



**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESORES DEL
ALTIPLANO PERUANO.**

Stress and job satisfaction in teachers of the peruvian highlands.

Vidnay ValeroUniversidad Nacional del
Altiplano, Perú
vvalero@unap.edu.pe
 <https://orcid.org/0000-0002-7980-0339>**Humberto Coaquira**Universidad Nacional del
Altiplano, Perú
 <https://orcid.org/0000-0002-0238-2271>**Miryam Pari Orihuela**Universidad Nacional del
Altiplano, Perú
 <https://orcid.org/0000-0002-8287-9498>**Vilma Laurente**Universidad Nacional del
Altiplano, Perú
 <https://orcid.org/0000-0002-2329-4051>

Este trabajo está depositado en Zenodo:

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.7527638>**RESUMEN**

Actualmente las organizaciones educativas se interesan por el bienestar del recurso humano, los cuales son elementos relevantes para el logro de los objetivos planteados, en correspondencia con lo anterior, en la presente investigación se plantea el objetivo general, determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral, en tal sentido se desarrolló un estudio descriptivo, con diseño correlacional. Asimismo la muestra estuvo conformada por 57 docentes-administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo, donde se realizó la indagación; en relación a la obtención de los datos, se aplicó la escala de estrés y satisfacción laboral SL-ARG, utilizándose una estadística descriptiva e inferencial a través del paquete estadístico Rho de Spearman, los resultados demostraron, que el estrés y satisfacción laboral, están relacionados; resaltando como conclusión relevante que la correlación inversa y moderada, significa que a mayor nivel de estrés menor es la satisfacción laboral.

Palabras claves: Desequilibrio Emocional, Ansiedad Reactiva, Entorno Laboral, Estímulo y Reconocimiento

ABSTRACT

Currently, educational organizations are interested in the welfare of human resources, which are relevant elements for the achievement of the objectives set, in correspondence with the above, the general objective of this research is to determine the relationship between stress and job satisfaction, in this sense, a descriptive study with correlational design was developed. Likewise, the sample consisted of 57 teachers-administrators of the Yunguyo Local Educational Management Unit, where the inquiry was conducted; in relation to the collection of data, the SL-ARG stress and job satisfaction scale was applied, using descriptive and inferential statistics through Spearman's Rho statistical package, the results showed that stress and job satisfaction are related; highlighting as a relevant conclusion that the inverse and moderate correlation means that the higher the level of stress, the lower the job satisfaction.

Keywords: Emotional Imbalance, Reactive Anxiety, Work Environment, Encouragement and Recognition

INTRODUCCIÓN

Actualmente los cambios vertiginosos que se da en el mundo entero, producto del avance acelerado de la ciencia y la tecnología, afecta también a las empresas estatales y privadas, en cuanto al cumplimiento de sus objetivos institucionales (Medina et al., 2021; Meza et al., 2021), generando en muchos casos niveles de estrés en los empleados, otro factor es la escases de recursos humanos preparados y escasos recursos materiales para afrontar los cambios (Delgado et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) conceptualizan al estrés como las reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción (Corral & Hidalgo, 2020), estos trastornos afectan directamente a la persona que lo padece provocando depresión, ansiedad, baja productividad laboral e incluso insatisfacción laboral (Rubio et al., 2019), también se define al estrés laboral; como el sentimiento de ansiedad, alteración y tensión que presentan las personas cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de éstos para poder solucionarlas (Mena et al., 2020). Por otro lado Ramirez (2019) define al estrés “como pérdida de la capacidad efectiva o potencial psicológica y psíquica que en las condiciones de producción capitalista es mayor que la reposición y el desarrollo de las capacidades. Es decir, como elemento explicativo de la relación entre el proceso de trabajo y la enfermedad psíquica y psicosomática” (p.118).

