tipo de afrontamiento? ¿puede cambiar una persona su mecanismo de enfrentar una situación estresante.? Son cuestiones que frecuentemente se presentan al momento de abordar temas de afrontamiento del estrés.

En cuanto a las definiciones del afrontamiento, Marquéz, (como se cita por Carhuachin, 2017), considera como el conjunto de respuestas ante una situación estresante ejecutadas para reducir de algún modo las calidades aversivas de tal situación. Se trata por tanto de respuestas provocadas por la situación estresante, ejecutadas para controlarla y/o neutralizarla.

Además, en el afrontamiento, para intentar reducir la amenaza, controlar o neutralizar una situación estresante, muchos investigadores manifiestan que, intervienen procesos psicológicos y conductuales, así como lo considera esfuerzo psicológico conductual que emplea el sujeto para tratar con las exigencias internas o externas que generan estrés, así como el malestar intrapsíquico que, usualmente lo acompaña.

Siguiendo en la misma percepción de los autores anteriores, Lázarus y Folkman (1986) citados por Carhuachin (2017) definieron al afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para controlar las demandas específicas externas o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.

Los investigadores antes mencionados, coinciden en que el afrontamiento es una respuesta del individuo hacia una situación estresante, donde se emplea todos los esfuerzos mentales y conductuales con el fin de aminorar el estrés.

Según los postulados de Guerrero (2002) citado por Mercado (2014), las investigaciones elaboradas en cuanto al mecanismo de enfrentar el estrés por parte de los educadores tanto del nivel preescolar, escolar y superior, surgen los primeros postulados a finales de los 70 en Estados Unidos, y a inicios de los 90 se realizan muchos estudios en docentes acerca del estrés y evidenciaron que es producido por muchos factores, y las condiciones en las que se halla el educador determinarán las estrategias para afrontarlo.

Esto significa que, los estudios sobre el estrés, no son recientes, sino viene desarrollándose y profundizándose desde los años setenta, y en la actualidad es de suma importancia su abordaje ya que aparte de beneficiar a la persona, vienen fortaleciendo las organizaciones. Por este motivo, muchos investigadores se han centrado en analizar el afrontamiento desde distintos puntos de vista con la finalidad de comprenderla y profundizar más los conocimientos del estrés en las organizaciones. Por ello, los

modos de enfrentar estas situaciones por parte del docente que está expuesto a diversos factores sociales, demográficas y a nivel personal (resolución de conflictos).

Actualmente las investigaciones realizadas sobre el afrontamiento han cobrado mucha importancia, ya que ésta demanda en la persona desequilibrio físico y psicológico. Además, se sabe que las formas de afrontar pueden ser cambiantes en cada escenario, pero todas las personas aprenden a utilizar modos usuales o habituales de luchar con los estresores. Aún más, se han profundizado hasta el punto de considerar como algo disposicional o relativamente estable más allá de la situación estresante o acontecimiento, es decir, la existencia de un factor que cumple un papel muy importante en el afrontamiento, la personalidad, y cada persona emplearía ciertos tipos de estilos para enfrentar una situación estresante, y estos estilos serían relativamente constantes, éstas a su vez, son influidas por sus vivencias pasadas, sus motivaciones y su propia valoración de la situación amenazante (Carver y Scheier, 1994, citado por Zuasnabar, 2018).

### **Estilos de afrontar**

De esta forma, según los postulados antes nombrados, los estilos o formas habituales de afrontar se comprenden como aquellas inclinaciones de la persona en sí, que van mucho más allá de la influencia del contexto temporal y situacional. En simples términos, a pesar del cambio del ambiente y el contexto, el afrontamiento del estrés se conserva o se siguen utilizando. Por tanto, la investigación está sostenida y enfocada en la permanencia de ésta. Es más, en el afrontamiento intervienen aspectos esenciales como la valoración personal de la situación estresante y la acción para afrontar la tal situación (Alarcón,

2006, mencionado por Zuasnabar, 2018). Desde esta perspectiva, las cogniciones y el comportamiento de cada individuo determinan el afrontamiento. También, los estilos de afrontar, recalca Fernández (1997) citados por Mercado (2014), hacen alusión a las tendencias individuales para enfrentar el estímulo amenazante, ayudando a cada individuo elegir una u otra forma de enfrentar tal situación, y es el responsable de su permanencia en el tiempo y/o situación.

Es de suma importancia distinguir los estilos de afrontar y las estrategias afrontar. El primero se refiere, como recalca Alarcón (2006), a las tendencias de cada persona para enfrentar diferentes estresores, pueden ser constantes y perdurar en el tiempo y situación, e influyen en emplear una u otra estrategia; y el segundo se entiende como “procesos concretos y específicos que se utilizan en cada contexto y pueden ser cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes” (Mercado, 2014, p. 47).

Entonces, por lo que respecta de acuerdo a la investigación, los estilos de afrontar el estrés se pueden entender como una predisposición duradera de cada persona de enfrentar, a decir, a nivel psicológico (pensamientos, emociones, motivación, etc.) y comportamientos (reacciones a cada estímulo amenazante), permanecen en el tiempo y en diferentes contextos.

### **Algunas teorías de afrontar el estrés**

#### *Perspectiva psicoanalítica del yo.*

Park y Folkman (1997) en Mercado (2014) sostienen que el afrontamiento como la combinación de aspectos psicológicos, reflexiones y acciones que cada persona emplea para enfrentar la situación estresante con el fin de

solucionar o aminorarla. Es más, cada persona está en la facultad de optar estrategias determinadas, elaborando procesos mentales de distinta índole, así reducir la tensión por el “súper ego”.

En este modelo teórico, también se nombra el papel que cumplen los mecanismos de defensa, es decir, las personas tienen ciertas preferencias o inclinaciones relativamente permanente por defensas particulares y estilos de afrontar para enfrentar los conflictos, y que éstos se cambian en la madurez

#### *Perspectiva transaccional*

Este enfoque teórico afirma que toda persona está en constante interacción con su medio ambiente, de tal forma que, si en su entorno se percibe algún evento estresante, esta empleará unas determinadas formas de enfrentarlas. Esta reacción del ser humano, se acompaña una manifestación de sus emociones y la evaluación personal del acontecimiento. (Folkman, 1984, en Zuasnabar, 2018).

Es más, en la relación entre la persona y el entorno, ocurren cosas que influyen tanto en el afrontamiento, el significado personal sobre los acontecimientos estresantes, las conductas realizadas para enfrentar acompañado de emociones

#### *Perspectiva de los rasgos.*

Esta perspectiva sobre el afrontamiento del estrés está centrada en los postulados de la personalidad como algo estable y constante. Se sabe que las situaciones estresantes no solo afectan en el afrontamiento del estrés a pesar que pueda ser cambiante de momento a momento



(Jiménez, 2012, en Mercado, 2014). Pero, cada persona va desarrollando o aprendiendo a responder y hacer frente de cierto modo una amenaza, de tal forma que, este modo formaría parte de los rasgos de la personalidad, persistiendo a lo largo del tiempo frente a diversas situaciones.

### **Tipos de estilos de afrontar el estrés**

Hay quienes consideran el afrontar el estrés como una especie activa o pasiva, una respuesta donde se ve comprometida la psicomotricidad. Desde este punto de vista se pueden distinguir dos tipos de estilos que emplean las personas: uno, las que se dirigen a resolver directamente el problema en sí; y dos, los que se enfocan en reducir la tensión provocado por el estrés mediante la regulación emociones. (Lazarus y Folkman, 1986, en Carhuachin, 2017).

Ambos estilos son muy fundamentales en el momento de enfrentar las situaciones estresantes, bien en la resolución del problema o disminuir la tensión emocional, ya que plantea una serie de posibilidades para hacer frente a las diversas situaciones que puedan generar en la persona.

Posteriormente, las investigaciones realizadas por Carver y Scheier, como se mencionó, anteriormente continua con esta forma de entender y dividir los estilos de afrontar el estrés, resaltando que existen modos de enfrentar constantes que la persona desarrolla en las situaciones estresantes, es decir, la personalidad, la percepción o valoración del acontecimiento y la motivación propia de la persona.

Según los autores antes mencionados, existen trece formas de afrontar una situación estresante, las cuales, son

clasificados de acuerdo de cómo se resuelve un problema. (Carver y colaboradores, 1994, citado por Zuasnabar, 2018). A continuación, se describen detalladamente cada una.

A. Estilos de afrontar basado al problema: el individuo se enfrenta el problema, intentando solucionar el evento problemático ocasionado por la valoración personal. Con esta estrategia se busca una solución planeada, de búsqueda del equilibrio, generada por la situación problema. Este tipo de estilo reúne 5 modos de afrontamiento:

- I. Afrontamiento activo: se realiza una acción directa y racional para solucionar la situación estresante.
- II. Planificar: analizar la situación estresante para resolverlo.
- III. Suprimir otras actividades: buscar soluciones prestando atención al problema.
- IV. Postergar el afrontamiento: buscar información para luego ser solucionado.
- V. Buscar apoyo social: buscar información en los demás para la solución ante la situación estresante.

B. Estilos de afrontar basado en reducir la tensión emocional: aquí se pretende encontrar la regulación del estado emocional resultados por la existencia de la situación difícil. Este tipo de estrategia tiene el fin de disminuir el impacto sobre la persona. Está compuesta también por cinco modos de afrontamiento:

- VI. Buscar soporte emocional: ante situaciones estresante buscar la comprensión en los demás.
  - VII. Reinterpretar positivamente y desarrollo personal: crear un nuevo significado a la situación estresante y sea es estímulo de aprendizaje.
  - VIII. Aceptar el problema: manifestar mis emociones sobre la situación estresante.
  - IX. Apoyarse en la religión: buscar apoyo en la religión.
  - X. Analizar las emociones: regular nuestras emociones ante la situación estresante.
- C. Otros estilos adicionales de afrontamiento o de evitación: son estilos que no se enumeran en las dos anteriores y son disfuncionales, entre ellos tenemos:
- XI. Negación: negar la situación estresante.
  - XII. Conductas inadecuadas: conductas que no tiene que ver con la situación estresante.
  - XIII. Distracción: evitar pensar en la situación estresante.

Para la presente investigación, los autores antes mencionados, formarán parte del estudio como base teórica y se emplea el instrumento elaborado por los mismos.

### **3.2.2. Satisfacción laboral**

Locke (1976) citado por Escalante (2015), en su investigación define la satisfacción laboral como el “estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación

del trabajo o de las experiencias laborales" (p.1304). La concepción de Locke hace alusión a la complacencia del trabajador en su ambiente laboral, es decir, si al individuo le gusta o no su trabajo que realiza, que si está satisfecho con la labor en general o no.

Actualmente se halla una definición sobre la satisfacción laboral elaborada por Hulin y Judge (2003) citado por Escalante (2015), quienes han destacado que la satisfacción en el trabajo envuelve contenidos psicológicos de múltiples dimensionales al trabajo de una persona, es decir, incluyen componentes cognitivas (las que se refieren a evaluar), afectivas (sentimiento y emociones), y componentes comportamentales.

### **Teorías de la satisfacción laboral**

#### *Planteamiento motivacional.*

El representante de este planteamiento se tiene a Herzberg (citado por Escalante, 2015), quienes explican los comportamientos de las personas en el ámbito laboral, planteando dos factores. Por una parte, la satisfacción que está determinada por la motivación; y por otro, la insatisfacción, influida por la higiene (factores extrínsecos).

#### *Planteamientos enfocados en la discrepancia*

Este planteamiento sostiene que la interrelación de la persona y su ambiente de trabajo provoca la satisfacción o caso contrario la insatisfacción, es decir, puede el trabajador desarrollar y permanecer en una las dos correspondencias: uno, las demandas con las habilidades del trabajador, dos el contexto laboral con los valores y necesidades de la persona (Dawis, R. 1994. citado por Escalante, 2015).

### *Planteamiento dinámico*

Los investigadores del enfoque dinámico integra muchos elementos a los planteamientos antes mencionados. La percepción individual, así como del medio que se lo rodea y la interacción de estas dos, trae como consecuencia que un trabajador esté satisfecho o no. este planteamiento considera un elemento determinante de la satisfacción laboral, las valoraciones individuales, el cual da lugar al componente: actitud hacia la actividad laboral (Bruggemann, Croskuth y Ulich, 1975, en Escalante, 2015).

