



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
**TESIS**  
**AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y**  
**SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE**  
**INTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE**  
**TRUJILLO, 2018**  
**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**Autora:**

**Bach. Encinas Orbegoso Margarita Janet**  
**ID ORCID: 0000-0002-2434-6626**

**Asesor:**

**Dr. Abanto Vélez Walter Iván**  
**ID ORCID: 0000-0003-2110-7547**

**Línea de Investigación**

**Comunicación Y Desarrollo Humano**

**Sublínea de Investigación**

**Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**Afrontamiento al estrés y satisfacción laboral en docentes de  
Instituciones Educativas Estatales de Trujillo, 2018**

**Aprobación de jurado**



---

MG. KARINA PAOLA CARMONA BRENIS

**Presidente del Jurado de Tesis**



---

MG. ROBERTO DANTE OLAZABAL BOGGIO

**Secretario del Jurado de Tesis**



---

MG. KARLA ELIZABETH LOPEZ ÑIQUEN

**Vocal del Jurado de Tesis**



## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

### **AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE TRUJILLO, 2018**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Encinas Janet	Orbegoso Margarita	DNI: 18072326	
------------------	-----------------------	------------------	--

Pimentel, 03 de octubre de 2023.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, a mi esposo e hijos por ser ellos el motor de lucha y mayor fuente de inspiración.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma máter, la Universidad Señor de Sipán, por brindarme los conocimientos teóricos y prácticos para convertirme en una próxima profesional de éxito.

A las Instituciones donde realicé mi investigación, gracias por brindarme las facilidades y el permiso con sus docentes.

A los docentes que participaron en este estudio, por su tiempo y sinceridad al responder los cuestionarios planteados.

## INDICE

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	vii
INDICE.....	viii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	16
1.1.    Situación Problemática.....	16
1.2.    Formulación del Problema .....	18
1.3.    Justificación e Importancia .....	18
1.4.    Limitaciones de la investigación.....	19
1.5.    Objetivos .....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	22
2.1.    Antecedentes de la investigación. ....	22
2.1.1. Internacionales .....	22
2.1.2. Nacionales.....	23
2.1.3. Locales .....	24
2.2.    Bases teórico científicas. ....	26
2.2.1. Afrontamiento al estrés.....	26
2.2.2. Satisfacción laboral .....	35
2.3.    Definición de términos básicos. ....	42

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....	44
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	44
3.2. Población y muestra .....	45
3.3. Hipótesis.....	46
3.4. Operacionalización.....	47
3.6. Procedimiento para la recolección de datos.....	51
3.7. Análisis Estadístico e Interpretación de los datos.....	52
3.8. Criterios éticos.....	52
CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
	55
4.1. Resultados en tablas y gráficos.....	55
4.2. Discusión de resultados.....	63
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
5.1.Conclusiones .....	70
5.2.Recomendaciones.....	71
REFERENCIAS .....	73
ANEXOS.....	95

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Distribución de docentes según institución educativa</i> .....	46
Tabla 2. <i>Operacionalización de variables</i> .....	47
Tabla 3. <i>Análisis estadístico de la relación entre afrontamiento al estrés y satisfacción laboral</i> .....	55
Tabla 4. <i>Distribución de los docentes según los niveles de afrontamiento al estrés y sus estilos</i> .....	56
Tabla 5. <i>Distribución de los docentes según los niveles de satisfacción laboral y sus factores</i> .....	57
Tabla 6. <i>Análisis estadístico de la relación entre estilo de afrontamiento enfocado en el problema y los factores de satisfacción laboral</i> .....	59
Tabla 7. <i>Análisis estadístico de la relación entre estilo de afrontamiento enfocado en la emoción y los factores de satisfacción laboral</i> .....	60
Tabla 8. <i>Análisis estadístico de la relación entre otros estilos de afrontamiento y los factores de satisfacción laboral</i> .....	62



## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación entre afrontamiento al estrés y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas estatales de Trujillo. Siendo una investigación de tipo transversal, cuantitativa y básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional; la población estuvo conformada por 164 docentes; por muestreo aleatorio simple, se determinó la muestra de 116 docentes, a quienes por medio de la aplicación de dos cuestionarios: Modos de Afrontamiento del Estrés de Cooper y la Escala De Satisfacción Laboral De Palma (2004), se halló una relación altamente significativa entre el afrontamiento al estrés y satisfacción laboral ( $r=.405$ ;  $p<.01$ ). El afrontamiento enfocado en el problema presentó relación con políticas administrativas ( $\rho=.381$ ;  $p<.01$ ) y relación con la autoridad ( $\rho=.361$ ;  $p<.01$ ). El afrontamiento enfocado en la emoción presentó relación con condiciones físicas y/o materiales ( $\rho=.447$ ;  $p<.01$ ), políticas administrativas ( $\rho=.412$ ;  $p<.01$ ), relación con la autoridad ( $\rho=.349$ ;  $p<.01$ ), beneficios laborales y/o remunerativos ( $\rho=.298$ ;  $p<.05$ ), y relaciones sociales ( $\rho=.287$ ;  $p<.05$ ). Se concluye que existe relación entre afrontamiento al estrés y satisfacción laboral, así como la mayoría de sus factores, con excepción de otros tipos de afrontamiento, que no se encuentran vinculados con satisfacción laboral ni ninguno de sus factores. Se recomienda intervención psicoeducativa.

**Palabras claves:** Afrontamiento, Estilos de afrontamiento, Estrategias de afrontamiento, Estrés, Satisfacción Laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between coping to stress and job satisfaction in teachers of the state educational institutions of Trujillo. Being a cross-sectional, quantitative and basic research, of non-experimental design, correlational descriptive; the population was conformed by 164 teachers; by simple random sampling, the sample of 116 teachers was determined, to whom it refers to the means of application of the questionnaires: Copper's Stress Coping Modes and the Palma's Job Satisfaction Scale (2004), was found a relationship between coping to stress and job satisfaction ( $r = .405$ ;  $p < .01$ ). The coping focused on the problem was presented a relationship with administrative policies ( $\rho = .381$ ;  $p < .01$ ) and relationship with authority ( $\rho = .361$ ;  $p < .01$ ). The confrontation with emotion is related to physical and / or material conditions ( $\rho = .447$ ;  $p < .01$ ), administrative policies ( $\rho = .412$ ;  $p < .01$ ), relationship with authority ( $\rho = .349$ ;  $p < .01$ ), labor and / or remunerative benefits ( $\rho = .298$ ;  $p < .05$ ), and social relations ( $\rho = .287$ ;  $p < .05$ ). It is concluded that there is a relationship between coping to stress and job satisfaction, as well as most of its factors, with the exception of other types of coping, which are not linked to job satisfaction or any of its factors. Psychoeducational intervention is recommended.

**Key words:** Coping, coping styles, coping strategies, stress, job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, los cambios del siglo XXI, la era tecnológica, la puesta en ejecución de una nueva currícula nacional entre otras demandas laborales, ha hecho que los profesores se adapten de forma obligatoria para poder corresponder a las exigencias planteadas por el Ministerio de Educación. Por otro lado, las Huelgas y paros de los docentes, acontecidos en estos últimos años en nuestro país, son un claro indicio de su insatisfacción laboral (RPP Noticias, 2017; Redacción Perú21, 2017).

El presente estudio tuvo la finalidad de determinar la relación entre afrontamiento al estrés y satisfacción laboral, en docentes de tres instituciones educativas estatales de Trujillo. El afrontamiento al estrés, de acuerdo con Lazarus y Folkman (1984, citado por Laguna, 2016), es un conjunto de respuestas como consecuencia de un acontecimiento específico estresante, esfuerzos propios del área cognoscitiva y conductual para poder abordar, amenorar o sobreponerse de la demanda interna o externa surgida por la interacción entre el individuo y su medio. Por su parte, Alvarez (2007) refiere que la satisfacción laboral resulta ser una respuesta individual de una persona con respecto a su trabajo, producto de cómo se desempeña en él, así como el empleador lo aborda y procura su bienestar. A pesar de su relevancia e importancia en la rama educativa, las investigaciones sobre ambas variables son escasas en el

Perú, y los índices reales la realidad local de Trujillo resultan inciertos, por tanto, la presente investigación planteó no sólo hallar de forma descriptiva la realidad de ambas variables de forma independiente, sino que, de manera inferencial, determinar el grado de vinculación entre ambas; creando una propuesta de solución basada en una intervención psicoeducativa frente a los resultados hallados.

En la primera sección, se planteó cuál era el problema de este estudio, describiendo la realidad problemática, se realizó la formulación del problema, se justificó y resaltó la importancia de la investigación, así como las limitaciones encontradas, por último, se establecieron los objetivos generales y específicos.

En la segunda sección, se identificaron las investigaciones realizadas sobre las variables, tanto a nivel correlacional como descriptivo, ello presentándose en categorías internacional, nacional y local, por otro lado se abordaron las bases teóricas de las cuales de fundamenta esta investigación.

En la tercera sección, se plantearon las hipótesis, se definió a las variables conceptual y operacionalmente, se estableció la muestra y la población y cuáles eran las técnicas e instrumentos que iban a servir para ejecutar la investigación así como otros aspectos importantes en la

metodología, por último, se establecieron los criterios de rigor ético y científicos.

En la cuarta sección, se presentaron los resultados producto del estudio, así como el contraste con los estudios de otros autores.

En la quinta sección, se concluyó la investigación respondiendo los objetivos de la investigación de forma breve y clara, así mismo se recomendó acciones específicas según la realidad encontrada.

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Situación Problemática**

Existen indicios que muestran a las personas con escasas estrategias para afrontar el estrés en todos los aspectos: laboral, académico, familiar, entre otros. La Organización Mundial de la Salud (2004) afirma que el estrés laboral resulta un problema importante y ocupa los primeros lugares de preocupación del colaborador, esto perjudica en igual proporción a su institución empleadora. Por su parte, según la Organización Internacional del Trabajo (2016), el estrés laboral se considera una enfermedad nociva para la industria y la economía emergente, perjudicando las producciones laborales, ya que afecta al bienestar psicológico y físico de los trabajadores.

Al respecto, en Estados Unidos, Herman (2017) señala que nueve de cada diez docentes son sometidos a altos niveles de estrés, presentando un disminuido desempeño académico y mayores problemas conductuales en los estudiantes, comparados con los profesores que presentaban mayores niveles de afrontamiento al estrés.