El estrés laboral, tiene efectos negativos en el trabajador tanto en su

salud física como psicológica, reacciones que dañan las relaciones entre personas, la salud mental y emocional del trabajador, y esto repercute en la productividad de la institución en la que trabajan (Dávila et al., 2020), por lo tanto se afirma que el estrés laboral produce resultados negativos en la persona a nivel individual y también dentro del núcleo organizacional en la que se desempeña (Chunga et al., 2020). La literatura psicológica relaciona al estrés con tres factores: la frustración profesional, el agotamiento emocional y la despersonalización laboral (Carreón et al., 2020), el estrés afecta la calidad de vida de las personas ocasionando inconformidades existenciales que se manifiestan en dolor de cabeza, alopecia, insomnio, problemas cardiovasculares, posible muerte (García, 2020), así como también en manifestaciones psicológicas como irritabilidad, ansiedad depresión, entre otros; y alteraciones cognitivas como desconcentración, disminución de la capacidad de pensar y tomar decisiones (Fernández et al., 2020)

Según (Chiang & Candia, 2021), la satisfacción laboral se relaciona con las habilidades emocionales, es decir, que los empleados con altas capacidades emocionales, de una elevada inteligencia emocional, intrapersonal e interpersonal suelen sentir mayor satisfacción laboral (Machuca et al., 2021), otro aspecto se relaciona al carácter de las profesiones, si son asistenciales o no asistenciales, muchos estudios indican que profesionales con un status alto como el caso de los profesores, se sienten más satisfechos con su trabajo a diferencia de aquellos que tienen un status más bajo, por ejemplo, el de un mozo (Valero et al., 2021). Y en esta línea de investigación también se afir-

ma que los trabajadores asistenciales sobre todo del área de salud, sienten mayor satisfacción laboral a diferencia del resto de trabajadores (De La Villa & Ganzo, 2018), en tal sentido, la satisfacción laboral de los profesores es mayor en función a su ejercicio profesional y despliegue de sus capacidades; por ejemplo, para gestionar grupos y demostrar liderazgo frente a ellos.

La satisfacción laboral se fundamenta en varios factores internos de la empresa, teniendo como referencia la valoración que tienen las personas sobre su trabajo que puede ser aprecio o disconformidad (Quispe & Paucar, 2020). Ésta, se relaciona directamente en la vida de los colaboradores o empleados, lo que aportará en el cumplimiento de sus actividades e incluso con su estado de salud que será mejor a diferencia de un empleado insatisfecho (Pedraza, 2020). La satisfacción laboral, es la respuesta afectiva del empleado sobre la evaluación que hace de la organización a la que pertenece, lo que puede provocar mayor acercamiento o rechazo al trabajo que realiza (Tomás et al., 2019). Uno de los factores que permite a los trabajadores desarrollar su satisfacción con su empleo, es mantener un clima organizacional óptimo dentro de la empresa (Govea & Zúñiga, 2020), se entiende como clima organizacional las percepciones de las actividades compartidas que tienen los empleados como las relaciones interpersonales, la normatividad, las políticas institucionales, entre otras (Trijullo et al., 2020), en ese sentido; el ambiente interno, las relaciones interpersonales, la comunicación entre subordinados y empleados determinarán el clima organizacional de la empresa y por lo tanto la satisfacción laboral de los

empleados, siendo éste un factor determinante (Pizarro et al., 2019).

De lo expuesto, la satisfacción laboral se relaciona estrechamente con los conceptos de motivación o comunicación (Chiang & Ojeda, 2013), y además dependerá del nivel de autonomía del trabajador, la satisfacción de los procesos y resultados de su trabajo y la importancia que él tenga para la organización (Ramirez, 2019). También se debe considerar otros factores internos y externos que se relacionan con la satisfacción laboral. Entre los factores internos se considera las personas con las cuales trabaja, la antigüedad en el puesto de trabajo, designación de funciones directivas, horario de trabajo, estos influyen directamente en el empleado (Tomás et al., 2019). Por otro lado, los factores externos como la remuneración por el trabajo realizado, las relaciones humanas dentro de la organización, la seguridad que sienta en el trabajo, las condiciones ambientales entre otros (Sánchez & García, 2017).