### **Componentes de la satisfacción laboral según Palma Carrillo**

Los componentes de la satisfacción laboral construidas por la investigadora Palma (en Alfaro et. Al., 2012), a través de un instrumento. El instrumento elaborada y validada, considerando las teorías antes descritas, una escala de evaluación a fin de medir los niveles del bienestar laboral de los trabajadores empleando las siguientes categorías diagnosticas:

- 1) Muy satisfecho;
- 2) Satisfecho;
- 3) Promedio;
- 4) Insatisfecho y
- 5) Muy insatisfecho

Además, dicha investigadora plantea cuatro dimensiones denominadas “componentes o factores” del bienestar en el trabajo:

- 1) La valoración de la tarea

- 2) Condición del trabajo.
- 3) Reconocimiento social y personal.
- 4) Beneficios monetarios.

El instrumento presentado por Palma) sustenta particularmente de los planteamientos motivacionales antes descrita. También en cuanto a su análisis e interpretación se profundiza tanto de los planteamientos de las teorías asociadas a la discrepancia y a la dinámica. Es una escala de tipo Likert, la conforman 27 preguntas.

A partir de los factores desarrollados por Palma (1999), definen estos factores de la siguiente manera:

- a) Factor I. Valoración de la tarea: este factor mide el significado o disposición de la persona respecto a la tarea o función que desempeña en un área determinado.
- b) Factor II. Condiciones de trabajo: este componente o factor considera la evaluación del trabajador en función de la infraestructura, los materiales del ambiente o a la exigencia en el área que desempeña.
- c) Factor III. Reconocimiento personal y/o social: evalúa el nivel de bienestar a un trato de jefes o de compañeros agradables o no a la disposición al trabajo.
- d) Factor IV. Beneficios económicos: se asocia a la valoración que el trabajador tiene respecto a la remuneración acorde a sus expectativas personales.

## **Consecuencias de la satisfacción laboral**

Como se ha mencionado anteriormente los postulados por Palma, existen cuatro factores (la valoración de su ocupación, la condición en la que se desenvuelve el trabajador, ser reconocidos a nivel personal y social, el beneficio económico) que intervienen en la complacencia de todo trabajador. Cabe preguntarse ¿cómo estos factores elaborados por Palma determinan el bienestar de los trabajadores?

Al respecto, Arnedo y Castillo (2009) (mencionado por Calderon & Vásquez, 2018), postula que toda organización está conformada por un conjunto de personas, estas personas forman un grupo y realizan una función determinada de acuerdo a sus habilidades y capacidades. Por tal razón surge la necesidad de las organizaciones investigar los factores que repercuten en la satisfacción laboral, y encontrando tales factores, se hallaran las causas para determinar los efectos en la satisfacción laboral. Cualquier empresa, organización, institución, etc., pretende incrementar su productividad, es por ello que se ponen todos los esfuerzos a la dedicación de cada integrante el grupo para maximizar la productividad, mediante talleres, programas, sensibilización y capacitaciones, así evaluar y actuar frente al factor que aporta el bienestar en el trabajo

Por su parte, Chiavenato (citado por Bastardo 2014), manifiesta que los individuos más satisfechas con su labor incrementa la producción dentro de la empresa. Por el contrario, si un trabajador se ausenta o no asiste a su trabajo, estas situaciones están relacionadas a la insatisfacción en su ambiente de trabajo o función que desempeña. También agrega, que a niveles altos de rotación de su puesto de trabajo da a lugar una insatisfacción

laboral. Por lo visto, esto general en la organización muchos gastos en la selección y capacitación de un nuevo trabajador.

### **3.2.3. Enfrentar el estrés y bienestar laboral**

Estudio realizado por Paris (2007) (referido por Calderón & Vásquez, 2018), determinó la relación de bienestar laboral y estrategias de afrontar el estrés, en personal tanto en el área de medicina y enfermería, concluye que aquellos trabajadores que emplean más los estilos desadaptativos o disfuncionales, observan más estrés en su ambiente y presentan sentimiento de insatisfacción laboral y mientras más es el uso de las estrategias funcionales percibirán menos la situación estresante y más bienestar laboral.

En la investigación elaborada por Perea y Sánchez (2008) (referido por Calderón & Vásquez, 2018), afirma que sí se halla una correlación del bienestar laboral con el uso de estrategias adaptativas, es decir, con la resolución de problemas.

A las investigaciones presentadas anteriormente también otros estudios la respaldan la correlación muy significativa entre bienestar en los trabajadores y las estrategias de afrontar (basados en la resolución del problema) una situación estresante realizada en trabajadores del departamento de Chiclayo (Faya y Mendoza, 2011).

### **3.3. Identificación de las variables**

- Variable independiente: Estilos de afrontar el estrés
- Variable dependiente: Satisfacción laboral



Por variable se entiende como aquellas cualidades, propiedades, características que pueden ser observados (Hernández et al, 2014), de esta forma, se puede decir que, las variables del presente estudio son los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en docentes. Y como se pretende relacionar ambas variables de estudio, se tiene como la variable independiente a los estilos de afrontar, y como variable dependiente a la satisfacción laboral.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de investigación

#### 4.1.1. Tipo de Investigación

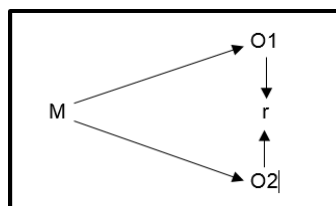
La presente investigación corresponde a un estudio de tipo aplicada. De acuerdo a los postulados de Charaja (2018), el estudio de tipo aplicada tiene como objetivo generar nuevos conocimientos científicos sin un fin específico, es decir, ampliar o aportar nuevos conocimientos sin la necesidad de preocuparse de llevar a cabo una aplicación práctica.

#### 4.1.2. Nivel de investigación

El presente estudio de investigación es de un nivel descriptivo – correlacional, o como lo determina Hernández y sus colaboradores (2014) alcance de investigación correlacional, esto significa que, se pretende conocer la relación entre dos variables y establecer el grado de asociación entre éstas.

### 4.2. Diseño de la investigación

El presente estudio tendrá como diseño no experimental de corte transversal, porque la investigación se realiza sin manipular intencionalmente las variables y en los que simplemente se observan los fenómenos, y los datos se recolectan en un momento dado y en un solo tiempo (Hernández et. al., 2014).



Donde:

M: representa los docentes del nivel secundario.

O1: Modos de afrontar el estrés.

O2: Satisfacción laboral.

r: Relación entre modos de afrontar al estrés y satisfacción laboral.

### 4.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
ESTILOS DE AFRONTAR EL ESTRÉS (variable independiente)	Son alternativas de reaccionar o responder al estrés de las personas, es decir, las cosas que hace o siente cuando se enfrenta en tal situación.	Estilos de afrontar el estrés basado en el problema	Afrontar activamente:1;14;27;40	
			Planificar: 2;15;28;41	
			Suprimir otras actividades: 3;16;29;42	
			Postergar el afrontamiento: 4;17;30;43	
				Buscar apoyo el social: 5;18;31;44
		Estilos de afrontar el estrés basado en la emoción	Buscar el soporte emocional: 6;19;32;45	
			Reinterpretar Positivamente y desarrollo personal: 7;20;33;46	
			Aceptar el problema:8;21;34;47	
			Religión:9;22;35;48	
				Analizar las emociones: 10;23;36;49
Estilos de afrontar el estrés basado en la evitación	Negar el problema: 11;24;37;50			
	Conductas inapropiadas: 12;25;38;51			
	Distraerse: 13;26;39;52			
SATISFACCIÓN LABORAL (variable dependiente)	Es el conjunto de actitudes (afirmaciones de valor favorables o desfavorables acerca de objetos, personas, o acontecimientos) generales de la persona hacia su trabajo.	Significación de la tarea	4;7;13;18;21;22;25;26	
		Condición de trabajo	1;3;8;12;15;17;20;23;24	
		Reconocimiento personal y/o social	6;11;14;19;27	
		Beneficios económicos	2;5;9;10;16	

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

##### **4.4.1. Hipótesis general**

Existe correlación entre los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

##### **4.4.2. Hipótesis específicos**

- a) Existe correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en el problema y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.
- b) Existe correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en la emoción y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.
- c) Existe correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en la evitación y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

#### **4.5. Población – Muestra**

##### **4.5.1. Población**

Se cuenta con 53 personas, personal docente de ambos sexos, 29 varones y 24 mujeres, del nivel secundario de la institución educativa pública Gregorio Martinelli del distrito de Talavera, 2019.

##### **4.5.2. Muestra**

Según lo manifestado por Hernández et. al. (2014), una muestra es una parte representativa de la población

total. De esta forma, a criterio del investigador, se toma como muestra a todos los docentes que laboran a fin de que sea muy significativo, es decir, 53 profesores del nivel secundaria de la institución educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera. Así, el tipo de muestra del presente estudio es no probabilístico o censal.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos: validez y confiabilidad**

##### **4.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos se realizarán de acuerdo a los objetivos planteados, por esta razón, en el presente estudio se emplea la técnica denominada encuesta.

##### **4.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos que se emplearán en el presente estudio son los cuestionarios. Se utilizarán dos cuestionarios con el objetivo de medir los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en docentes. A continuación, se describe cada uno.

Para medir la variable estilos de afrontar el estrés se empleará el instrumento denominado: Cuestionario de modos de afrontamiento del estrés - forma disposicional (COPE). Éste fue elaborado por Carver y sus colaboradores, traducido al español por Zalazar C. Victor (1993) UOPCH. Su forma de administración es a partir de los 16 años aplicándose de forma individual y colectiva con un tiempo aproximado de 20 minutos. Este instrumento está conformado por 52 preguntas divididos en trece grupos, denominados modos de afrontamiento del estrés, estos a su vez se agrupan en tres tipos de estilos, así como se muestra a continuación: 1 estilos de afrontar basados en el problema:

Afrontar activamente (ítems 1;14;27;40), Planificar (ítems 2;15;28;41), Suspender otras actividades (ítems 3;16;29;42). Postergar el afrontamiento (ítems 4;17;30;43), Buscar apoyo social (ítems 5;18;31;44); 2. estilos de afrontar basados en la emoción: Buscar soporte emocional (ítems 6;19;32;45), Reinterpretar positivamente y desarrollo personal (ítems 7;20;33;46), Aceptar el problema (ítems 8;21;34;47), Acudir a las emociones (ítems 9;22;35;48), Analizar las emociones (ítems 10;23;36;49); y 3. Otros estilos adicionales de afrontamiento o de evitación: Negar el problema (ítems 11;24;37;50 45), Realizar conductas inadecuadas (ítems 12;25;38;51), Distraerse (ítems 13;26;39;52).

Validez y confiabilidad: el cuestionario en sí fue validado por Carver en los Estados Unidos y toma como base los postulados de Lázarus y Folkman en el año de 1986, fue quien empleó el término estilo de afrontamiento de manera análoga a estrategias de afrontamiento, tanto en su dimensión disposicional como situacional, el cual es citado por Casuso (1996); sin embargo, en la investigación de Guevara (2001), plantea una diferencia entre los estilos de afrontamiento y estrategias de afrontamiento para asignarle al primero un carácter más disposicional en las personas, mientras que al segundo le asigna un significado más concreto, y así referirse a la acción misma que utiliza la persona en cada contexto.

Además, Blumes en el año 2003, quien validó en 546 profesional docente de centros escolares estatales de Lima Metropolitana pertenecientes al nivel inicial, primaria, secundaria, obteniendo valores de Alfa de Cronbach mayores a validez de 0.42 aceptable y una Confiabilidad de 0.55 aceptable.

Para recoger datos de la segunda variable satisfacción laboral se empleará la Escala de satisfacción laboral SL-SPC, elaborada por Sonia Palma Carrillo en el año 1999. Su forma de administración es individual y colectiva con un tiempo aproximado de 15 minutos. Esta prueba evalúa cuatro factores de la satisfacción laboral: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos

Este cuestionario fue validado en la capital de Lima en profesionales. La confiabilidad o consistencia interna se realizó mediante el método de mitades a través del Coeficiente de Guttman 0.81. y el Coeficiente Alfa de Cronbach 0.84. Además, los baremos se han realizado en 1058 profesionales de Lima Metropolitana.

#### **4.7. Recolección de datos**

La recolección de los datos, se realizará mediante el empleo de la técnica de la encuesta para ambas variables, estilos de afrontar el estrés y satisfacción labora. Este proceso de recolección de datos tiene el siguiente paso: se presenta una carta de presentación dando a conocer el estudio y los instrumentos que se empleará, así poder aplicar los cuestionarios correspondientes a los docentes que laboran en el colegio Gregorio Martinelli del distrito de Talavera.