En el Perú, Rojas (2017) refiere:

Se ha identificado que seis de cada diez peruanos sufren estrés, mientras que siete de cada diez padece de estrés laboral. Las personas cuya edad oscila entre 25 a 40 años, presentan con mayor frecuencia esta

enfermedad, además se ha logrado identificar que son las mujeres las que presentan mayor riesgo a padecerlo, teniendo en cuenta sus diversas responsabilidades en el hogar.

Los docentes no son la excepción. En Chile, Elige Educar (2016) refiere que de los 1.200 maestros entrevistados que trabajaron durante el 2015, el 40% no estaban felices con sus trabajos y el 30% aseguraba no disfrutar de sus laborales.

Respecto a la Satisfacción Laboral de los profesores que laboran en el Perú, Álvarez (2007), sostiene:

En el Perú no se han realizado estudios profundos sobre afrontamiento al estrés y satisfacción laboral en docentes...; sin embargo, se han realizado trabajos en otras poblaciones (p. 31-33).

Siguiendo a Gonzales y Subaldo (2015), que mencionan que las experiencias negativas atravesadas por los docentes producen insatisfacción personal y profesional, las experiencias negativas como un cuadro de estrés y un escaso afrontamiento a ello, podría estar relacionado con insatisfacción laboral que ellos presentan.

Con respecto a los docentes Peruanos, la Huelga Magisterial del Perú en el 2017, informada por La República (2017) fue una evidencia de la insatisfacción a su labor. Resuelto ese impase en el magisterio, se programó una recuperación de clases intensiva en los colegios estatales, que conllevó a que miembros educativos estatales presenten altos niveles

de estrés a causa del proceso de recuperación de clases, que generaba que concurran 6 días a cumplir labores académicas, tal como lo manifestó el secretario general de Asociación de Directores en Junín, Santiago López Galván. (Ramos, 2017).

Deseando ampliar conocimientos con respecto a la asociación entre ambas variables de interés en las IE estatales de Trujillo, se propuso la ejecución de este estudio, procurando proponer soluciones a la problemática descrita anteriormente.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Existe relación entre el afrontamiento al estrés y la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de Trujillo?

## **1.3. Justificación e Importancia**

Este estudio se justifica de forma práctica dado que permite conocer si los docentes presentan las estrategias y estilos adecuados para afrontar el estrés, por otro lado, otorga un panorama descriptivo acerca de la satisfacción laboral en docentes en sus niveles, por ello, identifica las deficiencias y aquellos niveles bajos que significan una necesidad de intervención en programas o sesiones psicoeducativas.



Además, permite identificar de qué forma está relacionado el Afrontamiento al Estrés y la Satisfacción Laboral en profesores, dotando de conocimiento predictivo, ya que conocer la magnitud de la asociación entre ambos, otorga bases teóricas, que producirán reflexión y sensibilización de los docentes y las autoridades educativas, con respecto al enfrentamiento al estrés en relación al valor que representa con la satisfacción laboral.

Por otro lado, este estudio se justifica de forma metodológica, debido a que los instrumentos en mención han sido sometidos a pruebas de validez y confiabilidad en una muestra de profesores de instituciones educativas, ello resulta un aporte novedoso y pionero en la ciudad de Trujillo, que sirve de antecedente oportuno para futuras investigaciones sobre el Afrontamiento al Estrés y Satisfacción Laboral en profesores de I.E estatales de la localidad.

#### **1.4. Limitaciones de la investigación**

Los docentes se mostraron resistentes al llenado de los instrumentos psicológicos. Así mismo, la autorización plena de la autoridad de la institución para realizar la investigación no fue compartida por los docentes y coordinadores, por ende existió dificultad para hallar un ambiente propicio para la aplicación de los instrumentos y un horario en el cual todos los docentes de la institución participen, por lo cual, la

investigadora debió adaptarse a los horarios libres individualizados de cada docente para explicarles la finalidad del estudio, las implicancias y la importancia de su participación, para después del respectivo consentimiento, aplicar los instrumentos.

## **1.5. Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprobar la relación entre Afrontamiento al estrés y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel predominante del Afrontamiento al Estrés y sus estilos en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo.
- Determinar el nivel predominante de Satisfacción Laboral y sus factores en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo.
- Establecer la relación entre estilo de afrontamiento enfocado en el problema y los factores de Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo.

- Determinar la relación entre estilo de afrontamiento enfocado en la emoción y los factores de Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo.
- Identificar la relación entre otros estilos de afrontamiento y los factores de Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

#### **2.1.1. Internacionales**

Muñoz-Mendez et al. (2016) ejecutaron una investigación buscando medir el impacto de las variables sociodemográficas en la Satisfacción Laboral a 163 profesores mayores de 22 años y menores de 61 años. Los investigadores hallaron que la mayoría presentaba niveles medios altos de Satisfacción Laboral; los profesores permanentes que tenían un contrato parcial, y que dictaban áreas motrices en la carrera de Educación Infantil, presentaron índices significativos más elevados que los otros grupos con respecto a su Satisfacción Laboral. Se concluyó que las variables sociodemográficas no presentan influencia significativas en la Satisfacción Laboral.

Echeverry et al. (2016) desarrollaron una investigación donde establecían la estrategia de Afrontamiento al Estrés con más uso por los profesores con índices bajos de estrés, en una IE de Cali. Siendo un estudio cuantitativo, no experimental, se aplicó a 42 profesores la Escala de estrategias [ECC-M], hallando que la estrategia de Afrontamiento al Estrés mayormente utilizada por los profesores por dichos profesores era la solución de problemas, así como la el refugio en la religión, reevaluarse positivamente y buscar ayuda profesional.

Hermosa (2016) desarrolló una investigación donde estableció la correlación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, en docentes de un colegio en Ibagué. El estudio fue de corte cuantitativo correlacional, evaluando a la totalidad de los docentes que trabajaban en el turno mañana. Se comprobó dicha correlación, concluyéndose que a alta Satisfacción Laboral, el docente presentará bajos niveles de burnout.

### **2.1.2. Nacionales**

Calderón y Vasquez (2018) ejecutaron una investigación con el objetivo de comprobar si la Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout estaban correlacionadas, en colaboradores de una organización dedicada al rubro de transportes. Se le aplicó a 107 trabajadores los instrumentos de evaluación. Se halló que la estrategia de afrontamiento del estrés focalizado en la solución del problema tenía correlación con el nivel de satisfacción laboral en grado moderado. Sólo se identificó una correlación de grado bajo entre la satisfacción laboral y la estrategia de afrontamiento del estrés religión.

Falla (2017) ejecutó un estudio para establecer la correlación entre el estrés y la Satisfacción Laboral a los profesores de una I.E de Chimbote. Se evaluó a la totalidad de docentes tanto de primaria como secundaria, hallándose que aproximadamente la mitad tenían estrés alto, y seis de cada diez tenían índices bajos de Satisfacción Laboral. También se comprobó la

correlación negativa y moderada entre dichas variables, concluyéndose que son interdependientes entre sí.

Escalante (2015) realizó un estudio donde se identificó la correlación entre los niveles de estrés y la Satisfacción Laboral de la población de 143 profesores de distintos colegios privados de Arequipa. Siendo una muestra por conveniencia, hallándose que ambas estaban correlacionadas, concluyéndose que tener alto nivel de estrés está relacionado con tener bajo nivel de Satisfacción Laboral.

León (2012) desarrolló un estudio donde se estableció los niveles de Satisfacción Laboral en profesores de instituciones educativas inclusivas de Callao, según institución, edad y tiempo de servicio. Por tanto, se evaluó a 76 profesores, con la Escala de Satisfacción Laboral de Palma, hallándose que la mayoría de profesores presentaban satisfacción laboral promedio; además, mientras mayor edad presenten, y más tiempo hayan trabajado para una institución, mayores serían los índices de insatisfacción que presenten los profesores.

### **2.1.3. Locales**

Inga y Segura (2019) desarrollaron un estudio que procuró comprobar la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores de colegios públicos de José Leonardo

Ortiz-Chiclayo. Mediante un estudio transversal, se evaluó a 144 profesores de dos colegios. Se halló predominio de nivel insatisfacción en relaciones sociales y nivel regular en los factores de satisfacción laboral, mientras que, en compromiso organizacional, el compromiso afectivo fue de nivel bajo, mientras que en el compromiso normativo y de continuidad resaltó el nivel regular. Se corroboró la relación entre ambas variables.

Huamanchumo (2016) ejecutó un estudio que buscó hallar si el estrés laboral y la Satisfacción Laboral estaban asociados, en profesores de un colegio nacional de Trujillo. Siendo un estudio correlacional, transaccional, se entrevistó y evaluó a 64 profesores. Se comprobó la correlación en las dos variables, siendo negativa y débil; así mismo se identificó predominancia de niveles elevados de estrés laboral, así como nivel medio de Satisfacción Laboral.

Marín y Zapata (2015) realizaron una investigación para hallar si los modos de afrontamiento del estrés estaban correlacionados con la inteligencia emocional en colaboradores del Gobierno Regional de Lambayeque. Es así que, desde un diseño correlacional, se aplicó a 186 trabajadores elegidos por muestreo aleatorio simple, los instrumentos de evaluación. Se evidenció que los componentes control de estrés, adaptabilidad e intrapersonal se correlacionaron inversamente con modos

de afrontamiento; así como los componentes estado de ánimo general e inteligencia interpersonal tienen relación positiva con los modos de afrontamiento al estrés.

## **2.2. Bases teórico científicas.**

### **2.2.1. Afrontamiento al estrés**

#### **2.2.1.1. Definiciones de afrontamiento**

Lazarus y Folkman (1986) conciben al afrontamiento como un conjunto de esfuerzos a nivel cognitivo y conductual desarrollado por las personas para superar situaciones demandantes ya sean externas o internas; con el paso del tiempo, Fernández - Abascal (1997), profundiza la definición señalando al afrontamiento como: tendencias individuales para superar acontecimientos difíciles, de esta manera, estos autores sostienen que son ciclos específicos utilizados en contextos determinados, pudiendo variar según lo que acontezca como respuesta.

Según Peiró y Salvador (1993), el afrontamiento, resulta ser un elemento trascendental para abordar el estrés y su definición parte de las bases teóricas que se postulen con respecto al estrés.

Al respecto, Castaño y León (2010) también resaltan que el afrontamiento regula las perturbaciones emocionales, muchas veces categorizado como estrés.