Es importante que las organizaciones desarrollen las condiciones necesarias, para que los colaboradores o empleados tengan una satisfacción laboral con sus puestos de trabajo (Quispe & Paucar, 2020), ya que ésta se ve afectada por la capacidad y flexibilidad que los empleados tengan para adaptarse a los cambios, esto provocará en ellos sentimientos de alta satisfacción (Pedraza, 2020b). Para este fin, la organización debe considerar los niveles fundamentales de las necesidades del ser humano empezando por cubrir las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, relaciones sociales, necesidades de autoafirmación y autorrealización (Simbron & Sanabria, 2020). Es tarea

fundamental del gerente o director de la organización que los empleados o colaboradores sientan alta satisfacción laboral para que su producción y desempeño sea mucho mayor, por lo tanto; debe desarrollar acciones que coadyuven a este propósito (Moreno, 2019), ya que ambas partes serán beneficiadas porque tener empleados satisfechos es muy rentable para una organización (Paz et al., 2020).

En virtud de lo expuesto el propósito de la presente investigación, es determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal docente, administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo en el año 2020.

MÉTODO

Ámbito o lugar de estudio

El presente estudio se efectuó en la ciudad de Yunguyo, capital de la provincia de Yunguyo, ciudad fronteriza de Perú y Bolivia. Está ubicada en el istmo del mismo nombre muy cerca a orillas del lago Titicaca. La georreferencia del lugar de estudio corresponde a la latitud -16.25 y longitud -69.08333 a 3826m.s.n.m. Dentro de la ciudad de Yunguyo se encuentran una serie de instituciones estatales y privadas de todos los sectores económicos, dentro de ellas está la dependencia de la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo,

Descripción de métodos

El estudio se ejecutó durante los meses de octubre a noviembre del año 2020 aplicándose los instrumentos de manera presencial, tomándose las medidas preventivas y protocolos de bioseguridad en el contexto de pandemia por la Covid-19.

Esta investigación es de tipo no

experimental con diseño correlacional transversal, la población de estudio estuvo conformada 57 individuos entre varones y mujeres cuyas edades oscilan entre 24 a 60 años de edad con una condición laboral entre contratados y nombrados. Para el recojo de la información se aplicó la técnica de la encuesta hetero administrada de forma síncrona, lo que permitió recoger información directa, además de establecer conversación con el entrevistado y obtener mayores datos a través una guía de entrevista, así mismo se aplicó la Escala de estrés laboral de la OIT OMS instrumento validado (Suárez 2013) que consta de 25 ítems y para la segunda variable se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG (Ruiz et al., 2017) que consta de 43 ítems.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22, para la obtención de datos relacionados a los objetivos específicos se utilizó la estadística descriptiva, y para la comprobación del objetivo general se recurrió a la estadística inferencial no paramétrica a través de la aplicación del coeficiente de Spearman.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de la evaluación del estrés laboral

Los resultados de la evaluación del estrés laboral muestran que, cuatro personas que representan el 7% de la población se encuentran con estrés, así mismo se aprecia que ocho personas que representan el 8% se encuentran en un nivel intermedio de estrés, por otro lado, se observa que nueve personas que representan el 15,8% poseen un nivel bajo de estrés y 36 personas que representan el 63,2% de la población se ca-

racterizan por tener un alto nivel de estrés. De acuerdo a las repuestas del cuestionario se infiere que los principales factores del estrés laboral son la excesiva carga laboral que tienen los empleados, así como el horario de trabajo que muchas veces se extiende debido a la carga laboral acumulada, lo que ocasiona que los empleados tengan que trabajar más de ocho horas, así mismo se deduce que la condición laboral que ostentan

los empleados es un factor regular de estrés, ya que en muchos casos los que tienen la condición de contratados, tienden a sentir una presión por la inestabilidad de su empleo y contrariamente un factor que no causa estrés dentro de la organización son las relaciones interpersonales entre los empleados, ya que se puede inferir que estas son buenas y no estaría considerado como un estresor importante (Tabla 1).