##### **4.7.1. Técnicas de recolección de datos**

El presente estudio se empleará la técnica de la encuesta que va acorde a los objetivos planteados de la investigación. Para ser viable esta investigación se sigue el siguiente procedimiento: primero se presenta una carta de presentación al director de la institución educativa Gregorio Martinelli solicitando el permiso y autorización para realizar la investigación y su respectiva aplicación de los

cuestionarios; una vez aprobado, se procede con la encuesta a todos los docentes de dicho colegio.

#### **4.7.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos que se emplearán en el presente estudio son los cuestionarios. Estos cuestionarios están conformados por preguntas de tipo escala que van acorde a los objetivos establecidos.

El procedimiento a seguir para la recolección de datos serán los siguientes: ya que es indispensable y fundamental contar o elegir instrumentos confiables que permitan recolectar datos y ser posteriormente analizados y valorados de acuerdo a los criterios de evaluación. Una vez elegido el instrumento adecuado, se realiza la validación de los cuestionarios mediante la opinión de expertos. Luego, en coordinación con el director de la institución educativa, se procede con la aplicación de los cuestionarios en forma grupal a todos los docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

Las técnicas que se presentan a continuación ayudarán a procesar la información recolectada a través de los instrumentos. Esto ayudará a que los datos sean procesados y analizados correspondientemente con mucha cautela a través del Microsoft Excel y el SPSS con el fin de obtener las frecuencias y porcentajes de la información obtenida.

Las técnicas de análisis e interpretación de datos se siguió los siguientes procedimientos:

- a) Elaboración de tablas de distribución de frecuencias y porcentual: las tablas de distribuciones de frecuencias absolutas, frecuencias relativas y porcentuales, con el cual



se distribuyen los datos según los valores de cada variable, están acorde a los objetivos establecidos en el estudio.

- b) Elaboración de gráficos: los gráficos son complementarios e ilustran mejor las tablas, mediante gráficos de barras.
- c) Discusión de datos: los datos que obtenidos serán comparados y analizados con los antecedentes, los objetivos e hipótesis planteados en la investigación.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados encontrados en los instrumentos de los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en docentes, expresados en tablas y gráficos.

**Tabla 1: Descripción de la muestra: sexo, estado civil, condición de trabajo y tiempo de trabajo**

		FX	%
Sexo	Varón	23	43,4
	Mujer	30	56,6
	Total	53	100,0
Estado civil	Soltero	10	18,9
	Casado	35	66,0
	Conviviente	8	15,1
	Total	53	100,0
Condición de trabajo	Estable	32	60,4
	Contratado	21	39,6
	Total	53	100,0
Tiempo de trabajo	Meses	4	7,5
	Años	49	92,5
	Total	53	100,0

**Nota:** FX: frecuencia; %: porcentaje.

**Fuente:** variables de caracterización.

**Tabla 2: Validez general: datos válidos y perdidos**

	SIGNIFICA CIÓN TAREA	CONDICIO NES DE TRABAJO	RECONOCI MIE NTO PERSONAL Y/O SOCIAL	BENEFICI OS ECONÓMI COS	NIVEL DE SATISFAC CIÓN GENERAL
N	Válido	53	53	53	53
	Perdidos	0	0	0	0

**Nota:** N: número de casos.

**Fuente:** cuestionario 1 y 2

**Tabla 3: Análisis de confiabilidad: nivel de confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de datos
,808	79

**Fuente:** cuestionario 1 y 2

**Tabla 4: Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov**

	N	Sig.
Nivel de satisfacción general	53	,000
I. Afrontamiento activo	53	,000
II. Planificación	53	,000
III. La suspensión de otras actividades	53	,000
IV. La postergación del afrontamiento	53	,000
V. La búsqueda de apoyo social	53	,000
VI. La búsqueda de soporte emocional	53	,000
VII. Reinterpretación positiva y desarrollo personal	53	,000
VIII. La aceptación	53	,000
IX. Acudir a la religión	53	,000
X. Análisis de las emociones	53	,000
XI. Negación	53	,000
XII. Conductas inadecuadas	53	,000
XIII. Distracción	53	,000

**Nota:** Corrección de significación de Lilliefors. Sig.: significancia estadística (>0,05)

**Fuente:** cuestionario 1 y 2.

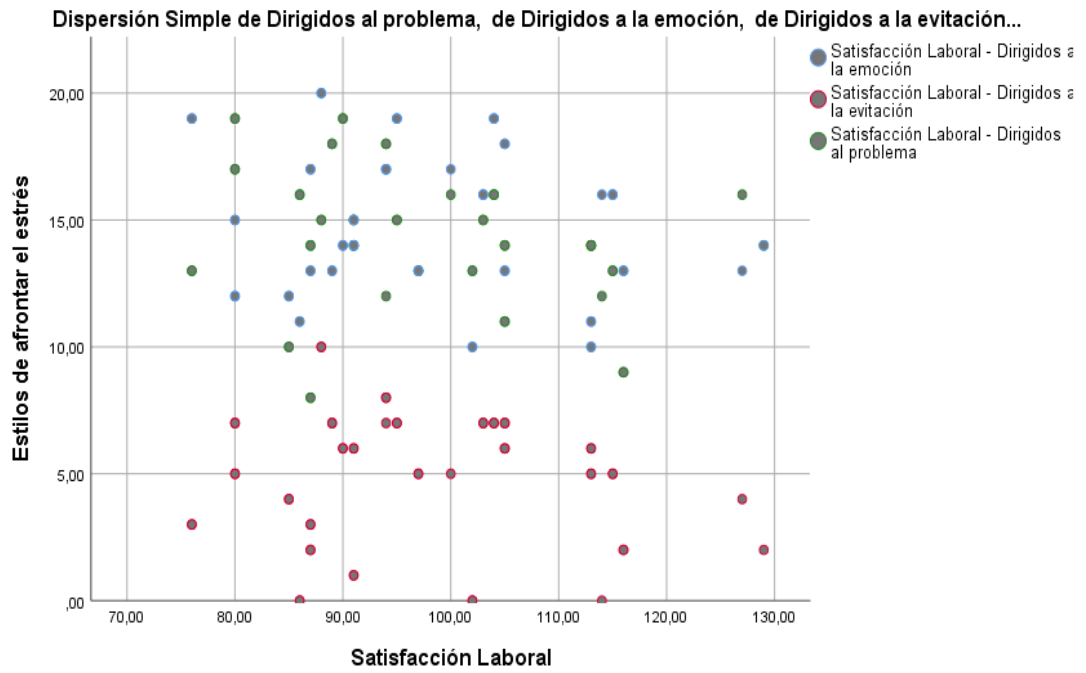
**Tabla 5: Correlación entre estilos de afrontar el estrés y Satisfacción laboral**

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Dirigidos al problema	Coeficiente de correlación	,272*
		Sig. (bilateral)	,049
		N	53
	Dirigidos a la emoción	Coeficiente de correlación	,075
		Sig. (bilateral)	,593
		N	53
	Dirigidos a la evitación	Coeficiente de correlación	,008
		Sig. (bilateral)	,954
		N	53

**Nota:** Sig.: significancia bilateral. \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (representa el 5% de error permitido).

**Fuente:** cuestionario 1 y2.

# Gráfico 1: Correlación entre estilos de afrontar el estrés y Satisfacción laboral



Fuente: Tabla 5.

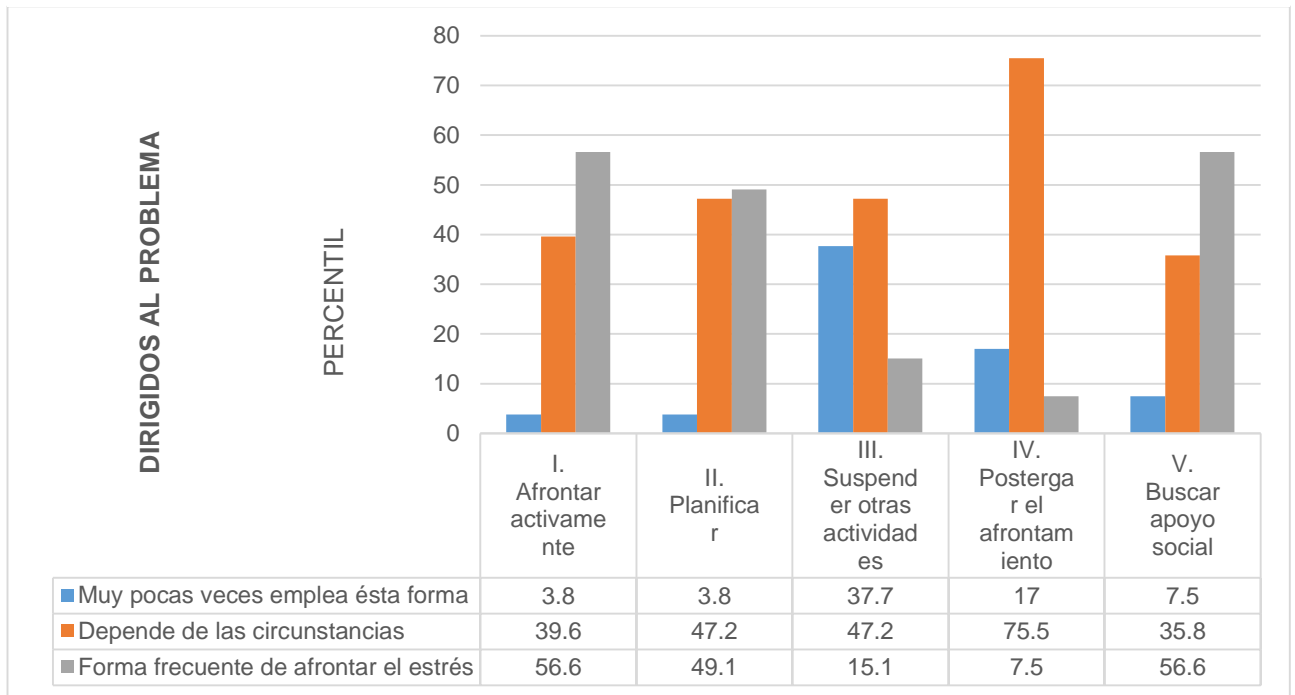
**Tabla 6: Estilos de afrontar el estrés basado en el problema**

		Muy pocas veces emplea esta forma	Depende de las circunstancias	Forma frecuente de afrontar el estrés
Afrontamiento activo	%	3,8%	39,6%	56,6%
	FX	2	21	30
Planificación	%	3,8%	47,2%	49,1%
	FX	2	25	26
La suspensión de otras actividades	%	37,7%	47,2%	15,1%
	FX	20	25	8
La postergación del afrontamiento	%	17,0%	75,5%	7,5%
	FX	9	40	4
La búsqueda de apoyo social	%	7,5%	35,8%	56,6%
	FX	4	19	30