Por otra parte, según Barra (2003):



El Afrontamiento al Estrés se entiende como un proceso donde la dimensión cognitiva, afectiva y conductual de una persona repercute en su interacción con una situación de estrés, como consecuencia de la percepción de lo que sucede, de su importancia y de las medidas a adoptar para resolverla.

Carver y Sheier (1994) enfatizan que aunque el Afrontamiento al Estrés podría presentar diferentes patrones sostenibles en el tiempo, los sujetos tienden a manejar actitudes e intentar resolver el estrés y que de estos estilos dependerán las reacciones de la persona en situaciones futuras.

#### **2.2.1.2. Definiciones de estrés**

Según Cooper et al. (1988), el estrés se concibe como una consecuencia situacional donde la persona es incapaz de sobreponerse a acontecimientos negativos, teniendo perturbaciones a nivel cognitivo y emocional.

En caso de los docentes, vendría a ser una respuesta ineficaz o en todo caso, ausencia de respuesta oportuna de demandas de los miembros educativos en relación a su rol como docente, cuya consecuencia resulte en perjuicio de su labor con el alumnado y la institución educativa en general.

Selye (citado por Naranjo, 2009) refiere:

El estrés se concibe como un cúmulo de respuestas de un individuo frente a situaciones agresivas del entorno que incluyan una demanda psicofísica extralimitada o un peligro para el individuo en sí, pudiendo estas respuestas ser de tipo somáticas, autonómicas y conductuales inespecíficas.

Al respecto, en caso de los docentes, el estrés sería el conjunto de respuestas conductuales, autonómicas y somáticas inespecíficas del docente frente a situaciones negativas del contexto educativo que impliquen demandas que superen la capacidad de resolución o signifiquen un riesgo o perjuicio para el docente.

### **2.2.1.3. Estilos de afrontamiento**

Según Carver et al. (1989):

Son estrategias aglomeradas según sus semejanzas en: afrontamiento centrado en el problema, afrontamiento centrado en la emoción o en la evitación al afrontamiento. Cuando la persona presenta un desequilibrio emocional, físico y psicológico producto de un acontecimiento negativo, se generará un patrón de respuesta que determinará los estilos de afrontamiento que se ejecutarán:

- a) Estilos de afrontamiento dirigidos al problema: Las personas procuran cambiar el acontecimiento negativo, manteniendo a distancia o aminorando la consecuencia nociva resultante de la amenaza. Comprende:
- Afrontamiento activo: Consiste en orientar acciones que den como resultado el distanciamiento o la evitación del estresor o, en algunos casos, la disminución de consecuencias negativas.
  - Planificación de actividades: Consiste en que la persona piensa cómo manejar el agente estresor, organiza y planifica mecanismos de acción, escoge algunos para abordar el problema y los pone en acción.
  - Supresión de actividades distractoras: Con la meta de concentrarse únicamente en la disminución de aquel causante del estrés, se resta importancia a actividades no productivas en la disminución del estrés, entendidas como actividades distractoras, enfocando toda la intención en abordar el agente estresor.
  - Refrenar el afrontamiento: Significa contener una acción prematura para actuar sobre el problema, y en vez de ello, recurrir a una respuesta adecuada en el momento adecuado, cuando el individuo presente los recursos idóneos para manejar funcionalmente al causante estresor.
  - Búsqueda de soporte social por razones instrumentales: se entiende a la capacidad de identificar personas del entorno un soporte con respecto al agente estresor, como consejo, asistencia, información y orientación.

b) Estilos de afrontamiento dirigidos a la emoción: Mientras que el primer grupo se perfilaba en función a poner fin al problema, este tipo de estilo intenta disminuir aquellas emociones negativas desencadenantes en el individuo por la presencia del agente estresor, se subdividen en:

- Búsqueda de soporte social por razones emocionales: Implica buscar apoyo moral, sentirse comprendido por los demás, buscando reducir la perturbación emocional acontecida.
- Reinterpretación positiva y crecimiento: El individuo reconoce en la situación negativa una oportunidad de aprendizaje y valora las habilidades que ha debido desarrollar para intentar afrontar el problema en mención, es decir, valora y otorga una perspectiva positiva de lo acontecido.
- Aceptación: Es una estrategia de afrontamiento en la cual el individuo pasa por dos fases, la primera acepta que el agente estresor existe, en la segunda fase el individuo acepta esta vez la convivencia con este agente estresor ya que no puede eliminarse.
- Centrarse en las emociones y liberarlas: Es la tendencia del individuo a expresar libremente las emociones negativas desencadenantes del agente estresor.
- Acudir a la religión: Buscando aminorar la influencia de las emociones negativas resultantes del agente estresor, el individuo acude a la religión en busca de soporte y tranquilidad.

- c) Estilos adicionales de afrontamiento: Implica acciones de evitación con respecto a los acontecimientos estresantes, prestándole atención a actos improductivos.
- Desenganche mental: La persona en un intento de desconectarse emocionalmente con el acontecimiento estresante, se aboca en actividades de alto interés para él, con el fin de evitar abordar el agente estresor.
  - Negación: Consiste en convencerse a sí mismo que la situación estresante no existe o, en su defecto, no se categoriza como una situación estresante sino como un acontecimiento normal para el individuo.
  - Humor: Consiste en valorar al agente estresor con humor, haciendo bromas o mofas de la situación negativa, sin intentar solucionar el problema o expresar el malestar por la situación negativa.
  - Desenganche conductual: El individuo disminuye su esfuerzo conductual y cognitivo en el alcance de las metas que el estresor obstaculiza.

#### **2.2.1.4. Estrategias de afrontamiento**

De acuerdo con Fernández et al. (citado por Castaño et al., 2010) las estrategias de afrontamiento con el conjunto de acciones específicas destinadas a superar situaciones demandantes, por lo que existe un sin número de estrategias que puede utilizar un individuo en función a las características del agente estresor, el ambiente donde se presente la

circunstancia estresante e incluso el entorno que acompañe a este individuo en ese momento.

Carver et al. (1989) dividen dichas estrategias en: adicción, uso, expresión emocional, reinterpretación positiva, soporte emocional y social, postergación, supresión de actividades, planificación y estrategias activas.

Por su parte, Everly y Latting (1989) refieren que son el empeño en disminuir los efectos dañinos del estrés, pudiendo este esfuerzo categorizarse como psicológico o conductual.

#### **2.2.1.5. Diferencia entre los estilos y estrategias de afrontamiento al estrés.**

Fernández y Abascal (citados por Martín, 1997) esclarecen las diferencias entre ambos constructos:

Mientras que los estilos de Afrontamiento al Estrés son patrones individuales dirigidos a solucionar acontecimientos perjudiciales, determinan la utilización de uno o varios tipos de estrategias de Afrontamiento al Estrés, los momentos de su uso así como el contexto donde se ejecuten. Las estrategias de Afrontamiento al Estrés resultan ser un conjunto de acciones específicas utilizadas en situaciones precisas pudiendo cambiar según las consecuencias generadas.

Pelechano (2005) considera:

Ambas terminologías no son contrapuestas sino complementarias, señalando que los estilos de afrontamiento tienden a ser más permanentes y consistentes cuando se aborda y resuelve el estrés; por otra parte, las estrategias de Afrontamiento al Estrés resultan ser actos concretos.

#### **2.2.1.6. Teoría de Lazarus y Folkman.**

Si bien es cierto que la presente investigación parte de la base teórica de Carver et al. (1989) con respecto al Afrontamiento al Estrés, ellos a su vez partieron del modelo postulado por Lazarus y Folkman (1984), quienes definían al constructo como esfuerzos a nivel cognitivo y conductual que cambiaban asiduamente y se utilizaban con la intención de sobreponerse a alguna demanda específica, ya sea externa o interna, valorizada como desbordante del conjunto de recursos personales.

Lazarus y Folkman (1986) señalan que:

En el proceso de afrontamiento al estrés, existe en primer lugar la aparición de una situación calificada como estresante, en donde el individuo percibe que no presenta las herramientas o capacidades necesarias para la solución de esta situación negativa, generando adicionalmente un malestar emocional y una sensación de peligro para su bienestar personal. El estrés tiene dos fases, la primera es la evaluación primaria, en la cual la persona percibe y evalúa el agente estresor y ello implica una respuesta

vinculada tanto cognitiva como conductual. La segunda fase consiste en evaluar donde la persona elabora respuestas a nivel cognitivo valorizando cuáles son los elementos propios para vencer al agente estresor o la circunstancia negativa en la cual se encuentra.

Años más tarde, Lazarus y Folkman (1986) maduran y modifican su postulado argumentando:

Se defiende una nueva concepción con respecto al Afrontamiento al Estrés como las acciones secuenciadas destinadas a que las personas hagan frente a acontecimientos negativos, extendiendo esfuerzos a nivel cognitivo y conductual, eligiendo una acción específica; asimismo, el proceso mismo del afrontamiento tiene la finalidad de restablecer el bienestar personal y disminuir el malestar originado por el agente estresor. Por otro lado, existen diversos factores que perfilarán el uso de determinada estrategia de afrontamiento, por ejemplo, la vinculación con la religión, el estado de salud, el entorno y apoyo social y familiar que recibe, la automotivación, la capacidad para resolver problemas, o incluso los estilos de crianza de personas con los que han convivido, la accesibilidad a drogas, alcohol, o actividades lujosas que pudieran significar una distracción de la situación estresante, etc.

Además, Lazarus (1986) concluye que:



El afrontamiento se utilizará independientemente se resuelva o aborde efectivamente la circunstancia negativa, por ello el afrontamiento debe considerarse independiente del resultado que pueda acontecer. Se podrá dividir el afrontamiento según estilos en función al proceso mismo del afrontamiento, si es que se busca resolver el problema o si la finalidad es controlar o disminuir la emoción negativa vinculada a la valoración del problema.

## **2.2.2. Satisfacción laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Palma, (2006) define la Satisfacción Laboral como un conjunto de actitudes de los empleados con respecto a su trabajo, sobre cuánto lo reconocen a nivel personal y social, cómo es la calidad de su trabajo así como los beneficios laborales y a nivel económico que les ofrecen los empleadores.

Un nuevo enfoque ha hecho que diversos autores enfoquen a dicho constructo como un estado placentero del trabajador producto de la evaluación de su labor en una organización (Robbins & Judge, 2013).