Tabla 1: Resultados de la evaluación del estrés laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel	9	15,8	15,8
Nivel intermedio	8	14,0	29,8
Estrés	4	7,0	36,8
Alto nivel	36	63,2	100,0
Total	57	100,0	

En relación a la variable uno se encontró que el nivel de estrés del personal docente que ejerce función administrativa se encuentra en su mayoría en la escala de alto nivel de estrés que supone un desequilibrio entre la demanda de tareas a realizar y la capacidad del sujeto por cumplirlas (Osorio & Niño, 2017). El estrés en los profesores está asociado a diversos factores como el ambiente de trabajo, el liderazgo que hay en la organización, el agobio laboral o re-

carga de tareas (Rubio et al., 2019) y otros que son causa de la existencia del estrés. Así mismo se puede asumir que el nivel de estrés que presenta la población investigada se debe a la función que desempeñan, que es diferente a su función principal, Ilaja & Reyes (2016) en su investigación con docentes universitarios encontraron que el desarrollo de la actividad docente no se relaciona con el Burnout, sin embargo otras actividades que desempeñan los docentes universi-

tarios, como la investigación y vinculación se relacionan con la presencia de Burnout (Chunga et al., 2020). Por otro lado Merino & Lucas (2016) proponen que los altos niveles de estrés en profesores están asociados a la autorregulación y autoeficacia que poseen, ya que en su estudio quedó demostrado que a mayor desarrollo y puntuación en autorregulación los niveles de irritación laboral y Burnout son mínimos (Dávila et al., 2020), estos nos permite sugerir a las autoridades que para disminuir los niveles de estrés que presenta la población de la presente investigación, sería importante proveer actividades para desarrollar la autorregulación en los profesores.

Resultados de la evaluación de la satisfacción laboral

Los resultados de la evaluación de la satisfacción laboral muestran que cuatro personas que representan el 7% de la población se ubican en la escala de alta insatisfacción laboral, mientras que seis personas que representan el 10,5% de la población se ubican en la escala de alta satisfacción laboral, así mismo se puede apreciar que diez personas que representan el 17,5% de la población se

ubicaron en la escala de parcial satisfacción y regular satisfacción laboral; también se puede apreciar que 27 personas que representan el 47,4% de la población se identifica por tener una parcial insatisfacción laboral (Tabla 2).

Dentro de los principales factores encontrados para la presencia de la insatisfacción laboral, se tiene la negativa relación horas de trabajo – remuneración, esto sobre todo a la comparación que se hacen en relación a la jornada laboral de sus colegas que se desempeñan en aula y el salario que reciben, los docentes en aula laboran un promedio de treinta horas semanales y su salario es similar al que perciben sus colegas que están en la parte administrativa; sin embargo, estos últimos en muchas ocasiones laboran más horas de lo previsto. Otro de los factores manifestados es la carencia de promoción o ascenso de puestos dentro de la organización, ya que en la mayoría de los casos ocupan los mismos puestos en promedio entre 10 a 15 años y la mayoría de servidores no tuvieron la oportunidad de acceder a otros puestos superiores que a su vez les permita incrementar sus ingresos económicos (Tabla 2).

Tabla 2 Resultados de la evaluación de la satisfacción laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta insatisfacción	4	7,0	7,0
Parcial insatisfacción	27	47,4	54,4
Regular	10	17,5	71,9
Parcial satisfacción	10	17,5	89,5
Alta satisfacción	6	10,5	100,0
Total	57	100,0	

En relación a la segunda variable, se encontró que un 47,4% de la población se caracteriza por tener una insatisfacción parcial con respecto a su trabajo. Al respecto de la satisfacción laboral (Charaja & Mamani (2014), manifiestan que los principales indicadores para la insatisfacción suelen ser las remuneraciones y gratificaciones y los factores de satisfacción suelen ser el horario de trabajo y el área laboral; lo manifestado anteriormente dista de lo encontrado en el presente estudio, ya que la población investigada considera como factor de insatisfacción el ambiente de trabajo y el horario (Quispe & Paucar, 2020), ya que ellos cumplen un horario extendido de ocho horas incluso a más por la labor administrativa que realizan a diferencia de sus pares que trabajan en aula, que solo laboran treinta horas pedagógicas semanales (Pedraza, 2020b), si bien es cierto por la función administrativa que cumplen, tienen acceso a ingresos o

subvenciones adicionales pero que no corresponderían al esfuerzo que realizan. Otro aspecto importante influenciado por la satisfacción laboral es el clima organizacional, (Herrera et al. 2018), afirman que la satisfacción laboral asociada a la seguridad, prestaciones y valores de la organización son los factores que determinan el compromiso organizacional, que a su vez se asocia a la identidad profesional y con la organización, ésta identidad en un futuro cercano determinará los niveles de producción de la empresa (Valero et al., 2021), es por eso muy necesario que los gerentes o directores deben velar por proveer un adecuado ambiente de trabajo, así como la estabilidad laboral para que servidores o colaboradores tengan un compromiso con la institución y se logre los objetivos planificados.