**Nota:** FX: frecuencia; %: porcentaje.

**Fuente:** cuestionario 1.

**Gráfico 2: Estilos de afrontar el estrés basado en el problema:**



**Fuente:** tabla 6.



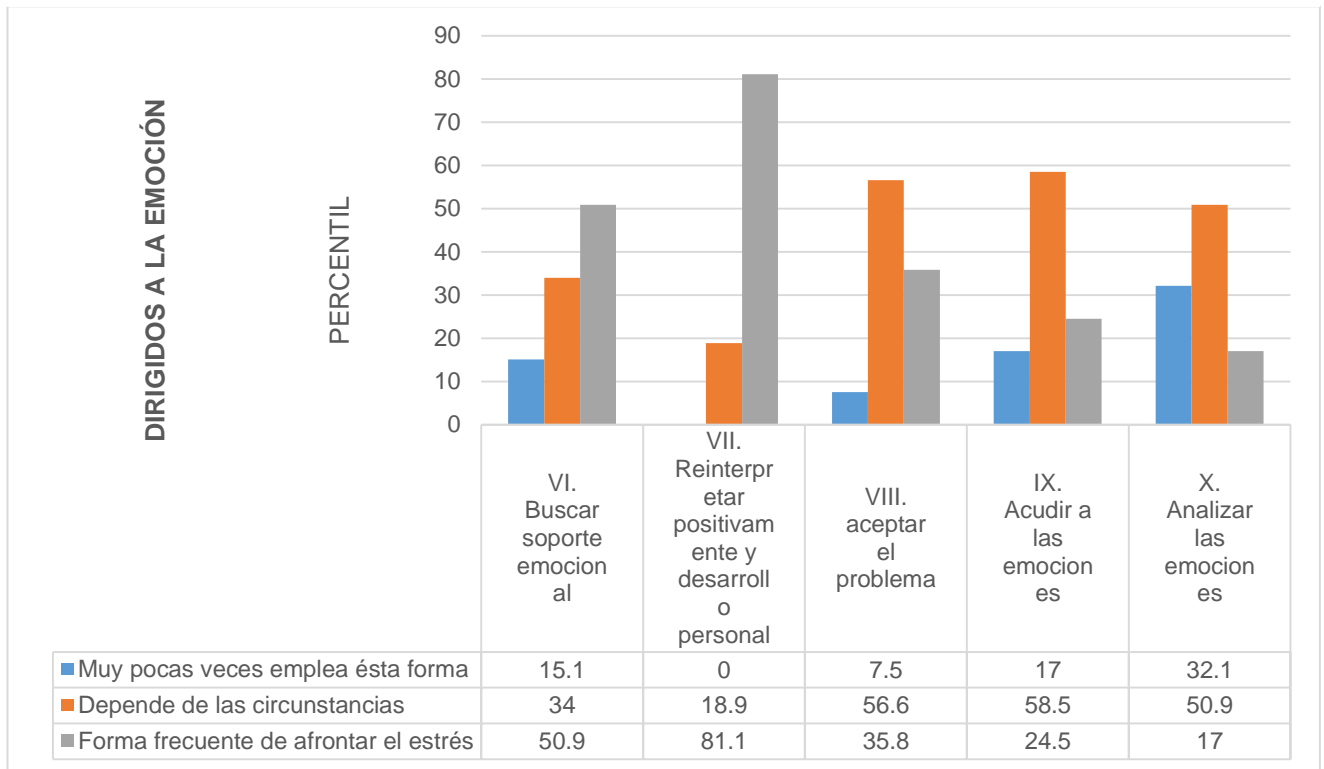
**Tabla 7: Estilos de afrontar el estrés basado en la emoción**

		Muy pocas veces emplea ésta forma	Depende de las circunstancias	Forma frecuente de afrontar el estrés
La búsqueda de soporte emocional	FX	8	18	27
	%	15,1%	34,0%	50,9%
Reinterpretación positiva y desarrollo personal	FX	0	10	43
	%	0,0%	18,9%	81,1%
La aceptación	FX	4	30	19
	%	7,5%	56,6%	35,8%
Acudir a la religión	FX	9	31	13
	%	17,0%	58,5%	24,5%
Análisis de las emociones	FX	17	27	9
	%	32,1%	50,9%	17,0%

**Nota:** FX: frecuencia; %: porcentaje.

**Fuente:** cuestionario 1.

**Gráfico 3: Estilos de afrontar el estrés basado en la emoción**

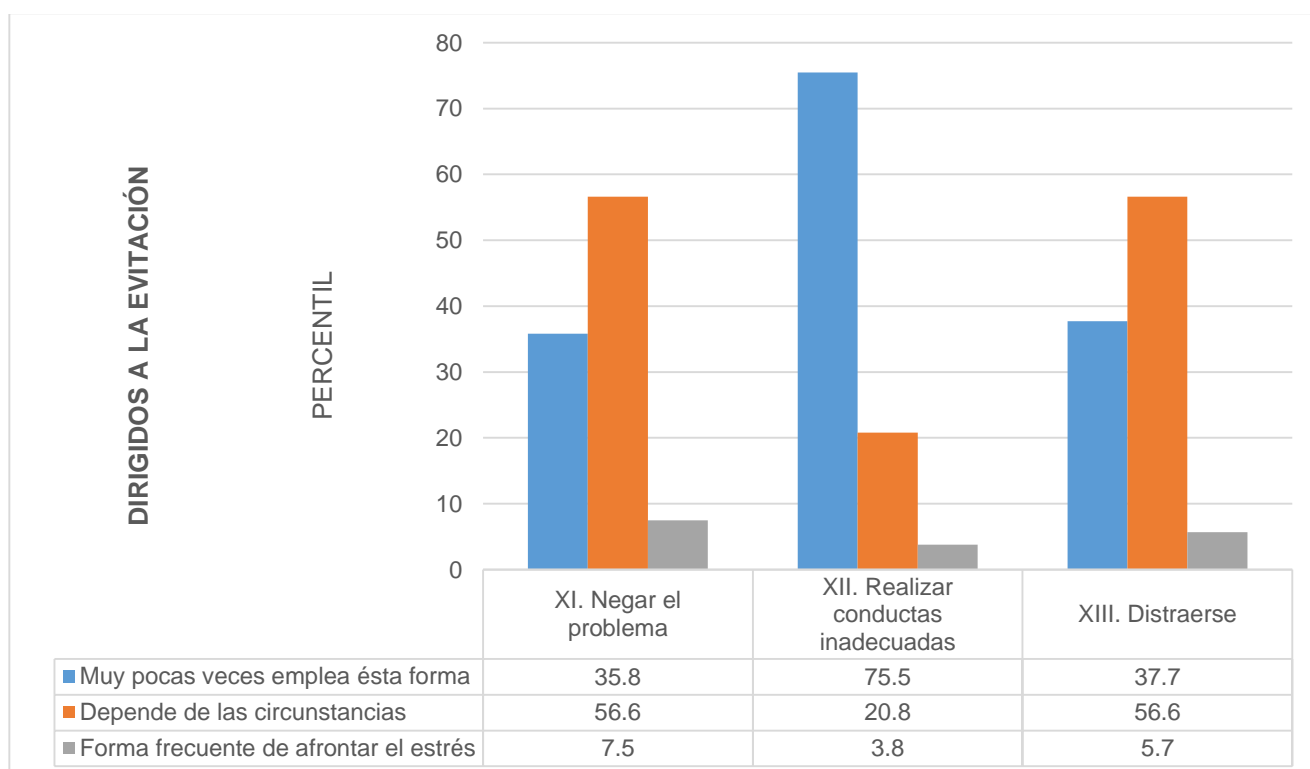


**Fuente:** tabla 7

**Tabla 8: Estilos de afrontar el estrés basado a la evitación del afrontamiento.**

		Muy pocas veces emplea ésta forma	Depende de las circunstancias	Forma frecuente de afrontar el estrés
Negación	FX	19	30	4
	%	35,8%	56,6%	7,5%
Conductas inadecuadas	FX	40	11	2
	%	75,5%	20,8%	3,8%
Distracción	FX	20	30	3
	%	37,7%	56,6%	5,7%

**Gráfico 4: Estilos de afrontar el estrés basado en la evitación.**



**Fuente:** tabla 8.

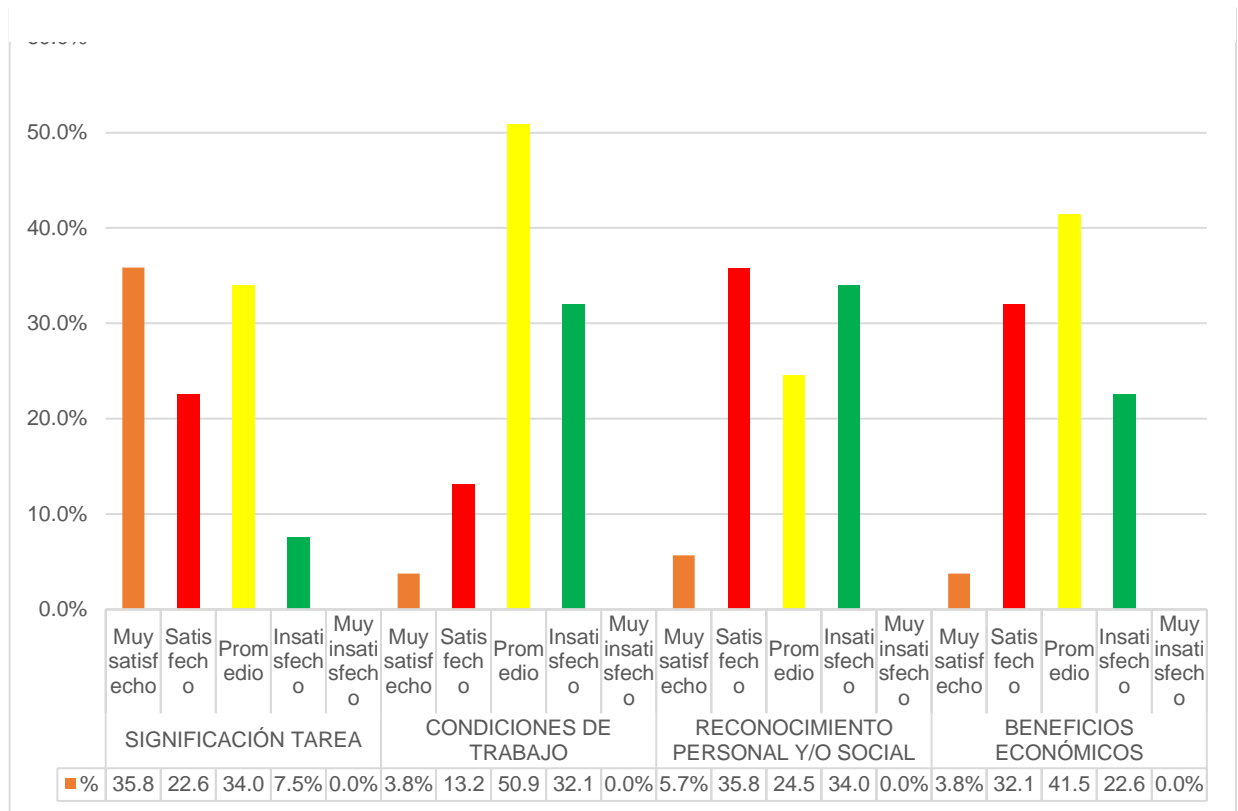
**Tabla 9: Dimensiones de la satisfacción laboral**

		FX	%
SIGNIFICACIÓN TAREA	Muy satisfecho	19	35,8%
	Satisfecho	12	22,6%
	Promedio	18	34,0%
	Insatisfecho	4	7,5%
	Muy insatisfecho	0	0,0%
CONDICIONES DE TRABAJO	Muy satisfecho	2	3,8%
	Satisfecho	7	13,2%
	Promedio	27	50,9%
	Insatisfecho	17	32,1%
	Muy insatisfecho	0	0,0%
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Muy satisfecho	3	5,7%
	Satisfecho	19	35,8%
	Promedio	13	24,5%
	Insatisfecho	18	34,0%
	Muy insatisfecho	0	0,0%
BENEFICIOS ECONÓMICOS	Muy satisfecho	2	3,8%
	Satisfecho	17	32,1%
	Promedio	22	41,5%
	Insatisfecho	12	22,6%
	Muy insatisfecho	0	0,0%

**Nota:** FX: frecuencia; %: Porcentaje.

**Fuente:** cuestionario 2.

**Gráfico 5: Dimensiones de la satisfacción laboral**



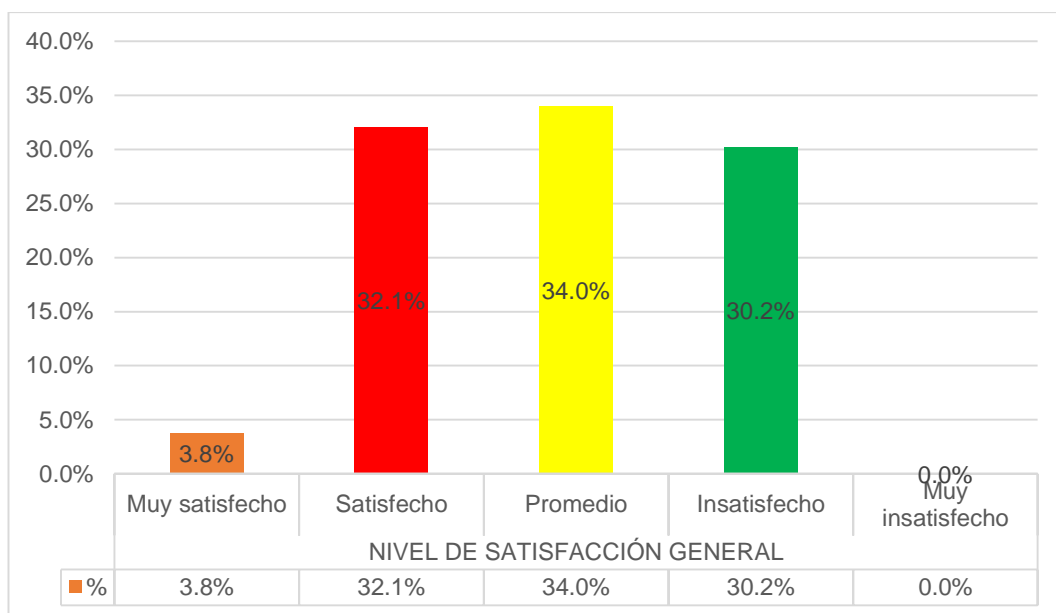
**Tabla 10: Nivel de satisfacción laboral**

		FX	%
NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL	Muy satisfecho	2	3,8%
	Satisfecho	17	32,1%
	Promedio	18	34,0%
	Insatisfecho	16	30,2%
	Muy insatisfecho	0	0,0%

**Nota:** FX: frecuencia; %: Porcentaje.

**Fuente:** cuestionario 2.

**Gráfico 6: Nivel de satisfacción laboral**



**Fuente:** tabla 8.

## 5.2. Interpretación de los resultados

Este subtítulo corresponde a la interpretación de las tablas y gráficos presentados en el apartado anterior.