Por otro lado, se entiende también como un conjunto de actitudes de una persona con relación a su centro de labores (Robbins & Coulter, 2014).

### **2.2.2.2. Teorías de la satisfacción laboral**

Existen distintas teorías que fundamentan teóricamente el constructo Satisfacción Laboral, que se explicarán a continuación:

- A) Teoría de Higiene-Motivacional: Se enfatiza en que algunas condiciones laborales están ligadas a que el trabajador se sienta satisfecho con respecto a su trabajo, y la ausencia de otras está asociada a la insatisfacción laboral (Herzberg, 1976). Las condiciones antes mencionadas, que son fuentes de satisfacción pueden ser que reconozcan tus logros, que el trabajo estimule, sentirse autorrealizado, que los demás reconozcan una buena labor, sentir que el trabajo te permite crecer y avanzar. Estos factores motivan al individuo y de estar presentes, asegurarán una Satisfacción Laboral. En cambio, las condiciones cuya ausencia produce insatisfacción son los factores de higiene, cuando estos factores son inadecuados o no existen en la organización, existirá una gran posibilidad que los empleados no se sientan satisfechos laboralmente. Por otro lado, si estos factores se encuentran presentes en una organización, ello no garantiza Satisfacción Laboral a largo plazo. Estos factores pueden ser políticas organizacionales, supervisiones, vínculos con los demás

trabajadores, condiciones de trabajo, remuneración y seguridad laboral.

B) Teoría del Ajuste en el trabajo:

Si los conocimientos, experiencias y comportamientos de los trabajadores es coherente con el perfil del puesto a ocupar en la organización, es más probable que su trabajo sea calificado como eficiente, ello hará que el empleador tenga una posición favorable con el trabajador y ello repercutirá de manera directa en la satisfacción del trabajador. (Dawes, 1984).

Cuanta más congruencia exista entre los refuerzos (premios) que están vinculados a las funciones del puesto con la consecución de los objetivos personales que tenga el trabajador, como estatus, seguridad económica, confort; se garantizará la Satisfacción Laboral del trabajador en su organización. En el caso del docente de una institución educativa estatal, cuán satisfecho o insatisfecho esté un docente, determinará que éste permanezca en su puesto de trabajo, logre desempeñar una labor eficiente y reciba reconocimientos por parte de la institución educativa que pertenece, o en todo caso, de la Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente.

C) Teoría de la discrepancia:

Cuando un trabajador evalúa su labor como un medio para lograr alcanzar diversos valores laborales, entonces se podrá afirmar que

dicho trabajador está satisfecho, porque presenta un estado emocional placentero con respecto a su trabajo. Asimismo, cuando el trabajador percibe que su labor bloquea o dificulta el alcance de sus valores laborales, ello repercutirá negativamente en un estado emocional no placentero que significará que dicho trabajador está insatisfecho en su organización. (Locke, 1968).

Esta teoría afirma que la satisfacción en el ámbito laboral se origina a consecuencia de la evaluación del empleador con respecto a la compatibilidad entre las percepciones brindadas en el entorno laboral y los valores laborales que se tienen. Estos valores varían de trabajador en trabajador, caracterizándose como dinámico, además de la jerarquía de valores que es disímil e intrínseca en cada individuo de forma independiente. En caso de los docentes, la satisfacción o insatisfacción laboral es producto de un juicio dual: el grado de discrepancia entre los valores que el docente pretende alcanzar a través de la docencia y la percepción de lo que le ofrece su labor en una institución educativa para dicho alcance; y la importancia que el docente le otorga a estos valores laborales.

D) Teoría de la satisfacción por facetas: Señala que el trabajador que establece coherencia entre lo que le brinda la institución donde labora y lo que él ofrece, presenta una elevada Satisfacción Laboral (Lawler,

1973). Las percepciones de lo que contribuye un trabajador a nivel laboral, la calidad de trabajo de los colegas, y las condiciones de trabajo serán punto de partida para la contribución que el trabajador crea que merece de parte de la organización. Al contrastarse, existe satisfacción cuando lo que se piensa que debería recibir el trabajador es igual a los que realmente recibe. Hay insatisfacción cuando lo que realmente recibe es menor a lo que piensa que debería recibir y se presenta un sentimiento de culpa e inequidad cuando lo que realmente se recibe es mayor a lo que se pensaba recibir.

E) Teoría de los eventos situacionales: La Satisfacción Laboral se encuentra influenciada por dos elementos básicos, las características así como los eventos situacionales (Quarstein et al., 1992). Antes de aceptar el puesto, el futuro trabajador evalúa ciertos factores propios del trabajo en mención, como, por ejemplo, las oportunidades de promoción, las políticas, el sueldo, entre otros. Estos factores son denominados características situacionales. Los eventos situacionales son parte de la vida laboral, que al no haberlas previsto, es decir, cuando, en caso de ser docente de una institución educativa estatal, ya haya aceptado el empleo, estos factores aparecen, pudiendo ser favorables (un aumento de sueldo no esperado por los docentes por

políticas educativas), o desfavorables (clima institucional conflictivo, alto porcentaje de niños con problemas de conducta y/o emocionales).

La presente investigación mantiene el enfoque de la teoría de la Higiene-Motivación de Herzberg, que fue también el punto de partida para el postulado teórico de Palma (1999), quien profundiza y actualiza el constructo Satisfacción Laboral, tal como se describe en los párrafos posteriores.

### **2.2.2.3. Indicadores de Satisfacción laboral**

Para que exista satisfacción laboral en un empleador, deben cumplirse condiciones positivas en relación a su labor, estas a su vez pueden agruparse en los siguientes indicadores (Palma, 1999; Robbins & Judge, 2013; Regalado, 2016):

#### **A. Condiciones Físicas y/o Materiales**

Es el grado de complacencia sobre la distribución del ambiente, la percepción de comodidad, tranquilidad y placer según las características físicas que el trabajo presente, ello repercutirá en la atribución positiva o negativa de la labor en sí.

#### **B. Beneficios Laborales y/o Remunerativo**

Grado de aceptación y valoración del incentivo económico otorgado por una organización. Cabe resaltar que ello estará influenciado por la percepción e incluso el nivel económico al que ha estado acostumbrado a vivir el trabajador,

por ejemplo, si es una persona de un estrato socioeconómico bajo, un empleo bien remunerado será motivo de satisfacción laboral e incluso felicidad, en cambio, si es un trabajador de un estrato socioeconómico medio o alto, la remuneración no tendrá el mismo impacto en su nivel de satisfacción laboral, debido a que las expectativas económicas de cada individuo varían.

#### C. Políticas Administrativas

Son el conjunto de percepciones referidas al aprecio que la organización ofrece a sus labores de un trabajador así como procura su bienestar, a través de lineamientos, directivas o normas que rigen en la organización, en el cual el trabajador adoptará una actitud de aceptación o rechazo.

#### D. Relaciones Sociales

Estado de placer o inconformidad con respecto al vínculo con los demás trabajadores de la empresa. La satisfacción laboral tendrá una fuente clara en la percepción que el trabajador tenga sobre la interdependencia, la retroalimentación, cuánto se sientan apoyados por su contexto, y la calidad de la interacción con los colegas, no sólo para el alcance de las metas sino como el proceso de su labor en sí.

#### E. Desarrollo Personal

Es la percepción de la posibilidad de crecer y sentirse importante dentro de la organización, el incremento de la sensación de la autorrealización, del encaje de la labor con los intereses del trabajador.

#### F. Desempeño de Tareas

Es el valor que el trabajador le otorga a su labor, a las tareas que realiza, si es que considera que ello es importante y aporta realmente a la institución o carece de utilidad y no es tan trascendental como el de los demás compañeros de trabajo.

#### G. Relación con la Autoridad

Consiste en el grado de valoración de la relación del trabajador con su superior, y la percepción de si éste es justo, empático, comprensivo y presenta un rol de soporte y apoyo con el trabajador.

### 2.3. Definición de términos básicos.

- **Afrontamiento.** "Conjunto de pensamientos y actos realistas y flexibles que solucionan los problemas y, por tanto, reducen el estrés" (Lazarus & Folkman, 1986).
- **Estilos de afrontamiento.** Carver et al. (1989) mencionan que son el grupo de estrategias dirigidos a solucionar el problema, disminuir la emoción o evitar el afrontamiento.
- **Estrategias de afrontamiento.** Fernández y Abascal (citado por Castaño y León, 2010) menciona que son las acciones concretas que usan los sujetos en las situaciones demandantes.
- **Estrés.** Según Cía, (2002, p.37), es "toda reacción a cualquier tipo de presión, sea externa o del medio interno de una persona".



- **Satisfacción laboral:** De acuerdo a Palma (2006) es la actitud de los colaboradores respecto a su centro de labores en relación a aspectos netamente del trabajo.

## CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

### 3.1. Tipo y diseño de la investigación.

#### Tipo de investigación.

Es un estudio básico, cuantitativo y transaccional o transversal. Es básico porque se profundiza alcances teóricos de las variables estudiadas, es cuantitativa debido a que se realiza la prueba de hipótesis por medio de un análisis estadístico, y resulta ser transaccional o transversal ya que aplica instrumentos en un momento único (Hernández et al., 2014).

#### Diseño de la investigación.

Se sigue el diseño no experimental descriptivo correlacional debido a que busca establecer el grado de vinculación de dos variables en un tiempo y población determinada. (Hernández et al., 2014).

Se plantea el siguiente esquema de investigación:



Donde:

X1: Variable de afrontamiento al estrés

Y1: Variable de satisfacción laboral

○ : Relación entre las variables de estudio

### 3.2. Población y muestra

#### Población

La presente investigación estuvo compuesta por 164 profesores de tres colegios estatales representativas Trujillo de ambos sexos.

#### Muestra

Al existir una población específica, se aplicó la siguiente fórmula para poblaciones finitas para hallar el número de la muestra:

$$n = \frac{z^2 PQN}{E^2 * (N - 1) + z^2 PQ}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Coeficiente de confianza (59%).

P = Probabilidad de éxito o proporción esperada (50% = 0.5).

Q = Probabilidad de fracaso (50% = 0.5).

N = Tamaño de la población =180

E = Margen de error o precisión (5%).

La muestra corresponde a 116 sujetos.