Resultados de la correlación entre el estrés y la satisfacción laboral

Los resultados de la prueba esta-

dística para la hipótesis muestran un valor del coeficiente de correlación de $-,508$, con un nivel de significancia de $0,000$. Este resultado nos indica de la existencia de una correlación inversa y moderada entre el estrés

laboral y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis estadística alterna que afirma la existencia de relación entre las variables (Tabla 3)

Tabla 3: Coeficiente de correlación entre el estrés y la satisfacción laboral

Valores del coeficiente de correlación		Satisfacción Laboral	Estrés laboral
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	1,00	$-,508^{**}$
	Sig. (bilateral)		.000
	N	57	57
Estrés laboral	Coeficiente de Correlación	$-,508^{**}$	1,00
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	57	57

****.** La correlación es significativa al nivel $0,01$ (bilateral).

En relación a la hipótesis tres, se encontró un nivel de correlación inverso y moderado entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, es decir, a mayor estrés laboral que presentan los empleados, menor es la satisfacción laboral que tienen. Este resultado coincide con la investigación de (Jiménez et al. 2012) que encontraron una relación inversa entre las variables, por otra parte (Malander 2016), afirma que la insatisfacción laboral está muy asociada al Burnout, inclusive se concibe como uno de los factores para la presencia del síndrome,

siendo la principal dimensión de asociación el cansancio emocional; lo que coincide con el presente estudio ya que los horarios extendidos de trabajo, la sobrecarga de tareas a las que están sometidas los empleados, serían los factores provocadores de estrés y consecuentemente de su insatisfacción laboral.

CONCLUSIONES

Los docentes que desempeñan función administrativa, presentan un

alto nivel de estrés provocado principalmente por la excesiva carga laboral que tienen, así como, el tiempo de trabajo que se extiende fuera del horario establecido, enmarcado dentro del parámetro institucional. Por otro lado, los docentes investigados presentan un nivel de insatisfacción laboral parcial causado por factores extrínsecos, como la comparación que ellos hacen con sus pares docentes que trabajan en aula, al relacionar las horas de trabajo con el salario percibido, ya que sus pares trabajan menos horas y reciben una remuneración similar; otro factor de la insatisfacción es la poca posibilidad de ascensos y promociones a las que tienen acceso dentro de la organización todos estos provocan estrés y consecuentemente una insatisfacción laboral. Finalmente se concluye que existe una correlación inversa y moderada entre el estrés y la satisfacción laboral, lo que significa que a mayores niveles de estrés menor será la satisfacción laboral que presentan los empleados. En función a esto, los gerentes, directivos o responsables de conducir las organizaciones tienen la tarea fundamental de promover espacios de trabajo adecuado, horarios exactos y una distribución de carga laboral equitativa y acorde a las posibilidades que pueda cumplir un empleado en un determinado tiempo, ya que estos son los principales responsables de provocar la insatisfacción laboral, lo que a la larga provocará una menor identidad con la organización y menor producción dentro de la institución.

AGRADECIMIENTOS

Expresamos un especial agradecimiento al personal docente y administrativo de la Unidad de Gestión Educativa local Yunguyo y sus direc-

tivos por facilitar el proceso de investigación

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores (VMLF) (VNVA) (MPO) declaran no tener conflictos de interés de ninguna índole.

REFERENCIAS

Carreón, J., Bustos, J., Sánchez, A., Martínez, E., & García, C. (2020). La estructura del estrés laboral. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 32. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi32.321>

Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). COMUNI@CIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. *Comuni@cación*, 5(1), 05-13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. *Un modelo de ecuaciones estructurales. Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)

Chunga, L., Duarte, E., Magallanes, J., Torres, K., Verde, R., Rodríguez, D., & Morillo, A. (2020). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. *Perú*, 2019. *Revista Medica Vallejiana*, 9(1), 7-13.