### Interpretación de la tabla 1.

De acuerdo a la tabla 1, se observa el sexo, estado civil, la condición y tiempo de trabajo de los docentes evaluados.

Respecto al sexo, el 56,6% son mujeres y el 43,4% son varones. Respecto al estado civil de los encuestados, el 18,9% de los profesores expresan que están solteros, el 66% casados y el 15,1% manifiestan estar conviviendo.

Además, que en el 60,4% de los docentes refieren tener una condición laboral estable, mientras que en el 39,9% están contratados solo por un determinado tiempo.

### **Interpretación de la tabla 2.**

En la tabla 2, se muestra los datos válidos y perdidos, esto quiere decir que, todas las personas encuestadas completaron todo correctamente los cuestionarios de satisfacción laboral y estilos de afrontamiento al estrés. Por lo que se puede inferir que los datos obtenidos son válidos, porque fueron adecuadamente completados.

### **Interpretación de la tabla 3.**

En la tabla 3, se evidencia la confiabilidad de los instrumentos. El análisis de confiabilidad se realiza mediante el coeficiente de Alfa de Crombach, donde se obtiene el 0.808, dato que refleja la fiabilidad como consistencia interna. Esto quiere decir que, posee un nivel alto de confiabilidad (Hernández et al., 2014).

### **Interpretación de la tabla 4.**

En la tabla 4, se percibe los resultados de la prueba de normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov tanto en la variable estilos de afrontar el estrés como en la satisfacción laboral, donde la significancia es menor que 0,05 para ambas variables, esto quiere decir, que los datos se comportan de manera asimétrica. Por lo tanto, se emplean estadísticos no paramétricos con el fin de determinar las correlaciones entre ambas variables.

### **Interpretación de la tabla 5 y gráfico 1.**

En la tabla 5 y gráfico 1, se evidencia la correlación entre los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral. Donde se puede observar que la significancia estadística es de ,049 y  $\rho = ,272$ . Esto significa que, existe una relación positiva en un nivel considerable (de acuerdo a Hernández et al., 2014), entre el estilo de afrontar dirigido al problema con la satisfacción laboral.



Sin embargo, la tabla también muestra que no existe relación alguna entre los estilos dirigidos a la emoción y a la evitación con la satisfacción laboral. Del cual se puede inferir que, posiblemente existan otros factores que pueden estar influyendo en la satisfacción laboral.

### **Interpretación de la tabla 6 y gráfico 2.**

En la tabla 6 y gráfico 2, se evidencia los resultados obtenidos en los docentes evaluados respecto a la dimensión estilo de afrontamiento enfocado en el problema, que a su vez está compuesta por 5 modos de afrontamiento. En cuanto al modo de “Afrontamiento activo”, el 56,6% emplean de forma frecuente este modo, el 39,6% la emplean dependiendo a las circunstancias y en el 3,8% de los profesores emplean muy pocas veces este modo. El modo de afrontamiento de “Planificación” obtuvo un 49,1% de uso frecuente de esta forma, en el 47,2% de acuerdo a las circunstancias y en el 3,8% no las emplea o muy pocas veces. En el modo de afrontamiento “Suspensión de otras actividades”, el 15,1% emplea frecuentemente este modo, el 47,2% depende de las circunstancias y el 37,7% pocas veces usa este modo. En el modo de afrontamiento “Postergación del afrontamiento”, 7,5% utiliza este modo de forma frecuente, el 75,5% depende de las circunstancias y el 17% muy pocas veces la emplea. Finalmente, la forma de afrontar el estrés denominado “Búsqueda de apoyo social”, el 56,6% emplean frecuentemente este modo, el 35,8% depende de las circunstancias y el 7,5 muy pocas veces la emplea.

Del cual, se puede concluir que los forma de enfrentar una situación problemática con más frecuencia y por la mayoría son 3: afrontamiento activo, búsqueda de apoyo social y la planificación.

### **Interpretación de la tabla 7 y gráfico 3.**

En la tabla 7 y gráfico 3, se evidencia los resultados obtenidos en los docentes evaluado respecto las formas de afrontar dirigidos

a la emoción, que a su vez está también está compuesta por 5 modos de afrontamiento. En cuanto al modo de afrontamiento “Búsqueda de soporte emocional”, el 50.9% de los evaluados emplean frecuentemente este modo, el 34.0% depende de las circunstancias y el 15.1% muy pocas veces la usan. El modo de afrontar denominado “Reinterpretación positiva y desarrollo personal”, el 81.1% utiliza frecuentemente este modo y el 18.9% depende de las circunstancias. El modo de enfrentar mediante la “Aceptación”, 35.8% prefiere frecuentemente este modo, el 56.6% lo usa circunstancialmente y el 7.5% pocas veces las emplea. El modo “Acudir a la religión”, el 24.5% emplea con mucha frecuencia este modo, el 58.5% depende de las circunstancias y 17.0% pocas veces la emplean. Finalmente, el modo de enfrentar el estrés “Análisis de las emociones” el 17.0% la usa frecuentemente, el 50.9% circunstancialmente y el 32.1% pocas veces la usan.

A partir de los datos antes descritos, se puede concluir que las formas de solucionar una situación problemática con más frecuencia y representada por la mayoría de los evaluados son 2: “Reinterpretación positiva y desarrollo personal” y “Búsqueda de soporte emocional”.

#### **Interpretación de la tabla 8 y gráfico 4.**

Los resultados encontrados en la tabla 8 y gráfico 4, reflejan los estilos de evitación al afrontamiento que comprenden 3 modos, los cuales son disfuncionales porque se niega el problema, se distrae el individuo o realiza otras conductas que no tiene que ver con la resolución ante una situación problemática. En el modo de afrontamiento de la Negación, el 7.5% de los encuestados emplean frecuentemente este modo, el 56.6% dependiendo de las situaciones y el 35.8% pocas veces las emplean. El modo de Conductas inadecuadas 3.8% lo usan muy frecuentemente, el 20.8% depende del contexto y el 75.5% muy pocas veces lo

utilizan. Así se puede concluir que, estos estilos son empleados de acuerdo a las circunstancias (negación y distracción).

### **Interpretación de la tabla 9 y gráfico 5.**

En la tabla 9 y gráfico 5, se evidencia las dimensiones de la satisfacción laboral. En cuanto a la dimensión significación, el 35,8% de los docentes evaluados opinan que se encuentran muy satisfecho y el 22,6% satisfecho. Esto indica que su trabajo presenta una valoración positiva en muchos o algunos aspectos más que en otros. Sin embargo, en el 34% y 7,5% revelan un nivel promedio e insatisfecho respectivamente, el cual nos indica que el trabajo desempeñado tiene un valor relativo e insuficiente. Dicha información se evidencia mejor en el gráfico siguiente.

En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, el 3,8% y 13,2% se ubican en un nivel muy satisfecho y satisfecho respectivamente. Del cual se puede deducir que la disposición de materiales y normativos favorecen positivamente en la labor docente. Por su parte, en la mayoría de los evaluados (nivel promedio en el 50,9% e insatisfecho en el 32,1%), es decir, que estos elementos no necesariamente proveen positivamente o generan una indisposición hacia el trabajo.

En cuanto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, el 5,7% opina que se hallan muy satisfecho respecto a este factor y el 35,8% se sienten satisfechos, es decir, los docentes perciben sus relaciones interpersonales con sus compañeros o el director como agradable y positivo en la mayoría de los casos. Por el contrario, el 24,5% y el 34% consideran que se encuentran en el nivel promedio e insatisfecho respectivamente, o sea, revelan relativo reconocimiento y pueden existir eventos que estén generando indisposición hacia la labor docente. Se evidencia a continuación un gráfico de este factor.

En cuanto a la dimensión beneficios económicos, el 3,8% opinan estar muy satisfecho y en el 32,1% satisfecho. Estos resultados significan están conformes con sus retribuciones económicas, aunque en algunos casos no satisface plenamente. El 41,5% y el 22,6% se ubican en el nivel promedio e insatisfecho.

### **Interpretación de la tabla 10 y gráfico 6.**

La tabla 10 y gráfico 6, demuestra los resultados generales de la satisfacción laboral, donde el 3,8% se ubican en un nivel muy satisfecho, presentan evaluaciones positivas y que el ambiente organizacional es de positiva influencia. En el 32,1% se ubica en el nivel satisfecho, es decir, que si bien existen evaluaciones positivas pueden existir sentimientos disonantes que arriesguen la actitud del docente hacia su trabajo. El 34% de los evaluados se ubican en un nivel promedio, el cual revela la presencia de sentimientos ambivalentes hacia el trabajo que afectan la actitud hacia el trabajo. Y, por último, el 30,2% de los profesores se hallan en el nivel insatisfecho, quiere decir que, existen aspectos del trabajo que influyen en el desarrollo de sentimientos adversos hacia el trabajo. A continuación, se presenta el gráfico que ilustra mejor los resultados generales encontrados.

## **VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

### **6.1. Análisis de los resultados**

#### **6.1.1. Contratación de hipótesis general**

##### **Hipótesis de investigación**

Existe correlación entre estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

##### **Hipótesis nula (Ho)**

No existe correlación entre estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

La contrastación de la hipótesis general se ha realizado mediante el estadístico no paramétrico correlación de Rho de Spearman. Los resultados evidencian el valor de  $p = 0,049$  y  $\rho = 0,272$  entre los estilos de afrontar el estrés basados en el problema con la satisfacción laboral, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta en la investigación presente; por lo tanto:

Existe correlación entre estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

#### **6.1.2. Contratación de hipótesis específicas**

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad según Kolmogorov – Smirnow, se empleas estadísticos no paramétrica, en este caso la correlación de Rho de Spearman con el fin de contrastar las hipótesis específicas.

#### **6.1.2.1. Hipótesis específica N°.1.**

Existe correlación entre estilos el estrés basado en el problema y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

#### **Hipótesis nula (Ho)**

No existe correlación entre estilos de afrontar el estrés basados en el problema y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

La contrastación de la hipótesis específica 1 se ha realizado mediante el estadístico no paramétrico de correlación de Rho de Spearman. Los resultados evidencian el valor de  $p = 0,049$  y  $\rho = 0,272$  entre los estilos de afrontar el estrés basados en el problema con la satisfacción laboral, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta en la investigación presente; por lo tanto:

Existe correlación entre los estilos basados en el problema y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

#### **6.1.2.2. Hipótesis específica N°.2.**

Existe correlación entre estilos de afrontar el estrés basados en la emoción y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

### **Hipótesis nula (Ho)**

No existe correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en la emoción y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

La contrastación de la segunda hipótesis específica se ha realizado mediante la correlación de Rho de Spearman. Los resultados evidencian que no existe correlación entre el estilo enfocado en la emoción con la satisfacción laboral, del cual, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis propuesta en la investigación presente; por lo tanto:

No existe correlación entre los estilos de afrontar el estrés basados en la emoción y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

### **6.1.2.3. Hipótesis específica N°.3.**

Existe correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en la evitación y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

### **Hipótesis nula (Ho)**

No existe correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en la evitación y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

La contrastación de la tercera hipótesis específica se ha realizado mediante la correlación de Rho de Spearman. Los resultados evidencian que no existe correlación entre el estilo enfocado en la evitación con la satisfacción laboral, del cual, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis propuesta en la investigación; por lo tanto:

No existe correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en la evitación y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.