Teniendo en cuenta que el número de la muestra conformada por 116 docentes representa el 70,7% de la población total, la muestra estuvo conformado de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Distribución de docentes según institución educativa*

Institución educativa	Nº docentes	Nº de sujetos de la muestra
A	90	64
B	46	33
C	28	20
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>116</b>

Se utilizó un muestreo aleatorio simple para elegir a los docentes en función al número de muestra por cada institución educativa.

Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 116 docentes seleccionados por un muestreo aleatorio simple de las tres instituciones educativas estatales anteriormente mencionadas.

### **3.3. Hipótesis.**

#### **General:**

HG<sub>a</sub>: El Afrontamiento al Estrés y la Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo están relacionados.

HG<sub>0</sub>: El Afrontamiento al Estrés y la Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo no están relacionados.

### 3.4. Operacionalización.

**Tabla 2**

*Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Estilos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Niveles de Medición</b>	<b>Técnica/ Instrumento</b>
<b>Afrontamiento al estrés</b> <b>(Variable 1)</b>	Esfuerzos cognitivos y conductuales que desarrollan los individuos para manejar las diferentes demandas de índole externo y/o interno que	Puntajes del Cuestionario de Modos de Afrontamiento del Estrés, que resulta de la valorización del docente con respecto a la frecuencia de uso de los estilos de afrontamiento al estrés existentes: estilo enfocado en el problema, estilo	Estilo enfocado en el problema	Afrontamiento activo Planificación La supresión de otras actividades La postergación del afrontamiento La búsqueda de apoyo social	Ordinal	Cuestionario/ Cuestionario de Modos de Afrontamiento del Estrés
			Estilo enfocado en la emoción	La búsqueda de soporte emocional Reinterpretación positiva y desarrollo personal La aceptación Acudir a la religión	Ordinal	

	enfrentan en su vida diaria. Lazarus y Folkman (1986)	enfocado en la emoción u otros estilos de afrontamiento.	Otros estilos de afrontamiento	de	Análisis de las emociones	Negación Conductas inadecuadas Distracción	Ordinal	
<b>Satisfacción laboral (Variable 2)</b>	Percepción de agrado o desagrado del trabajador hacia su propio trabajo. (Toribio, 2016)	Puntajes que el trabajador presenta al resolver la Escala de Satisfacción Laboral de Palma, con respecto al agrado o desagrado de su propio trabajo,	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remunerativos	Políticas administrativas.	Condiciones físicas Condiciones materiales Incentivo económico regular Incentivo económico adicional Beneficios laborales Normas institucionales Flexibilidad laboral	Ordinal Ordinal Ordinal	Cuestionario/ Escala De Satisfacción Laboral De Sonia Palma

---

según los factores de la satisfacción laboral: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización, relación con su autoridad, y desempeño de tareas.	Relaciones sociales.	Complacencia en interacción con otros trabajadores Resolución de conflictos	Ordinal	Carrillo (2004)
	Desempeño tareas.	Relevancia a la eficiencia laboral	Ordinal	
	Relación con la autoridad	Comunicación favorable con los superiores	Ordinal	

---

### **3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Método**

Se siguió un enfoque cuantitativo, caracterizado según Hernández et al. (2014) por tener planteamientos concretos, hacer uso de la estadística, existir una prueba de hipótesis y teoría, incluirse el método deductivo, seguirse una secuencia probatoria y, por último, analizar la realidad objetiva.

#### **Técnicas**

En este estudio se utilizó la Técnica de Cuestionario.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

##### **a) Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE)**

Este instrumento fue creado por Carver (1989) y traducido al español por Salazar C. Víctor (1993). Se puede aplicar individual o colectiva. Su objetivo es evaluar lo que una persona hace ante situaciones estresantes. Tiene una duración de 20 minutos aproximadamente. Se determinó una validez adecuada, por criterio de jueces, V de Aiken de 0.42 (población estadounidense por Carver et al., 1989). Además, se hallaron coeficientes de Pearson superiores a 0,476 según método ítem-test, en estilo de afrontamiento enfocado en el problema y estilo de afrontamiento enfocado en la emoción (población peruana, por Linares y Poma, 2016). Con respecto a la confiabilidad, se determinó un alfa de



Cronbach de 0,55 (población estadounidense por Carver et al., 1989) y un alfa de Cronbach de 0,64 (población peruana por Linares y Poma, 2016).

b) **Escala de satisfacción laboral Satisfacción Laboral. – SPCC.**

**Creado por** Sonia Palma Carrillo en 1999. Es una escala de 36 ítems, cuya aplicación puede durar entre 15-20 minutos, y puede ser individual o colectiva. En población trujillana según Toribio (2016), se halló un coeficiente de correlación ítem- test desde ,244 a ,727 comprobando que es un instrumento con validez adecuada; y un alfa de Cronbach ,937, comprobándose que presenta adecuada confiabilidad.

### **3.6. Procedimiento para la recolección de datos.**

Se pidió autorización al personal directivo de los centros educativos, en relación a los permisos en la aplicación de los instrumentos. Luego que se autorizó ello, se realizó una reunión para acordar los horarios de ejecución del estudio, brindándoles información sobre los objetivos del estudio, el consentimiento informado y la voluntariedad de la investigación.

Se les dio la siguiente pauta antes de la aplicación correspondiente de los instrumentos:

“Lea cuidadosamente las preguntas de las pruebas psicológicas y conteste cada una de las partes de manera sincera; la prueba es anónima y puede plantear cualquier interrogante a la investigadora”.

### **3.7. Análisis Estadístico e Interpretación de los datos**

Los datos se recopilaron y procesaron con la ayuda del programa IBM SPSS Statistics versión 23; con el que se realizaron las tablas de correlación y el análisis inferencial; así como las tablas descriptivas donde se reflejaron el análisis de frecuencias y los porcentajes. Se utilizaron análisis de porcentajes y análisis de frecuencias. En el proceso, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov a cada una de las variables y dependiendo a ello se decidió la prueba estadística a utilizar para hallar la correlación.

### **3.8. Criterios éticos.**

#### **Autonomía:**

Antes de aplicar los instrumentos, se brindó un consentimiento informado a los docentes, donde ellos se informaban los objetivos del estudio y aceptaban participar de forma voluntaria; asimismo, se les brindó un espacio para absorber dudas o interrogantes sobre el desarrollo de la investigación y sus alcances, incluso se mencionó que podían retirarse del estudio en cualquier momento, si lo consideraban necesario.

#### **Beneficencia:**

En el estudio ningún evaluado tuvo daños físicos, mentales o psicológicos por resolver los instrumentos de la investigación, se buscó conservar y cuidar su bienestar integral en todo el proceso investigativo, procurando su beneficio con los hallazgos encontrados.

### **Confidencialidad:**

Se respetó la confidencialidad al manejar la información, la base de datos se diseñó sin recopilar nombres y apellidos, respetándose el anonimato.

### **2.9. Criterios de rigor científico.**

Los resultados deben contemplarse en función a un status de rigor científico, ante se siguieron en cuenta los siguientes criterios:

#### **Aplicabilidad**

Se define por la posibilidad de generalizar los resultados hallados en la muestra con poblaciones similares, ello se garantiza porque en el presente estudio, aplicando un muestreo aleatorio simple, se aseguró que la muestra realmente representativa de la población.

#### **Consistencia**

Es el grado de confianza que un estudio pueda repetirse y hallarse los mismos resultados o resultados similares, para ello los instrumentos

que se utilizaron cumplieron con criterios de confiabilidad aceptables en investigaciones realizadas anteriormente en la localidad.

### **Neutralidad**

Es la distancia adecuada que marca el investigador para que los resultados del estudio no se vean influenciados por sus intereses personales, para ello, se recurre a dos aspectos: la honestidad de los investigadores y la validez de los instrumentos, cabe resalta que el estudio contó con instrumentos de evaluación debidamente validados.

## CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados en tablas y gráficos

**Tabla 3**

*Análisis estadístico de la relación entre afrontamiento al estrés y satisfacción laboral*

	Satisfacción laboral	
	rho	p
Afrontamiento al estrés	,405**	,002

Nota: rho= Coeficiente de Spearman

En la tabla 4 se puede apreciar que existe una relación positiva y altamente significativa entre el afrontamiento al estrés y satisfacción laboral ( $r=.405$ ;  $p<.01$ ). Esto pone en evidencia que, a mayor afrontamiento al estrés, mayor satisfacción laboral en docentes.

**Tabla 4**

*Distribución de los docentes según los niveles de afrontamiento al estrés y sus estilos*

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
<b>Afrontamiento al estrés</b>	32	27,6	56	48,3	28	24,1
Estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema	28	24,1	64	55,2	24	20,7
Estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción	30	25,9	62	53,4	24	20,7
Otros estilos de afrontamiento al estrés	28	24,1	64	55,2	24	20,7

En la tabla 5 se puede apreciar que existe un predominio del nivel medio en el afrontamiento al estrés y en los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en el problema, enfocado en la emoción y otros estilos de afrontamiento al estrés.

**Tabla 5**

*Distribución de los docentes según los niveles de satisfacción laboral y sus factores*

	Tendencia a la Insatisfacción				Promedio (Ni satisfecho, ni insatisfecho)		Tendencia a la Satisfacción			
	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		N	%	Satisfecho		Muy satisfecho	
	N	%	N	%			N	%	N	%
<b>Satisfacción laboral</b>	0	0	6	5,2	85	<b>74,1</b>	20	17,2	4	3,4
Condiciones Físicas y/o Materiales	24	20,7	26	22,4	34	<b>29,3</b>	26	22,4	6	5,2
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	6	5,2	8	12,1	82	<b>70,7</b>	10	8,6	4	3,4
Políticas Administrativas	2	1,7	10	15,5	58	<b>50,0</b>	28	24,1	10	8,6
Relaciones Sociales	6	5,2	0	0	62	<b>53,4</b>	40	34,5	6	5,2
Desarrollo Personal	8	6,9	0,0	0,0	60	<b>51,7</b>	28	24,1	20	17,2
Desempeño de Tareas	2	1,7	0,0	0,0	44	<b>37,9</b>	44	37,9	26	22,4
Relación con la autoridad	8	3,4	30	25,9	82	<b>70,7</b>	0	0	0	0

En la tabla 6 se puede apreciar que existe un predominio del nivel promedio de satisfacción laboral tanto a nivel general como en sus factores, sin embargo, se halló que existe una mayor tendencia a la insatisfacción que a la satisfacción en los factores condiciones físicas y/o

materiales y relación con la autoridad. Por el contrario, existe una mayor tendencia a la satisfacción que a la insatisfacción en los factores relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas.