<https://doi.org/10.18050/revistamedicavallejana.v9i1.2421>

Corral, H., & Hidalgo, A. (2020). Influencia del Estrés Laboral en docentes de Colegios Particulares Católicos. 593 Digital Publisher CEIT, 5-1(5). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.333>

Dávila, R., García, R., & Toromoren, A. (2020). El Estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria. *Sinapsis*, 1(16). <https://doi.org/10.37117/s.v1i16.279>

De La Villa, M., & Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35(1). https://search.proquest.com/docview/2029190983?accountid=14744%0Ahttps://cbua-us.primo.exlibrisgroup.com/discovery/openurl?institution=34CBUA_US&vid=34CBUA_US:VU1&lang=es?url_ver=Z39.88-2004&ft_val_fmt=info:ofi/fmt:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ

Delgado, S., Calvanapon, F., & Karina, C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2). <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Fernández, A., Estrada, M., & Arizmendi, E. (2020). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 18(1), 29-40. <https://doi.org/10.37976/enfermeria.v18i1.277>

García, A. (2020). Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, lca-2016. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 6(1), 10-17. <https://doi.org/10.35563/revan.v6i1.214>

Govea, K., & Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1-9. <https://doi.org/10.1155/2010/706872>

Herrera, P., Sánchez, Y., & Sánchez, M. (2018). El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. *Revista de El Colegio de San Luis*, 8(16), 145. <https://doi.org/10.21696/rcsl9162018777>

Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors: implications for occupational health. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 31-46. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>

Jiménez, A., Jara, M., & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>

Machuca, L., Gasca, G., Morillo, S., & Restrepo, Lu. (2021). Factores sociales y humanos que influyen en la productividad del desarrollo de software: Medición de la percepción. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, E41(02), 488-502. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/factores-sociales-y-humanos-que-influyen-en-la/docview/2493869864/se-2?accountid=201395>

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

- Medina, V., Garzón, D., & Medina, L. (2021). Gestión del conocimiento empresarial en la Internet de las cosas. *Risti, E(42)*, 568-579. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/gestión-del-conocimiento-empre-sarial-en-la/docview/2493869394/se-2?accountid=201395>
- Mena, B., Cruz, D., & Guevara, A. (2020). Síndrome de estrés laboral asistencial en docentes de la UNAN-Managua, FAREM-Carazo, en el segundo semestre 2019. *Revista Torreón Universitario, 9(25)*, 29-42. <https://doi.org/10.5377/torreon.v9i25.9852>
- Merino, E., & Lucas, S. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de Educación Primaria. *Universitas Psychologica, 15(1)*, 15-28. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.aavm>
- Meza, J., Osuna, N., Rosales, R., & Muñoz, J. (2021). Capacidades tecnológicas de las Mipymes: Tijuana, Baja California. *Risti, E(42)*, 188-199. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/capacidades-tecnológicas-de-las-mipymes-tijuana/docview/2493869241/se-2?accountid=201395>
- Moreno, Y. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una Mirada Analítica. *Revista Scientific, 4(12)*, 369-380. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.20.369-380>
- Osorio, J., & Niño, C. (2017). Work stress: a review study Resumen. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología, 13(1)*, 81-90. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006%0ACómo>
- Paz, J., Huanmán, S., & Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios, 10(4)*, 108-125. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/495/578>
- Pedraza, N. (2020a). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar, 30(76)*, 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pedraza, N. (2020b). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(20)*. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pizarro, R., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia, 24(87)*. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios, 10(2)*, 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramirez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología, 55(2)*, 117-147. <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>
- Rubio, J., Andrade, P., Fravega, G., Macaluso, S., & Soto, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Propósitos y Representaciones, 10(2)*, 1-15. <https://doi.org/10.21700/propositosyrepresentaciones.v10n2.2019.01>

7(3), 300. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>

Ruiz, A., Zavaleta, M., & Ruiz, P. (2017). Test de Satisfacción laboral (Fondo Editorial UCV (ed.); 1ra ed.).

Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 163. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>

Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33–50.

Tomás, J. M., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63–76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>

Trijuljo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G., & Martínez, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios*, 7(66–78), 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.2916/inter.7.2.8>

Valero, V., Huaman, L., & Garavito, E. (2021). Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial. *Investigación Valdizana*, 15(1), 24–30. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808>