## **6.2. Comparación de resultados con antecedentes**

### **6.2.1. Comparación con antecedentes internacionales**

- Cantón y Téllez (2016), obtuvo los siguientes resultados concluyó que, los más satisfechos son los profesionales del nivel inicial y primaria, seguido por los profesores de la universidad, y los que presentan menos satisfacción fueron los docentes pertenecientes del nivel secundaria.

Estos datos se asemejan a los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde la satisfacción laboral general de los docentes es, muy satisfecho el 3,8%, satisfecho el 32,1%, promedio el 34,0%, insatisfecho el 30,2%. Lo cual significa que, los docentes evaluados presentan sentimientos de insatisfacción o necesitan ser reforzados.

- Navarro (2016), obtuvo los siguientes resultados: encontró que existe relación entre las dos dimensiones de estudio: satisfacción laboral y estrés laboral, y que, la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés



laboral, es decir, nivel alto de satisfacción laboral, niveles bajos de estrés.

Estos datos se asemejan a los resultados obtenidos en el presente trabajo, los estilos de afrontar el estrés se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes. De esta forma, confirmamos que sí es un buen predictor la satisfacción laboral de las formas de enfrentar una determinada situación estresante.

- Sierra (2015), obtuvo los siguientes resultados: respecto a la satisfacción laboral, los docentes evaluados presentan una media aritmética de 95,42, en un rango que va de 18 a 126 puntos y una desviación estándar de 14,56, es decir, que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel alto de satisfacción laboral.

Estos datos se asemejan a los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde la satisfacción laboral general de los profesionales evaluados, en su mayoría opinan que se ubican en un nivel Promedio con el 34,0%. Lo cual significa que, la mayoría de los docentes encuestados presentan sentimientos de insatisfacción o necesitan ser retroalimentados respecto a esta área.

- Espinoza (2017), obtuvo los siguientes resultados: el 66% de los evaluados se sienten satisfechos con el ambiente físico, sin embargo, en las dimensiones trabajo en general, remuneración, forma en que realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo y relación subordinado jefe, presentan niveles poco satisfechos.

Estos datos se anteponen a los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde la satisfacción laboral en cuanto a la dimensión significación de la tarea, los evaluados opinan en su mayoría presentar sentimientos

de satisfacción con el 58.4%, mientras en las dimensiones como condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos presentan la mayoría niveles por debajo de satisfecho. Lo cual significa que, la mayoría de los docentes encuestados necesitan ser retroalimentados respecto a estas dimensiones.

### **6.2.2. Comparación con antecedentes nacionales**

- Rodríguez (2019), obtuvo los siguientes resultados: en cuanto a la satisfacción laboral, el 46.15% de los docentes encuestados opinan que se encuentran satisfechos en un nivel promedio.

Estos datos se anteponen a los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde la satisfacción laboral general de los profesionales evaluados, en su mayoría opinan que se ubican en un nivel promedio con el 34,0%. Lo cual significa que, la mayoría de los docentes encuestados presentan niveles por debajo de satisfecho.

- Calderón y Vásquez (2018), obtuvo los siguientes resultados: no encontró correlación positiva ni negativa de los modos enfocadas al problema y la emoción con la satisfacción laboral general.

Sin embargo, estos datos se anteponen a los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde sí se encontró una correlación positiva con un nivel media entre el estilo basado en el problema denominado “suprimir otras actividades” y la satisfacción laboral, siendo el valor de  $p= ,002$  y  $Rho= ,420$ . Esto quiere decir que, a mayor uso del estilo “suspender otras actividades”, mejora los niveles de la satisfacción laboral en los docentes. Y esto

puede explicarse de que los modos de afrontamiento podrían estar influidas por factores social – culturales, además del medio externo y factores personales que esto implica.

- Zuasnabar (2018), obtuvo los siguientes resultados: en cuanto a la variable satisfacción laboral, encontró que el 47% de los docentes evaluados tienen insatisfacción laboral; también se encontró que el 37% tiene un nivel de satisfacción regular sobre la relación con la autoridad, o sea, sus relaciones interpersonales son importantes y necesarias.

Estos datos difieren de los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde la satisfacción laboral general de los profesionales evaluados, opinan encontrarse satisfechos en un nivel promedio con el 34,0%, el cual significa que, los profesores realizarán decisiones laborales fundadas en las preocupaciones de compensación.

- Chipana (2017), obtuvo los siguientes resultados: los profesionales evaluados emplean frecuentemente las estrategias de afrontamiento: solución al problema, expresión emocional, focalización, apoyo social, evaluación, evitación del problema y religión.

Estos datos se asemejan a los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde los estilos empleados frecuentemente por los docentes son los estilos basados en el problema (afrontar activamente, planificar y buscar apoyo social), estilos basados en la emoción (reinterpretar positivamente y desarrollo personal, y búsqueda de soporte emocional), y la menos usada, los

estilos basados en la evitación (negar el problema, realizar conductas inadecuadas y distraerse).

- Ángeles (2016), obtuvo los siguientes resultados: en cuanto a los estilos de afrontamiento del estrés, el estilo de afrontar basado en la emoción fue la forma más frecuente de utilizar en los docentes en relación a los estilos basados en el problema y los estos basados en la evitación o denominados también estilos disfuncionales.

Estos datos difieren de los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde los estilos de afrontamiento del estrés más empleado son los enfocados en el problema en relación al estilo enfocado en la emoción y en la evitación. Esto significa que, los docentes evaluados enfrentan directamente la situación estresante.

- Moreno (2016), obtuvo los siguientes resultados: en cuanto a la satisfacción laboral de los evaluados encontró que el 60% percibían un nivel regular de bienestar laboral y un 40 % alto.

Estos datos se anteponen a los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde la satisfacción laboral general de los profesionales evaluados, opinan están muy satisfecho el 3,8%, satisfecho el 32,1%, promedio el 34,0%, insatisfecho el 30,2%. Lo cual significa que, el 64,2% se encuentra por debajo del nivel satisfecho, representado por la mayoría de los docentes encuestados.

### **6.2.3. Comparación con antecedentes regional-local**

- Llachtarimay (2018), obtuvo los siguientes resultados: el 42,1% indican los trabajadores que la satisfacción

laboral es solo a veces, y el 39,5% mencionan que se encuentran satisfechos casi siempre.

Estos datos difieren de los resultados obtenidos en la presente investigación, donde la satisfacción laboral general de los profesionales evaluados, opinan estar muy satisfecho el 3,8%, satisfecho el 32,1%, promedio el 34,0%, insatisfecho el 30,2%. Lo cual significa que, el 64,2% se encuentra por debajo del nivel satisfecho, representado por la mayoría de los docentes encuestados.

- Quispe (2018), obtuvo los siguientes resultados: en cuanto a la satisfacción laboral con la categoría casi siempre con un porcentaje de 43,00%, en la categoría siempre 20%, en la categoría algunas veces 16,7%, en la categoría casi nunca 13,33%, en la categoría nunca 6,67%.

Estos datos se antepone con los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde la satisfacción laboral general de los profesionales evaluados, opinan que están muy satisfecho el 3,8%, satisfecho el 32,1%, promedio el 34,0%, insatisfecho el 30,2%. Lo cual significa que, el 64,2% se encuentra por debajo del nivel satisfecho, representado por la mayoría de los docentes encuestados.

- Olivares (2015), obtuvo los siguientes resultados: en cuanto a la satisfacción laboral, un 29,41% del personal mencionó estar satisfecho algunas veces, un 23,52% del personal mencionó estar satisfecho casi siempre, mientras un 20,59% del personal mencionó que casi nunca está satisfecho, un 14,71% del personal

mencionó que nunca está satisfecho y un 11,76% mencionó estar siempre satisfecho.

Estos datos difieren de los resultados obtenidos en el presente trabajo, donde la satisfacción laboral general de los profesionales evaluados, se ubica en el nivel muy satisfecho el 3,8%, satisfecho el 32,1%, promedio el 34,0%, insatisfecho el 30,2%. Estas diferencias pueden estar influidas por la percepción particular y las necesidades que cada persona posee.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Existe correlación entre los estilos de afrontar el estrés basados en el problema y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019; obteniendo una correlación positiva cuyo coeficiente es de  $Rho=0,272$  y la significancia estadística de  $p=0,49$ .
- No existe correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en la emoción y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019; obteniendo valores de  $Rho= ,075$  y  $p= 0,593$
- No existe correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en la evitación y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019; obteniendo valores de  $Rho= 0,008$  y  $p= ,954$ .

## **Recomendaciones**

- Se recomienda a la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera, ofrecer información a los docentes sobre los múltiples estilos y estrategias de afrontar una situación estresante con el fin de adquirir o reforzar sus conocimientos en el área y ponerlos en práctica en su vida cotidiana y laboral, del mismo modo sobre los factores de la satisfacción laboral.
- Se recomienda a futuras investigaciones, ampliar el estudio a diferentes instituciones educativas del nivel inicial, primaria, secundaria y universitaria, tanto privados como públicos, urbanos como rurales, con la finalidad de obtener mayor información, comparar los resultados y que se pueda generalizar con otras instituciones educativas.
- También se recomienda tomar en cuenta otras variables de estudio como el bienestar emocional, la motivación, el burnout, mobbing o acoso laboral.
- En cuanto a la aplicación de los instrumentos, se recomienda explicar claramente sobre las instrucciones de los cuestionarios, con la finalidad de que sean completados correctamente y respondidos de manera sincera.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ángeles P., S. G. (2016), Modos de afrontamiento al estrés en docentes de un centro educativo básica especial – Chimbote. (Tesis para optar el título de licenciado en psicología en la Universidad San Pedro). Recuperado de: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9046/Tesis\\_60451.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9046/Tesis_60451.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bulmes, B. M. (2003) Recursos y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de centros escolares estatales de lima metropolitana. Revista de Investigación en Psicología, Vol.6 N°.1. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/319475559\\_Recursos\\_y\\_estrategias\\_de\\_afrontamiento\\_al\\_estres\\_en\\_docentes\\_de\\_centros\\_escolares\\_estatales\\_de\\_Lima\\_Metropolitana](https://www.researchgate.net/publication/319475559_Recursos_y_estrategias_de_afrontamiento_al_estres_en_docentes_de_centros_escolares_estatales_de_Lima_Metropolitana)
- Calderon, C., & Vásquez, F., (2018), Estrategias de afrontamiento del estrés y satisfacción laboral en una empresa de transportes de Arequipa. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica de Santa María). Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7869>
- Cantón, M. I.; Téllez, M. S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Revista Lasallista de Investigación, vol. 13, núm. 1, 2016, pp. 214-226. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Carhuachin, S. (2017). Relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana 2017. (Tesis para optar el grado de Master en Docencia Universitaria. Universidad Cesar Vallejo. Perú). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27533/Carhuachin\\_SAP.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27533/Carhuachin_SAP.pdf?sequence=1)
- Carver, C., Scheier, M. & Weintraub, J. (1989). Evaluación de estrategias de afrontamiento: un enfoque basado en la teoría. Miami: Revista de Personalidad y Psicología Social.

- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (octava edición) México: McGraw-Hill.
- Chipana (2017). *Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016*. (Tesis para optar una Especialización de Enfermería en Emergencia y Desastres. Universidad Mayor de San Marcos. Perú). Recuperada de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7085/Chipana\\_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7085/Chipana_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cox, T. (1978). *Stress*. London, UK: Macmillan Press.
- Escalante I., (2015). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica de Santa María. Arequipa). Recuperado de: <https://1library.co/document/y8g05d0z-estres-satisfaccion-laboral-docentes-colegios-particulares-secundarios-arequipa.html>
- Espinoza R., (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad cesar vallejo. Perú). Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/154578428.pdf>
- González, J. y Sandoval, M. (2014). *Estrategias de afrontamiento y personalidad en la adaptación de jóvenes a su práctica deportiva. Diferencias de género*. Euroamericana de Ciencias Del Deporte. Recuperado de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/46833/1/239831-838161-1-SM.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Collado, C., Lucio, P., & Pérez, M., (2014). *Metodología de la investigación*. (sexta edición). México: McGraw-Hill.
- Llachtarimay, M., Y. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Chincheros, Apurímac, 2018*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado

en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú) Recuperado de: [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/383/Yudith\\_Tesis\\_Bachiller\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/383/Yudith_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llontop, E. (2016). Características del estrés laboral en docentes universitarios de una Universidad Particular de Chiclayo, 2015. (Tesis para optar el Grado de Maestro. Universidad de Piura). Recuperado de:

[http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola\\_Cumpa\\_y\\_Pamela\\_Chavez.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf)

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

Moreno, M. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Enfermería. Universidad Nacional de Santa. Perú). Recuperado de: <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2602/42706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, R., L. (2016). La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral. (Tesis de grado en Relaciones Laborales. Universidad de La Laguna). Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3133/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20estres%20laboral.pdf?sequence=1>

Olivares H., R., p., (2015). Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú). Recuperado de:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/237/27-2016-EPAE-OLIVARES%20HUAMANI-ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20SATISFACCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez, D. (2019). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima Caylloma Arequipa 2018. (Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa). Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10594>

Quispe R., M. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, Apurímac- 2018. (Tesis para optar título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú). Recuperado de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/398/Maribel\\_Tesis\\_Bachiller\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/398/Maribel_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sierra B., L., A. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional percibida por docentes de instituciones de la Iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur en la universidad de Montemorelos Colombia. (Tesis para optar el grado de Maestro. Universidad de Montemorelos. Colombia). Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/744>

Zuasnabar C., (2018). Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo. (Tesis para optar título de Licenciado en Psicología. Universidad Continental de la ciudad de Huancayo. Perú). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4890>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTILOS DE AFRONTAR EL ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DEL COLEGIO GREGORIO MARTINELLI - TALAVERA, 2019.						
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>Problema principal</b>	<b>Objetivo principal</b>	<b>Hipótesis principal</b>	<b>Variable 1</b> ESTILOS DE AFRONTAR EL ESTRÉS	<b>Dimensión 1</b> - Enfocado en el problema	I. Afrontamiento activo II. Planificar III. Suprimir otras actividades IV. Postergar el afrontamiento V. Buscar apoyo social.  VI. Buscar soporte emocional VII. Reinterpretar positivamente y desarrollo personal VIII. Aceptar el problema IX. Apoyarse en la religión X. Analizar las emociones  XI. Negar el problema XII. Conductas inadecuadas XIII. Distraerse	<b>Tipo</b> Aplicada  <b>Nivel o alcance</b> Descriptivo Correlacional  <b>Diseño</b> No experimental de corte transaccional  <b>Población</b> Conformada por 53 docentes  <b>Muestra</b> Representada por la misma cantidad de la población, es decir, 53 profesores, con el fin de realizar un estudio más significativo.  <b>Técnica</b> Encuesta  <b>Instrumentos</b> Cuestionarios
¿Cuál es la correlación existente entre estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019?	Establecer la correlación existente entre estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.	Existe correlación entre estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.		<b>Dimensión 2</b> - Enfocado en la emoción		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicos</b>		<b>Dimensión 3</b> - Estilos enfocados en la evitación.		
<b>P.E: 1</b> ¿Cuál es la correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en el problema y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019?	<b>O.E: 1</b> Identificar la correlación entre los estilos de afrontar el estrés basado en el problema y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.	<b>H.E: 1</b> Existe correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en el problema y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.				
<b>P.E: 2</b> ¿Cuál es la correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en la emoción y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019?	<b>O.E: 2</b> Determinar la correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en la emoción y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.	<b>H.E: 2</b> Existe correlación entre estilos de afrontar el estrés basado en la emoción y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.	<b>Variable 2</b> SATISFACCIÓN LABORAL	<b>Dimensión 1</b> - Significación de la tarea		
<b>P.E: 3</b> ¿Cuál es la correlación entre estilos basados en la evitación y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019??	<b>O.E: 3</b> Establecer la correlación entre estilos basados en la evitación y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.	<b>H.E: 3</b> Existe correlación entre estilos basados en la evitación y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli - Talavera, 2019.		<b>Dimensión 2</b> - Condiciones de trabajo		
				<b>Dimensión 3</b> Reconocimiento personal y/o social		
				<b>Dimensión 4</b> - Beneficios económicos		

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
ESTILOS DE AFRONTAR EL ESTRÉS (variable independiente)	Son alternativas de reaccionar o responder al estrés de las personas, es decir, las cosas que hace o siente cuando se enfrenta en tal situación.	Estilos de afrontar el estrés basado en el problema	Afrontar activamente:1;14;27;40
			Planificar: 2;15;28;41
			Suprimir otras actividades: 3;16;29;42
			Postergar el afrontamiento: 4;17;30;43
			Buscar apoyo el social: 5;18;31;44
		Estilos de afrontar el estrés basado en la emoción	Buscar el soporte emocional: 6;19;32;45
			Reinterpretar Positivamente y desarrollo personal: 7;20;33;46
			Aceptar el problema:8;21;34;47
			Religión:9;22;35;48
			Analizar las emociones: 10;23;36;49
Estilos de afrontar el estrés basado en la evitación	Negar el problema: 11;24;37;50		
	Conductas inapropiadas: 12;25;38;51		
	Distraerse: 13;26;39;52		
SATISFACCIÓN LABORAL (variable dependiente)	Es el conjunto de actitudes (afirmaciones de valor favorables o desfavorables acerca de objetos, personas, o acontecimientos) generales de la persona hacia su trabajo.	Significación de la tarea	4;7;13;18;21;22;25;26
		Condición de trabajo	1;3;8;12;15;17;20;23;24
		Reconocimiento personal y/o social	6;11;14;19;27
		Beneficios económicos	2;5;9;10;16

### Anexo 3: Instrumentos de medición

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

#### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Sergio Lazo Avendaño - DNI 70149835  
Institución: Universidad Autónoma de Ica  
Motivo: Tesis: "Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli-Talavera, 2020"  
Asesor: Dr. Jorge Félix Saravia Saravia  
Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC  
Muestra de investigación: 53 docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli-Talavera.

La presente autorización es para uso exclusivo del solicitante como único autor de la tesis en referencia; y se extiende por única vez, para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación; y es de su conocimiento que la calificación, análisis e interpretación de los datos es de su entera responsabilidad.

Febrero 12, 2021



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

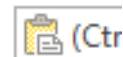
La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.



## Instrumento 1.



### CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (FORMA DISPOSICIONAL)



#### Instrucciones

Nuestro interés es conocer cómo las personas responden cuando enfrentan a situaciones difíciles o estresantes. Con éste propósito en el presente cuestionario se pide indicar qué cosas hace o siente con más frecuencia cuando se encuentra en tal situación. Seguro que diversas situaciones requieren respuestas diferentes, pero piense en aquellos QUE MÁS USA. Recuerde responder todas las preguntas.



Marque debajo de SI o NO si su respuesta coincide o discrepa con el ítem

		SI	NO
1	Ejecuto acciones adicionales para deshacerme del problema.		
2	Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema.		
3	Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema.		
4	Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar el problema.		
5	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo que hicieron.		
6	Hablo con alguien sobre mis sentimientos.		
7	Busco algo bueno de lo que está pasando.		
8	Aprendo a convivir con el problema.		
9	Busco la ayuda de Dios.		
10	Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones.		
11	Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido.		
12	Dejo de lado mis metas.		
13	Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente.		
14	Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema.		
15	Elaboro un plan de acción.		
16	Me dedico a enfrentar el problema, y si es necesario dejo de lado otras actividades.		
17	Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la situación lo permita.		
18	Trato de obtener el consejo de otros para saber qué hacer con el problema.		
19	Busco el apoyo emocional de amigos o familiares.		
20	Trato de ver el problemas de forma positiva.		
21	Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado.		
22	Deposito mi confianza en Dios.		
23	Libero mis emociones.		
24	Actúo como si el problema no hubiese sucedido realmente.		
25	Dejo de perseguir mis metas.		

26	Voy al cine o miro la TV, para pensar menos en el problema.		
27	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse.		
28	Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema.		
29	Me alejo de otras actividades para concentrarme en el problema.		
30	Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto.		
31	Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema.		
32	Converso con alguien sobre lo que me está sucediendo.		
33	Aprendo algo de la experiencia.		
34	Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido.		
35	Trato de encontrar consuelo con mi religión.		
36	Siento mucha perturbación emocional y expreso esos sentimientos a otros.		
37	Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema.		
38	Acepto que puedo enfrentar al problema y lo dejo de lado.		
39	Sueño despierto con otras cosas que no se relacionan al problema.		
40	Actúo directamente para controlar el problema.		
41	Pienso en la mejor manera de controlar el problema.		
42	Trato que otras cosas no interfieran en los esfuerzos que pongo para enfrentar el problema.		
43	Me abstengo de hacer algo demasiado pronto.		
44	Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema.		
45	Busco la simpatía y la comprensión de alguien.		
46	Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia.		
47	Acepto que el problema ha sucedido.		
48	Rezo más de lo usual.		
49	Me perturbo emocionalmente y estoy atento al problema.		
50	Me digo a mí mismo: "Esto no es real".		
51	Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema.		
52	Duermo más de lo usual.		

□

### CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Para la calificación se suman todas las respuestas marcadas en "Sí" por cada grupo o modo de afrontamiento, luego se multiplica este resultado por 0.25. para realizar el perfil y/o ubicar en la tabla de frecuencias.

ESTILOS ENFOCADOS EN EL PROBLEMA					ESTILOS EFOCADOS EN LA EMOCIÓN					OTROS ESTILOS ADICIONALES O DISFUNCIONALES		
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25	*0.25

FRECUENCIA DE AFRONTAMIENTO	
<b>25 puntos</b>	Muy pocas veces emplea esta forma
<b>50 a 75 puntos</b>	Depende de las circunstancias
<b>100 puntos</b>	Forma frecuente de afrontar el estrés

## Instrumento 2.



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ECA

### ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

FECHA: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

Complete y marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GÉNERO:** a) Masculino b) Femenino

**ESTADO CIVIL:** a) Soltero(a) b) Casado(a) c) Viudo(a) d) Divorciado(a) e) Conviviente.

**Condición de trabajo:** a) Estable b) Contratado. **Tiempo de trabajo:** a) Meses c) Años

El

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

	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
<b>CT.</b> La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
<b>BE.</b> Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
<b>CT.</b> Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
<b>ST.</b> La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
<b>BE.</b> Me siento mal con lo que gano.					
<b>DP.</b> Siento que recibo de parte de la institución "mal trato".					
<b>ST.</b> Me siento útil con la labor que realizo.					
<b>CT.</b> El ambiente donde trabajo es confortable.					
<b>BE.</b> El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
<b>BE.</b> La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
<b>DP.</b> Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
<b>CT.</b> Me disgusta mi horario.					
<b>ST.</b> Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
<b>DP.</b> Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					
<b>CT.</b> La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
<b>BE.</b> Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>CT.</b> El horario de trabajo me resulta incómodo.					
<b>ST.</b> Me complace los resultados de mi trabajo.					
<b>DP.</b> Compartir el trabajo con otros compañero me resulta aburrido.					
<b>CT.</b> En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
<b>ST.</b> Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
<b>ST.</b> Me gusta el trabajo que realizo.					
<b>CT.</b> Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
<b>CT.</b> Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
<b>ST.</b> Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					

## CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN

La calificación es de la siguiente manera:

Nunca	1
Poco	2
Regular	3
Mucho	4
Siempre	5

Para la interpretación se suman los puntajes obtenidos por cada dimensión y en total, y se ubican en la categoría correspondiente.