**Tabla 6**

*Análisis estadístico de la relación entre estilo de afrontamiento enfocado en el problema y los factores de satisfacción laboral*

Nota: rho= Coeficiente de correlación de Spearman

Factores de satisfacción laboral	Estilo de Afrontamiento enfocado en el problema	
	rho	p
Condiciones Físicas y/o Materiales	,228	,085
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	,166	,214
Políticas Administrativas	,381**	,003
Relaciones Sociales	,195	,142
Desarrollo Personal	,113	,397
Desempeño de Tareas	,143	,283
Relación con la Autoridad	,361**	,005

En la tabla 7 se puede apreciar que existe una relación positiva y altamente significativa entre afrontamiento enfocado en el problema y políticas administrativas ( $\rho=.381$ ;  $p<.01$ ) y relación con la autoridad ( $\rho=.361$ ;  $p<.01$ ). Esto pone en evidencia que, a mayor uso del estilo afrontamiento enfocado en el problema, mayores políticas administrativas favorables y mayor relación con la autoridad. Por el contrario, no se halló relación entre estilo de afrontamiento enfocado en el problema, y las condiciones físicas y/o materiales ( $p>.05$ ), beneficios laborales y/o remunerativos ( $p>.05$ ), relaciones sociales ( $p>.05$ ), desarrollo personal ( $p>.05$ ) y desempeño de tareas ( $p>.05$ ).

**Tabla 7**

*Análisis estadístico de la relación entre estilo de afrontamiento enfocado en la emoción y los factores de satisfacción laboral*

Factores de satisfacción laboral	Estilo de Afrontamiento enfocado en la emoción	
	rho	p
Condiciones Físicas y/o Materiales	,447**	,000
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	,298*	,023
Políticas Administrativas	,412**	,001
Relaciones Sociales	,287*	,029
Desarrollo Personal	,178	,182
Desempeño de Tareas	,096	,473
Relación con la Autoridad	,349**	,007

Nota: rho= Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 8 se puede apreciar que existe una relación positiva y altamente significativa entre estilo de afrontamiento enfocado en la emoción y condiciones físicas y/o materiales ( $\rho=.447$ ;  $p<.01$ ), políticas administrativas ( $\rho=.412$ ;  $p<.01$ ) y relación con la autoridad ( $\rho=.349$ ;  $p<.01$ ). Además, puede apreciarse que existe una relación positiva y significativa entre estilo de afrontamiento enfocado en la emoción y beneficios laborales y/o remunerativos ( $\rho=.298$ ;  $p<.05$ ), y relaciones sociales ( $\rho=.287$ ;  $p<.05$ ). Esto pone en evidencia que, a mayor uso del estilo afrontamiento enfocado en la emoción, mejor percepción de las condiciones físicas y/o materiales, políticas administrativas, relación

laboral, beneficios laborales y/o remunerativos y relaciones sociales, Por el contrario, no se halló relación entre estilo de afrontamiento enfocado en la emoción, desarrollo personal ( $p>.05$ ) y desempeño de tareas ( $p>.05$ ).

**Tabla 8**

*Análisis estadístico de la relación entre otros estilos de afrontamiento y los factores de satisfacción laboral*

Factores de satisfacción laboral	Otros estilos de afrontamiento	
	rho	p
Condiciones Físicas y/o Materiales	,202	,129
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	,016	,903
Políticas Administrativas	,152	,255
Relaciones Sociales	-,014	,918
Desarrollo Personal	,044	,743
Desempeño de Tareas	-,033	,807
Relación con la Autoridad	-,030	,822

Nota: rho= Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 9 se puede apreciar que no existe relación entre otros estilos de afrontamiento y condiciones físicas y/o materiales ( $p > .05$ ), beneficios laborales y/o remunerativos ( $p > .05$ ), políticas administrativas ( $p > .05$ ), relaciones sociales ( $p > .05$ ), desarrollo personal ( $p > .05$ ), desempeño de tareas ( $p > .05$ ) y relación con la autoridad ( $p > .05$ ). Este hallazgo pone en evidencia que otros estilos de afrontamientos y los factores de satisfacción laboral son independientes entre sí.

## 4.2. Discusión de resultados

En esta investigación al comprobar la correlación entre las variables Afrontamiento al Estrés y Satisfacción Laboral, en profesores de instituciones educativas estatales de Trujillo, se encontró que el valor de  $p < .05$ , a través de la prueba Spearman, evidencia que existe correlación en dichas variables, esto significa que el Afrontamiento al Estrés tiende a estar vinculado con la Satisfacción Laboral y los factores que la desencadenan. Frente a lo mencionado, se acepta la hipótesis alterna planteada, que afirmaba que, efectivamente, sí existía vinculación entre ambas variables, corroborando la investigación de Falla y Mendoza (2011), quien halló que, en el trabajador, el Afrontamiento al Estrés y la Satisfacción Laboral se encontraban asociadas positivamente, es decir, a mayor Afrontamiento al Estrés, mayor Satisfacción Laboral. Esto condice lo postulado por Lazarus y Folkman (1986), quienes señalaban que, en el proceso de afrontamiento, el individuo desarrolla una consecuencia en el área mental donde valora sus recursos para abordar al agente estresor o la circunstancia negativa en la cual se encuentra, por tanto, a más factores favorables de satisfacción laboral comprendidos como recursos del docente, mayor respuesta para abordar el agente estresor. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al realizar un profundo análisis de estos resultados, se comprueba que el docente que utilice un

afrontamiento al estrés más alto ante las demandas de la vida, también tendrá más probabilidad de estar satisfecho con su labor como docente y percibirá de un modo más positivo los factores desencadenantes de la satisfacción laboral.

De forma inicial, se realizó un análisis descriptivo en el cual se buscó establecer el nivel predominante de Afrontamiento al Estrés y sus estilos en docentes, que mostró que el 48,3% de docentes presenta un nivel medio de afrontamiento al estrés, y aproximadamente el 50% presentan el mismo nivel en cada estilo de Afrontamiento al Estrés, esto significa que la mayoría de docentes tienden a usar de forma ocasional cada tipo estilos sin tomar predilección por ningún estilo en particular. Frente a lo expuesto, se acepta la hipótesis nula, que refería que el nivel bajo de afrontamiento al estrés era el predominante en los docentes. Los resultados hallados son refutados por Bulnes (2007), quien encontró que los docentes de Lima preferían utilizar estrategias en su mayoría caracterizadas por un estilo de afrontamiento enfocado a la solución del problema o enfocado en la emoción. Esta diferencia puede deberse a diversos factores sociodemográficos, por ubicarse la muestra en regiones distintas, aunque en una misma realidad nacional. Es por ello que, después de un profundo análisis de estos resultados, se pone en evidencia como en las instituciones educativas de Trujillo no existe una predilección por un estilo de Afrontamiento al Estrés productivo de los profesores, ya sea, dirigido al problema o a la emoción, resultando ser

un delicado problema a abordar en las competencias de la plana docente.

De igual modo se identificó el nivel predominante de Satisfacción Laboral y sus factores en los docentes, y la presente investigación encontró que el 74,1% de dicha población tenía un nivel promedio de Satisfacción Laboral, siendo el predominante. Lo mismo ocurre en los factores de Satisfacción Laboral, siempre predominando el nivel promedio para cada uno. Esto significa que la mayoría de docentes no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos con su labor como docentes, al igual que los factores que determinan la Satisfacción Laboral. Frente a lo expuesto, se acepta la hipótesis nula, que refería que para los docentes el nivel bajo de Satisfacción Laboral era el predominante, ello coincide con lo hallado por Huamanchumo (2016) en docentes de la misma región, y León (2012), en docentes del Callao, pudiéndose afirmar que, si bien a nivel general, no existe una tendencia a la insatisfacción laboral, la mayoría de docentes se muestran indecisos y no se perciben satisfechos con su labor como docentes. Por tanto, al analizar estos resultados, se muestra como en las instituciones educativas de Trujillo los docentes no están ni satisfechos ni insatisfechos con su labor, en otras palabras, para la mayoría su labor no otorga satisfacción, cuando el trabajador con satisfacción laboral alta es aquel trabajador que destaca por su labor y productividad, por tanto, resulta ser un área de intervención importante a considerar.

La presente investigación al establecer la relación entre el estilo de Afrontamiento al Estrés enfocado en el problema y los factores de Satisfacción Laboral, se halló que el valor de  $p < .05$ , a través de la prueba no paramétrica de Spearman, muestra que sólo existe relación entre Afrontamiento al Estrés enfocado en el problema y los factores políticas administrativas y relación con la autoridad. Esto significa que, a mayor uso por parte del docente de estrategias correspondientes al estilo de afrontamiento dirigido a solucionar problemas, es decir, según Carver et al. (1989), mientras más afronte activamente las demandas, planifique actividades para abordarlas, suprima actividades distractoras y busque soporte social por razones instrumentales; mayor será la percepción del docente que su institución educativa, a través de lineamientos y normas, aprecia la aportación laboral que realizan y procuran su bienestar. Asimismo, mejor será la relación con su superior (sea coordinador del nivel, subdirector o director). Al respecto, se acepta la hipótesis alterna, propuesta en este estudio, que afirmaba que, efectivamente, sí existía relación entre ambas variables. Esto condice a lo referido por Dawes (1984), quien sostenía que cuanto más se ajuste las habilidades de un trabajador al perfil del puesto a ocupar en la organización, es más probable que su trabajo sea calificado como eficiente, ello hará que el empleador tenga una posición favorable con el trabajador. En tal sentido, por lo mencionado anteriormente, puede afirmarse entonces que, mientras más estrategias efectivas presente el docente para abordar las



arduas demandas de su labor, mejor será calificada su labor ante las autoridades y mayores consideraciones y trato se le brindará tanto a nivel de autoridad como en las políticas de la institución educativa.

Por otra parte, al establecer la relación entre el estilo de Afrontamiento al Estrés enfocado en la emoción y los factores de Satisfacción Laboral, se encontró que el valor de  $p < .05$ , a través de la prueba no paramétrica de Spearman, muestra que existe relación entre el estilo mencionado y los factores: políticas administrativas, condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales y relación con la autoridad. Esto significa que a mayor uso del estilo de afrontamiento enfocado en modular las emociones desencadenadas por las situaciones negativas, ya sea buscando soporte social por razones emocionales, reinterpretando positivamente y usando la experiencia para crecer, aceptando la situación difícil, centrándose en sus emociones y liberándolas, o acudiendo a la religión, mejor será la percepción del docente en relación a las condiciones materiales, políticas administrativas, relación con su director, relación con sus compañeros de trabajo y sueldos y facilidades laborales en su trabajo. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, propuesta en esta investigación, que afirmaba que sí existía relación entre ambas variables. Esto condice con lo hallado por Barrera (1988) quien afirma que el apoyo social (relaciones sociales de calidad) puede identificarse

como aquella herramienta amortiguadora de la perturbación emocional, considerándole de los más eficaces por la mayoría de las personas (Folkman et al., 1986; Vázquez & Ring, 1996). Por tanto, al analizar lo antes mencionado ante los resultados, se comprueba que el docente que afronta usualmente las demandas de la vida con un estilo dirigido a amenorar la emoción, tiene a la vez más probabilidad que en su trabajo le brinden adecuadas condiciones físicas y/o materiales, asimismo exista una política administrativa favorable, adecuada relación con el director y coordinadores de nivel, beneficios laborales y/o remunerativos altos y una cálida y estrecha relación con sus compañeros de trabajo.

Finalmente, al identificar la relación entre otros estilos de Afrontamiento al Estrés y los factores de Satisfacción Laboral, se obtuvo como resultado que el valor de  $p > .05$ , a través de la prueba no paramétrica de Spearman, evidencia que no existe relación entre ambas variables, esto significa que son independientes entre sí, no existiendo vinculación ni positiva ni negativa. Frente a lo expuesto, se acepta la hipótesis nula, dándose por cierto la correlación entre otros estilos de Afrontamiento al Estrés y los factores de Satisfacción Laboral. Ello coincide con lo hallado por Echeverry et al. (2016) quienes identificaron que, en los docentes, los estilos de afrontamiento más eficaces para abordar el estrés eran el estilo de afrontamiento enfocado al problema y enfocado a la emoción; así como señala Taylor (1990), el estilo evitativo

(otros estilos de afrontamiento) no resulta eficaz para solucionar acontecimientos estresantes de índole laboral; teniendo en cuenta que el estrés y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas de forma negativa y significativa (Falla, 2007; Paris, 2007; Escalante, 2015), los otros estilos de afrontamiento caracterizados por Carver et al. (1989) por desenganche mental, negación, humor y desenganche conductual, no resultaban significativamente efectivos para abordar el estrés, entonces, al ser variables independientes, no presentaron tampoco relación con variables asociadas al estrés; en este caso, satisfacción laboral. Por tanto, a modo general, los resultados encontrados si bien no implican causalidad, reflejan la vinculación entre Afrontamiento al Estrés y Satisfacción Laboral en docentes, es por ello que esta relación se debe seguir investigando minuciosamente con el fin de generar la suficiente evidencia empírica que justifique la elaboración de posibles propuestas de intervención psicoeducativa a nivel institucional e incluso en el marco de la política educativa a nivel regional y nacional.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

- A mayor afrontamiento al estrés, mayor satisfacción laboral y viceversa, en docentes de tres instituciones educativas estatales de Trujillo.
- La mayoría de docentes evaluados no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos con su labor, predominando el nivel promedio en la satisfacción laboral así como de sus respectivos factores.
- La mayoría de docentes evaluado tiende a utilizar medianamente estrategias de afrontamiento coherentes a los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en el problema, enfocado en la emoción y otros estilos de afrontamiento al estrés, sin tener una predilección alta o baja de uso por alguno de los mencionados estilos, predominando el nivel medio.
- Existe relación entre el afrontamiento enfocado en la problema y dos factores de Satisfacción Laboral: políticas administrativas y relación con la autoridad. Por otro lado, el estilo de afrontamiento enfocado en el problema no se encuentra relacionado con los otros factores de la Satisfacción Laboral.
- Existe relación entre el estilo de afrontamiento enfocado en la emoción y la mayoría de los factores de satisfacción laboral (políticas administrativas, condiciones físicas y/o materiales,

beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales y relación con la autoridad).

- No existe relación entre los otros estilos de afrontamiento (afrontamiento no productivo) y los factores de satisfacción laboral; siendo independientes entre sí.

## **5.2. Recomendaciones**

- Realizar un FODA en relación a los resultados hallados de este estudio e implementar cambios en los factores de satisfacción que se hallaron con mayores indicadores de insatisfacción laboral, como son los factores de condiciones físicas y/o materiales y relación con la autoridad.
- Sensibilizar a todos los docentes sobre los resultados del estudio abordado y la gran importancia del uso de estilos adecuados de Afrontamiento al Estrés, así como la relación que guarda con los factores de Satisfacción Laboral.
- Solicitar apoyo a las Universidades de Trujillo que impartan la carrera de psicología, para coordinar la ejecución de programas enfocados en incrementar los estilos de afrontamiento enfocados en el problema y la emoción, ya que resultaron asociadas a la satisfacción laboral.
- Replicar esta investigación en una población más numerosa, y construir los respectivos baremos según sexo, edad y estado

laboral (contratado o nombrado), debido a que dichos resultados mostrarán de una forma más completa y veraz cuánto los docentes están satisfechos con su labor y que tendencia tienen de usar estilos de afrontamiento al estrés productivos o improductivos.

## REFERENCIAS

- Álvarez , F. D. (2007). *Fuentes de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de Lima Metropolitana*.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/560/Alvarez\\_fd.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/560/Alvarez_fd.pdf?sequence=1)
- Barrera J. (1988). *Models of social support and life stress: Beyond the buffering hypothesis*. Sage.
- Bulnes, M. (2007). Recursos y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de centros escolares estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 1(1), 13-28.
- Calderón, J.; Vasquez, A. (2018). *Estrategias de Afrontamiento del Estrés y Satisfacción Laboral en una Empresa de Transportes de Arequipa* (tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- Carver, C.S., Scheier, M.F. y Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Carver, Ch. y Scheier, M. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (1), 184-195.

Castaño, E., y León, B., (2010). *Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal* (Tesis de pregrado). Universidad de Extremadura, España.

Cía, A. (2002). La Ansiedad y sus trastornos. *Manual Diagnóstico y Terapéutico*. Editorial: Polemos, 37.  
<http://www.cuspide.com/Libro/9789879165904/La+Ansiedad+Y+Sus+Trastornos>.

Cooper, C.L., Sloan, S.J., y Williams, S. (1988). *The occupational stress indicator*. NFER Nelson.

Dawes, R.V. y Lofquist, L.H. (1984) *A Psychological Theory of Work Adjustment*. University of Minnesota Press.

Echeverry, D., Monsalve, D., y Moran, M. (2016). *Estrategias de Afrontamiento para el estrés laboral en docentes de un colegio de Cali*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana Cali, Cali.

El Comercio. (16 de Agosto de 2017). Más del 50% de docentes no acudieron a clases en algunas provincias de 18 regiones. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/peru/minedu-50-profesores-acudieron-dictar-clases-18-regiones-noticia-noticia-450536>



- Escalante, M. (2015). *Estrés y Satisfacción Laboral en Docentes de Colegios Particulares Secundarios de Arequipa*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica De Santa María, Arequipa.
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la Ciudad de Chimbote*.(Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Folkman, S., Lazarus, R., y Dunkel-Schetter, C. (1989). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *J Personal Soc Psychol*, 1(50). 992-1003.
- Gomez, D., Recio, R., Avalos, M., y Gonzáles, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Psicología y Ciencias del Comportamiento*.4 (1), 59-79.
- Gonzales, J., y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Revista Educación- Departamento de Educación PUCP*, 90-114.
- Herman, K., Hi Hickmon J, y Reinke, W. (2017) Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20 (2).

- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 1(15), 81-89.
- Herzberg, F. (1976). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Editorial Seix y Barral.
- Huamanchumo, L. (2016). *Estrés Laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Inga, M. y Segura, C. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz – 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso Organizacional. *Revista Antiguos Alumnos*, 79-83.
- Laguna, J. (2016). Respuesta de afrontamiento y nivel académico profesional docente en instituciones educativas, Trujillo - 2016. *Revista Ucv-Scientia*.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja. *Revista costarricense de psicología*. <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/viewFile/2/2>

Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés laboral, estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Serie protección de la salud de los trabajadores*,(3), [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1).  
[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1).  
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/1034>

León, B. (2012). *Satisfacción Laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas-región Callao*. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Linares, A. y Poma, Z. (2016). *Estilos de afrontamiento al estrés y síndrome de burnout en una dependencia de la Policía Nacional*

*del Perú de Lima, 2016.* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de la Unión, Lima.

Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California.  
[http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?\\_nfpb=true&\\_ERICExtSearch\\_SearchValue\\_0=ED023138&ERICEExtSearch\\_SearchType\\_0=no&accno=E D023138](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICEExtSearch_SearchType_0=no&accno=E D023138)

Marin, P; y Zapata, F. (2015). *Inteligencia emocional y modos de afrontamiento del estrés en los trabajadores del Gobierno Regional de Lambayeque, 2015* (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Muñoz-Mendez, T., Gómez, A., Sánchez-Alcáraz, B. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista Gestión de la Educación.* 7(19).  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/27578/27820>

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Estrés Laboral, Prevención del suicidio: un instrumento en el trabajo.* Panamá.

[http://www.who.int/mental\\_health/prevention/suicide/resource\\_work\\_spanish.pdf](http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf)

Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana.*

[http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.](http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico)

Palma, S. (2006). *Escala Satisfacción Laboral-SPC.* Editorial Cartolan.

Paris, L. (2007). Estrategias de afrontamiento del estrés asistencial y satisfacción laboral -personal en médicos y enfermeros. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26 (2), 7-21.

Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral.* Eudema.

Quarstein, V., McAfee R., y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873.

Ramos, C. (2017). *Recuperación de clases suma a docentes y alumnos en el estrés.*

<https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/recuperacion-de-clases-sume-docentes-y-alumnos-en-el-estres-788713/>

Redacción Perú21 (2017). *Huelga de maestros: Cronología de una protesta donde los que más pierden son los alumnos.* Perú21.

<https://peru21.pe/peru/huelga-maestros-cronologia-protesta-pierden-son-alumnos-374230-noticia/>

Regalado, S. (2016). *Presión Laboral Y Satisfacción Laboral En Docentes De Una Universidad Privada De Trujillo*. (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (8a ed.). Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). Pearson Educación.