### CATEGORÍAS SL

NIVEL DE SATISFACCIÓN	Significación de la tarea (ST)	Condiciones de trabajo(CT)	Reconocimiento personal y/o social (RP)	Beneficios económicos (BE)	PUNTAJE TOTAL
<b>Muy satisfecho</b>	37 ó más	41 ó más	24 ó más	20 ó más	117 ó más
<b>Satisfecho</b>	33 – 36	35 – 40	21 – 23	16 – 19	103 – 116
<b>Promedio</b>	28 – 32	27 – 34	18 – 20	11 – 15	89 – 102
<b>Insatisfecho</b>	24 – 32	20 – 26	12 – 17	8 – 10	75 – 88
<b>Muy insatisfecho</b>	23 ó menos	19 ó menos	11 ó menos	7 ó menos	74 ó menos

## Anexo 4: Ficha de validación de instrumento de medición

### OPINIÓN DE EXPERTO

Título de la investigación

“Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes de un colegio de Talavera”

Nombre del investigador

Sergio Iazo Avendaño

Nombre del instrumento:

Cuestionario de Modos de Afrontamiento del Stress – Forma disposicional (Carver y colaboradores, 1989)

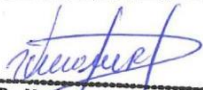
N°	Criterios	Valoración			
		Muy bueno	Bueno	Malo	Muy malo
1	Instrucciones	X			
2	Diseño del instrumento	X			
3	Número de preguntas	X			
4	Redacción de preguntas	X			
5	Preguntas coherentes a la variable	X			
6	Preguntas coherentes a la dimensión/indicador	X			
7	Número de alternativas a la pregunta	X			
8	Alternativas coherentes a la pregunta	X			
9	Lenguaje claro y preciso	X			

Observaciones:

---

---

---

  
Mg. Ps. Verónica Toledo Ramos  
MAGISTER EN PSICOLOGIA JURIDICA FORENSE  
CPSP. 12189

Firma

DNI N°.: 29663367

## OPINIÓN DE EXPERTO

Título de la investigación

“Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes de un colegio de Talavera”

Nombre del investigador

Sergio Lazo Avendaño

Nombre del instrumento:

Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999)

N°	CRITERIOS	Valoración			
		Muy bueno	Bueno	Malo	Muy malo
1	Instrucciones		X		
2	Diseño del instrumento	X			
3	Número de preguntas	X			
4	Redacción de preguntas	X			
5	Preguntas coherentes a la variable	X			
6	Preguntas coherentes a la dimensión/indicador	X			
7	Número de alternativas a la pregunta	X			
8	Alternativas coherentes a la pregunta	X			
9	Lenguaje claro y preciso	X			

Observaciones:

---

---

---



Claudia V. Huamani Mendonza  
C.P. P. 18307  
PSICÓLOGA

Firma

DNI N°:

## OPINIÓN DE EXPERTO

Título de la investigación

“Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes de un colegio de Talavera”

Nombre del investigador

Sergio Lazo Avendaño

Nombre del instrumento:

Cuestionario de Modos de Afrontamiento del Stress – Forma disposicional (Carver y colaboradores, 1989)

Nº	Criterios	Valoración			
		Muy bueno	Bueno	Malo	Muy malo
1	Instrucciones	X			
2	Diseño del instrumento	X			
3	Número de preguntas		X		
4	Redacción de preguntas	X			
5	Preguntas coherentes a la variable	X			
6	Preguntas coherentes a la dimensión/indicador	X			
7	Número de alternativas a la pregunta	X			
8	Alternativas coherentes a la pregunta	X			
9	Lenguaje claro y preciso	X			

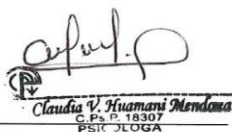
Observaciones:

---

---

---

---



Claudia V. Huamani Mendona  
C. P. 18307  
PSICÓLOGA

Firma

DNI N°.: 45016952



## OPINIÓN DE EXPERTO

Título de la investigación

“Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes de un colegio de Talavera”

Nombre del investigador

Sergio Lazo Avendaño

Nombre del instrumento:

Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999)

N°	CRITERIOS	Valoración			
		Muy bueno	Bueno	Malo	Muy malo
1	Instrucciones		✓		
2	Diseño del instrumento		✓		
3	Número de preguntas		✓		
4	Redacción de preguntas	✓			
5	Preguntas coherentes a la variable		✓		
6	Preguntas coherentes a la dimensión/indicador		✓		
7	Número de alternativas a la pregunta		✓		
8	Alternativas coherentes a la pregunta	✓			
9	Lenguaje claro y preciso	✓			

Observaciones:

---

---

---

  
Brenda Alldi Pizarro Aquila  


DNI N°.: 43053810

## OPINIÓN DE EXPERTO

Título de la investigación

“Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes de un colegio de Talavera”

Nombre del investigador

Sergio Lazo Avendaño

Nombre del instrumento:

Cuestionario de Modos de Afrontamiento del Stress – Forma disposicional (Carver y colaboradores, 1989)

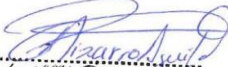
N°	Criterios	Valoración			
		Muy bueno	Bueno	Malo	Muy malo
1	Instrucciones		✓		
2	Diseño del instrumento		✓		
3	Número de preguntas	✓	✓		
4	Redacción de preguntas	✓			
5	Preguntas coherentes a la variable	✓			
6	Preguntas coherentes a la dimensión/indicador	✓			
7	Número de alternativas a la pregunta		✓		
8	Alternativas coherentes a la pregunta		✓		
9	Lenguaje claro y preciso		✓		

Observaciones:

---

---

---

  
Gladys Althia Pizarro Aguila  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 15350

Firma

DNI N°.: 43053810



VARIABLE 2: SATSFEACCION LABORAL																											
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	4	1	5	3	5	5	5	3	4	5	2	3	1	3	3	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	3	5	4	2	2	3	5	2	3	4	3	2	2	4	4	1	3	3	2	2	3	4	2
3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
4	4	1	2	4	3	5	4	2	3	4	4	5	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2
5	3	4	3	4	2	3	5	2	2	4	3	4	5	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3
6	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	2	5	5	4
7	3	4	4	4	4	5	5	3	2	5	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5
8	3	4	5	5	4	4	3	2	3	5	3	5	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	2	1	3	4	3
9	3	2	1	5	2	5	4	4	1	2	3	4	5	3	3	1	4	3	3	3	3	5	4	3	2	4	3
10	3	4	5	3	2	5	4	3	2	1	3	4	1	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	5	3
11	3	1	4	5	2	4	5	3	2	3	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3
12	4	3	5	5	1	2	5	3	2	4	3	5	3	4	3	2	1	4	4	4	3	2	4	3	1	4	4
13	3	1	3	4	1	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3
14	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3
16	3	4	5	5	3	5	5	4	3	3	5	2	5	5	3	3	2	3	5	3	3	4	4	2	2	5	4
17	5	3	4	5	3	5	5	5	2	5	4	5	4	5	2	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	2
18	3	1	5	5	1	3	5	3	2	2	4	2	5	5	1	2	3	4	3	2	5	5	2	1	5	5	1
19	5	2	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	2
20	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	5	3	2	5	5	2
21	3	4	2	3	1	3	5	3	1	2	4	2	5	4	3	2	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2
22	4	3	3	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	3	5	2	2	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3
23	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	2	5	4	3	2	2	1	2	4	4	4	2	3	4	4	4
24	3	3	5	3	3	4	4	5	2	2	3	4	4	5	3	2	3	4	5	3	5	5	2	1	5	5	5
25	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	3	3	5	4	3	5	3	4	1	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5
28	3	3	4	4	3	5	4	2	2	4	4	5	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3
29	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	2	5	4
30	3	4	1	5	3	5	5	5	3	4	5	2	3	1	3	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	4	4	4	4	5	4	2	2	3	5	2	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2
32	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
33	4	1	2	4	3	5	4	4	2	3	4	5	4	3	3	1	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2
34	3	4	3	4	2	3	5	2	2	4	3	4	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4
35	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	3	2	5	5	4
36	3	4	4	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5
37	3	4	5	5	4	4	3	2	3	5	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4	2	1	3	4	3
38	3	2	1	5	2	5	4	4	1	2	3	4	5	3	3	1	4	3	3	3	3	5	4	3	2	4	4
39	3	4	5	3	2	5	4	3	2	1	3	4	1	3	2	2	4	2	4	5	2	1	4	2	4	5	3
40	3	1	4	5	2	4	5	3	2	3	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3
41	4	3	5	5	1	2	5	3	2	4	3	5	3	4	3	2	1	4	4	4	3	2	4	3	1	4	4
42	3	1	3	4	1	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3
43	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2
44	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3
45	3	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	5	3	4	4	2	2	5	5	4
46	5	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	2	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	2
47	3	1	5	5	1	3	5	3	2	2	4	2	5	5	1	2	3	4	3	2	5	5	2	1	5	5	1
48	5	2	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	2
49	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	5	3	2	5	5	2
50	3	4	3	1	3	5	3	1	2	4	2	5	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2
51	4	3	3	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	2	3	5	3	3	3	3
52	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	2	5	4	3	2	2	1	2	4	4	4	2	3	4	4	4
53	3	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	5	3	2	3	4	5	3	5	2	1	5	5	5

## Anexo 6: Informe del TURNITIN

### ESTILOS DE AFRONTAR EL ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DEL COLEGIO GREGORIO MARTINELLI - TALAVERA, 2019

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>7</b> %	<b>7</b> %	<b>1</b> %	<b>2</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>2</b>	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>3</b>	<a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<a href="http://repositorio.unajma.edu.pe">repositorio.unajma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %

## Anexo 7: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado director de la Institución Educativa Gregorio Martinelli.

Soy estudiante graduado en Psicología de la UAI y estoy llevando a cabo un estudio sobre *Los estilos de afrontar el estrés y la satisfacción laboral en docentes*, como requisito para obtener mi título profesional en Psicología Humana. El objetivo del estudio es investigar si existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento del estrés y la satisfacción laboral en docentes. Solicito su autorización, como representante de la institución educativa, para aplicar los cuestionarios.

El estudio consiste en llevar un perfil del docente sobre su bienestar laboral y cómo soluciona una situación estresante, a través de dos cuestionarios: el primer cuestionario contiene 27 preguntas y la segunda 52. Le tomará contestando aproximadamente 30 minutos. La participación ayudará a la institución a tomar acciones sobre su realidad laboral.

La participación es voluntaria. Usted y los participantes tienen el derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo y recibe ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Los resultados se harán entrega en cuanto estén disponibles o si desea solicitarlos. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar conmigo al 946278503 o con mi asesora de investigación Dr. Jorge Félix Saravia Saravia al 956017584.

Preguntas o dudas sobre los derechos como participante en este estudio, pueden ser dirigidas a la Universidad Autónoma de Ica.

Nombre del investigador:

Sergio Lazo Avendaño

### AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy el consentimiento para la participación en el estudio del Br. Sergio Lazo Avendaño.

Talavera, 2020



Firma del director(a)

D.N.I.: 06220777

## Anexo 8: Solicitud

SESADE PARTES  
280  
91.05.19

SOLICITO: APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

SEÑOR:  
DIRECTOR DE LA I.E. GREGORIO MARTINELLI  
PROF. ARTURO MEDRANO

Yo, Sergio Lazo Avendaño, identificado con DNI. N°. 70149835, y domiciliado en la Carretera Aeropuerto S/N, distrito de Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac, Egresado en Psicología de la Universidad Alas Peruanas – filial Andahuaylas, con el debido respeto me presento ante usted para brindarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle lo siguiente:

Que, por motivos de continuar mi formación profesional, es que recorro a despacho de su digno cargo para solicitarle la aplicación de dos cuestionarios sobre modos de afrontar al estrés y satisfacción laboral a todo el personal docente con el objetivo de realizar una investigación de índole organizacional. Del mismo modo se le hará entrega de los resultados de dicha exploración para los fines que vea por conveniente.

Conocer de su predisposición, sobre todo con la juventud de nuestra provincia de Andahuaylas y juventud en general espero que me brinde la oportunidad de los cuestionarios mencionados antes.

Talavera, 21 de mayo del 2019

Atentamente,

*Concedida para la 3ra reunión Institucional 28 o 29 de mayo. 2.10 p.m. Docu*

*[Firma]*  
Egresado en Psicología  
Sergio Lazo Avendaño  
DNI. N°. 70149835

## Anexo 9: Declaración de autenticidad

### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, Sergio Lazo Avendaño Identificado con D.N.I. 70149835, alumno de pregrado de la FMH-UAP, autor(a/es) de la Tesis titulada:

“Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes de un colegio de Talavera”.

DECLARO QUE:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis presentada para la obtención del Título de Psicología Humana es original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizado ideas, fórmulas, ni citas completas “stricto sensu”; así como ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa).  
Caso contrario, menciono de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.
2. Declaro que el trabajo de investigación que pongo en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.

Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en la tesis, así como de los derechos sobre la obra presentada.

Asimismo, me hago responsable ante la universidad o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado.

De identificarse falsificación, plagio, fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello someténdome a la normas establecidas y vigentes de la UAP.

Andahuaylas, de marzo de 2020.

  
FIRMA

DNI: 70149835



HUELLA