Rojas, J. (5 de Junio de 2017). *¿Qué es la ansiedad laboral, quiénes están más propensos a sufrirla y cómo manejarla?* (Programa Capital, Entrevistador).

RPP Noticias (2017). *¿Por qué los maestros decidieron continuar con la huelga?*. RPP Noticias. <https://rpp.pe/politica/actualidad/por-que-los-maestros-decidieron-continuar-con-la-huelga-noticia-1071710>

Taylor, S. (1990). *Health Psychology*. MacGraw Hill.

Toribio, C. (2016). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Trujillo.

Vázquez, C., y Ring, C. (1996). Estrategias de afrontamiento ante la depresión: Un análisis de su frecuencia y utilidad mediante el Coping Inventory of Depression (CID). *Psicología Conductual* 1(4), 9-28.

Zurita, M., Ramirez, T., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B., y Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *ReiDoCrea*, 3(3), 17-25.

# ANEXOS

## Anexo 01

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE

Yo, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, acepto voluntariamente participar en el estudio titulado Afrontamiento al Estrés y Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales De Trujillo, 2018.

La tesista se comprometen a guardar confidencialidad de la información, la misma que se mantendrá de forma anónima. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

He sido informado del contenido de este proyecto y que la contribución de mi persona ayudará con la investigación antes mencionada.

-----

**Docente**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

-----

**Margarita Janet Encinas Orbegoso**

**Tesista**



DNI: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

**Anexo 02**  
**- Cuestionario de estilos de afrontamiento – COPE**

Responde a cada una de las preguntas poniendo un aspa en el casillero en blanco según corresponda:

Ítems	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Realizo acciones adicionales para deshacerme del problema.				
Trato de obtener una estrategia acerca de lo que debo hacer.				
Dejo de lado otras actividades para poder concentrarme en el problema.				
Me obligo a esperar hasta que sea el momento indicado para actuar.				
Les pregunto a personas que han tenido experiencias similares a la mía sobre lo que hicieron.				
Hablo sobre mis sentimientos con alguien.				
Busco algo positivo en lo que está ocurriendo.				
Aprendo a vivir con el problema.				
Busco ayuda de Dios.				
Me disgusta y doy rienda suelta a mis emociones.				
Me resisto a creer lo que haya ocurrido.				
Desisto en el intento de lograr lo que quiero.				
Me dedico al trabajo o a otras actividades sustitutas para no pensar en el problema.				
Concentro mis esfuerzos en hacer algo con respecto al problema.				
Elaboro un plan de acciones.				

Me concentro en tratar este problema y si es necesario dejo de lado otras cosas.				
Desisto en hacer cualquier cosa hasta que la situación lo permita.				
Trato de recibir el consejo de alguien sobre qué hacer.				
Trato de conseguir apoyo emocional de amigos o parientes.				
Trato de ver el problema desde otra perspectiva para verlo más positivamente.				
Acepto que el hecho que ha ocurrido no puede cambiarse.				
Pongo mi confianza en Dios.				
Dejo salir mis emociones libremente.				
Trato de convencerme que realmente el problema no ha ocurrido.				
Simplemente renuncio a tratar de conseguir mi meta.				
Voy al cine o veo televisión para pensar menos en el problema.				
Hago lo que tiene que hacerse paso a paso.				
Reflexiono mucho sobre los pasos a seguir.				
Me alejo de otras actividades para concentrarme en el problema.				
Me aseguro de no empeorar las cosas al actuar apresuradamente.				
Hablo con alguien para informarme más sobre la situación.				
Hablo con alguien acerca de cómo me siento.				
Aprendo algo sobre la experiencia que estoy viviendo.				
Me acostumbro a la idea de que el hecho sucedió.				
Trato de encontrar consuelo en mi religión.				
Siento mucha tensión emocional y me doy cuenta que la expreso con igual intensidad.				
Actuó como si no hubiese ocurrido nada.				
Reconozco que no puedo enfrentarlo y dejo de intentar.				

Sueño despierto sobre otras cosas diferentes al problema.				
Tomo medidas directas para evitar que el problema siga.				
Pienso en la mejor manera de manejar el problema.				
Trato por todos los medios de evitar que otras cosas interfieran con mis esfuerzos de enfrentar la situación.				
Me abstengo de hacer cualquier cosa apresuradamente.				
Hablo con alguien acerca de que podría hacer acerca del problema.				
Busco la acogida y comprensión de alguien.				
Trato de madurar a consecuencia de la experiencia vivida.				
Acepto la realidad de lo sucedido.				
Rezo más de lo usual.				
Me altero y soy consciente de ello.				
Me digo a mí mismo "esto no es real".				
Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en solucionar un problema.				
Duermo más de lo usual.				

### Anexo 3

#### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL Satisfacción Laboral-SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

<b>Edad:</b> _____	<b>Género:</b> M ( ) F ( )
--------------------	----------------------------

<b>Estado Civil:</b> Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( ) Conviviente ( )
<b>Situación Laboral:</b> Nombrado ( ) Contratado ( ) Tiempo de labor en la institución: _____

*Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.*

**Total Acuerdo: TA**

**Acuerdo: A**

**Indeciso: I**

**En Desacuerdo: D**

**Total Desacuerdo: TD**

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra .					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s) .					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					

10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					

32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Anexo 4

### Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Satisfacción Laboral es normal con la media 134 y la desviación estándar 16,324.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Conserve la hipótesis nula.
2	La distribución de Condiciones Físicas y/o Materiales es normal con la media 16 y la desviación estándar 4,735.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Rechace la hipótesis nula.
3	La distribución de Beneficios Laborales y/o Remunerativo es normal con la media 11 y la desviación estándar 3,179.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Rechace la hipótesis nula.
4	La distribución de Políticas Administrativas es normal con la media 18 y la desviación estándar 3,649.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Rechace la hipótesis nula.
5	La distribución de Relaciones Sociales es normal con la media 12 y la desviación estándar 2,766.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Rechace la hipótesis nula.
6	La distribución de Desarrollo Personal es normal con la media 25 y la desviación estándar 3,528.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Rechace la hipótesis nula.
7	La distribución de Desempeño de Tareas es normal con la media 26 y la desviación estándar 3,036.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Rechace la hipótesis nula.
8	La distribución de Relación con la Autoridad es normal con la media 20 y la desviación estándar 3,227.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Rechace la hipótesis nula.
9	La distribución de Afrontamiento al estrés es normal con la media 131 y la desviación estándar 16,690.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Conserve la hipótesis nula.
10	La distribución de Estilo de afrontamiento enfocado en el problema es normal con la media 51 y la desviación estándar 8,156.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Conserve la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05.

<sup>1</sup>Lilliefors corregido

<sup>2</sup>Este es un límite inferior de la verdadera significación.

### Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
11	La distribución de Estilo de afrontamiento enfocado en la emoción es normal con la media 58 y la desviación estándar 7,985.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Conserve la hipótesis nula.
12	La distribución de Otros estilos de afrontamiento es normal con la media 22 y la desviación estándar 4,143.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 <sup>1,2</sup>	Conserve la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05.

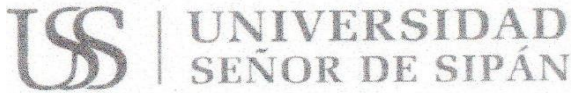
<sup>1</sup>Lilliefors corregido

<sup>2</sup>Este es un límite inferior de la verdadera significación.



## Anexo 5

### Solicitudes de permiso para aplicación de instrumentos



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Pimentel, octubre del 2018

Señora:  
Benjamin W. Murga Quispe.  
Director del IE 80010 "Ricardo Palma"  
Presente. -

**Asunto.** Solicito permiso para aplicación de un instrumento Psicológico

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) Creado por Caver (1989) y traducido al español por Salazar C. Víctor (1993), y la Escala de satisfacción laboral SL-SPCC. Autora: Sonia Palma Carrillo de la tesis denominada "AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE TRUJILLO, 2018", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 20 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detalle nombre de la estudiante:

- ENCINAS ORBEGOSO MARGARITA JANET.

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin de que nuestra estudiante pueda aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,



  
**Dra. Zujejnt Bejarano Benites**  
Decana de Facultad de Humanidades  
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES  
074 481610 - 074 481632  
CAMPUS USS  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

Pimentel, octubre del 2018

Señor:

Gilmar Jesús Segura Lezama.  
**Director del IE. 80822 "Santa María de la Esperanza"**  
Presente. -

**Asunto.** Solicito permiso para aplicación de un instrumento Psicológico

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) Creado por Caver (1989) y traducido al español por Salazar C. Victor (1993), y la Escala de satisfacción laboral SL-SPCC. Autora: Sonia Palma Carrillo de la tesis denominada "AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE TRUJILLO, 2018", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 20 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detalle nombre de la estudiante:

- ENCINAS ORBEGOSO MARGARITA JANET.

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin de que nuestra estudiante pueda aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,



*Gilmar Jesús Segura Lezama*  
DIRECTOR



*Zugeint Bejarano Benites*  
Dra. Zugeint Bejarano Benites  
Decana de Facultad de Humanidades  
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES  
074 481610 - 074 481632  
CAMPUS USS  
Km. 5, carretera a Pime  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

Señora:  
Rosario Elena Aguilar Pretel.  
**Directora del IE 81751 "Dios es amor"-Wichanzao**  
Presente. -



**Asunto.** Solicito permiso para aplicación de un instrumento Psicológico

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) Creado por Caver (1989) y traducido al español por Salazar C. Víctor (1993). y la Escala de satisfacción laboral SL-SPCC. Autora: Sonia Palma Carrillo de la tesis denominada "AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE TRUJILLO, 2018", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 20 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detalle nombre de la estudiante:

- ENCINAS ORBEGOSO MARGARITA JANET.

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin de que nuestra estudiante pueda aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,



**Dra. Zugeint Bejarano Benites**  
Decana de Facultad de Humanidades  
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES  
074 481610 - 074 481632  
CAMPUS USS  
Km. 5, carretera a Pimer  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS\_Margarita\_Janet\_Encinas\_Orbegoso (1).docx

RECuento DE PALABRAS

9703 Words

RECuento DE CARACTERES

55612 Characters

RECuento DE PÁGINAS

60 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

104.7KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 29, 2023 2:19 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 29, 2023 2:19 PM GMT-5

● **22% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado