



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Tecnología Médica

**Carga mental y satisfacción laboral en docentes de
colegios nacionales que brindan clases presenciales,**

Lima – 2022

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología
Médica en el área de Terapia Ocupacional

AUTOR

Julissa Kiara NEGRETE MIRANDA

ASESOR

Mg. Yuly Magali MUNIVE CIPRIANO

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Negrete J. Carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima – 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Tecnología Médica; 2023.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Julissa Kiara Negrete Miranda
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73247843
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Yuly Magali Munive Cipriano
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41363501
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5196-2731
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Deysi Díaz Ramos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41522569
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Guillermo Vega Rivera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10511884
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Carlos Manuel Escobar Galindo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42544016
Datos de investigación	

Línea de investigación	No aplica
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Institución educativa N° 3071 Manuel Tobías García Cerrón</p> <p>País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Puente Piedra Avenida: Castilla, 15118 Jirón: 9 de junio Cdra 4 Latitud: 11.8684 Longitud: -77.079</p> <p>Institución educativa N° 2065 José Antonio Encinas</p> <p>País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Puente Piedra Calle: 9 de junio 151 Cdra 9 Latitud: -11.8669 Longitud: -77.0773</p> <p>Institución educativa N° 5167 Víctor Raúl Haya De la Torre</p> <p>País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Puente Piedra Jirón: Juan Pablo II Mz C Latitud: -11.8352 Longitud: -77.1093</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2023



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Medicina
Escuela Profesional de Tecnología Médica
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS EN MODALIDAD PRESENCIAL PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN TECNOLOGÍA MÉDICA EN EL ÁREA DE TERAPIA OCUPACIONAL

Conforme a lo estipulado en el Art. 113 inciso C del Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (R.R. No. 03013-R-16) y Art. 45.2 de la Ley Universitaria 30220. El Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Dirección de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, conformado por los siguientes docentes:

Presidente: Dra. Deysi Díaz Ramos
Miembros: Mg. Guillermo Vega Rivera
Mg. Carlos Manuel Escobar Galindo
Asesor(a): Mg. Yuly Magali Munive Cipriano

Se reunieron en la ciudad de Lima, el día 11 de mayo del 2023, siendo las 12:00 horas, procediendo a evaluar la Sustentación de Tesis, titulado "**Carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022**", para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el Área de Terapia Ocupacional de la Señorita:

JULISSA KIARA NEGRETE MIRANDA

Habiendo obtenido el calificativo de:

.....
17
.....
(En números)

.....
diecisiete
.....
(En letras)

Que corresponde a la mención de: *Muy bueno*

Quedando conforme con lo antes expuesto, se disponen a firmar la presente Acta.

.....
[Firma]
.....
Presidente
Dra. Deysi Díaz Ramos
D.N.I.: 41522569

.....
[Firma]
.....
Miembro
Mg. Guillermo Vega Rivera
D.N.I.: 10511884



.....
[Firma]
.....
Miembro
Mg. Carlos Manuel Escobar Galindo
D.N.I.: 42544016

.....
[Firma]
.....
Asesor(a) de Tesis
Mg. Yuly Magali Munive Cipriano
D.N.I.: 41363501



INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

El Director de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, que suscribe, hace constar que

JULISSA KIARA, NEGRETE MIRANDA

Presentó solicitud de evaluación de originalidad el 08 de marzo del 2023 y el 08 de marzo del 2023, se aplicó el programa informático de similitudes en el software TURNITIN con Identificador de la entrega N°: 2032293274 (UTC 0500)

Para la tesis para optar el título profesional de Licenciado(a) en Tecnología Médica, en el Área de Terapia Ocupacional:

“Carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022”

En la configuración del detector se:

- Excluyó textos entrecomillados.
- Excluyó bibliografía.
- Excluyó cadenas menores a 40 palabras.
- Excluyó anexos.

El resultado final de similitudes fue del SIETE por ciento (7 %).

EL DOCUMENTO ARRIBA SEÑALADO CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE ORIGINALIDAD

Lima, 08 de marzo de 2023.



Firmado digitalmente por SANDOVAL
VEGAS Miguel Hernan FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.03.2023 15:50:21 -05:00

Dr. Miguel Hernán Sandoval Vegas
Director



DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi familia y amigos más queridos, quienes siempre han estado dispuestos a brindarme su apoyo incondicional, y sus consejos cuando los necesitaba, por eso estoy muy agradecida con ellos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy gracias a mi familia, en especial a mis padres, por apoyarme siempre en cada paso que he dado durante toda mi vida. A mis mejores amigos, quienes son parte importante de mi vida, ya que siempre he recibido apoyo y ánimo de parte de ellos.

Agradezco a todos mis profesores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, quienes me han instruido y guiado. Estoy muy agradecida con mi asesora la Mg. Yuly Munive, quien me ha brindado su tiempo para apoyarme en el transcurso de la elaboración del presente estudio, además de ser docente ejemplar en varios cursos de mi trayecto por la universidad. Gracias infinitas a mi co-asesora y tutora de internado la Mg. Sonia Córdova, quién ha sido guía importante en el proceso de convertirme en profesional, dotándome de muchos conocimientos y estrategias para ser una excelente terapeuta ocupacional.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
LISTA DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I.....	1
1.1 DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES	4
1.2 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.3 OBJETIVOS.....	10
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
1.4 BASES TEÓRICAS.....	10
1.4.1 BASE TEÓRICA.....	10
1.4.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	17
1.4.3 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	18
CAPITULO II.....	19
2.1 DISEÑO METODOLÓGICO	20
2.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	20
2.1.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.3 POBLACIÓN.....	20
2.1.4 MUESTRA Y MUESTREO	20
2.1.5 VARIABLES	21
2.1.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
2.1.7 PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS.....	24
2.1.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS	25
CAPITULO III	27
RESULTADOS	28
CAPITULO V	39
ANEXO 1	49

ANEXO 2..... 50
ANEXO 3..... 51
ANEXO 4..... 53
ANEXO 5.....53
ANEXO 6..... 57
ANEXO 759
ANEXO 8..... 60
ANEXO 9..... 61
ANEXO 10..... 64

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1 Niveles de la Carga Mental y sus dimensiones.....	28
Tabla N° 2 Niveles de Satisfacción laboral y sus dimensiones	28
Tabla N° 3 Prueba de normalidad	29
Tabla N° 4 Correlación entre carga mental y satisfacción laboral.....	30
Tabla N° 5 Correlación entre satisfacción laboral y demandas cognitivas	30
Tabla N° 6 Correlación entre satisfacción laboral y características de la tarea	31
Tabla N° 7 Correlación entre satisfacción laboral y organización temporal	31
Tabla N° 8 Correlación entre satisfacción laboral y ritmo de trabajo	32
Tabla N° 9 Correlación entre satisfacción laboral y consecuencias para la salud	32

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales en Lima en el año 2022. El diseño del estudio fue de tipo básico, descriptivo, con diseño no experimental y correlacional que comprobaron las relaciones entre las variables estudiadas y sus dimensiones. Se ejecutó en una población de 103 docentes de nivel primario que cumplieron con los criterios de inclusión y dieron su consentimiento, para ello se utilizaron los cuestionarios Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo y Escala General de Satisfacción Laboral presentando confiabilidad de 0.8 y 0.9 respectivamente. Los resultados de la relación entre carga mental y satisfacción laboral fue de -0.2 de Rho, así mismo las satisfacción laboral con la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea fue de Rho -0.0 ; con la dimensión características de la tarea fue de Rho -0.3 ; con la dimensión organización temporal fue de Rho 0.3 ; con ritmo de trabajo fue de Rho -0.0 ; y con consecuencias para la salud fue de Rho -0.4 . Finalmente se concluyó que hay relación negativa baja entre carga mental y satisfacción laboral, y las relaciones halladas entre las dimensiones de carga mental y satisfacción laboral fueron: negativa muy baja con demandas cognitivas y complejidad de la tarea, negativa baja con características de la tarea, positiva baja con organización temporal, negativa muy baja con ritmo de trabajo y negativa moderada con consecuencias para la salud.

Palabras clave: Carga mental, satisfacción laboral, docentes

ABSTRACT

The objective of the study was to investigate the relationship between mental load and job satisfaction in teachers from national schools that offer face-to-face classes in Lima in the year 2022. The study design was basic, descriptive, with a non-experimental and correlational design that verified the relationships between the variables studied and their dimensions. It was carried out in a population of 103 primary level teachers who met the inclusion criteria and gave their consent, for which the Subjective Mental Workload Scale and General Job Satisfaction Scale questionnaires were used, presenting reliability of 0.8 and 0.9 respectively. The results of the relationship between mental load and job satisfaction was Rho -0.2, likewise job satisfaction with the dimension of cognitive demands and complexity of the task was Rho -0.0; with the characteristic dimension of the task it was Rho -0.3; with the temporal organization dimension it was Rho 0.3; with work rate it was Rho -0.0; and with health consequences was Rho -0.4. Finally, it was concluded that there is a low negative relationship between mental load and job satisfaction, and the relationships found between the dimensions of mental load and job satisfaction were: very low negative with cognitive demands and task complexity, low negative with task characteristics, low positive with temporary organization, very low negative with work rate and moderate negative with consequences for health.

Keywords: Mental load, job satisfaction, teachers

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Han pasado más de dos años desde la aparición de la enfermedad por coronavirus, que fue expuesta como una emergencia de salud desde enero del 2020, y luego de eso, solo pasaron unos pocos meses para que la Organización Mundial de la Salud se manifestara, y anunciara a todo el mundo que nos encontrábamos en medio de una enfermedad pandémica, la cual puso pendiente a todo el mundo debido a que se hablaba de una enfermedad muy contagiosa. Es así como los gobiernos de varios países en todo el mundo dictaron la principal medida para afrontar la pandemia, evitar reunirse con otras personas y quedarse la mayor parte del tiempo en casa. Medida que solo fue el inicio del inesperado crecimiento de restricciones que impactaron en el área de trabajo en general, afectando tanto a trabajadores formales como informales en todo el mundo ⁽¹⁾.

Entre los trabajadores afectados estuvieron los docentes, ya que la Organización Internacional del Trabajo informó en abril del 2020 que en 192 países se suspendería la labor tanto de colegios como de universidades, y se pondría un alto a la formación de un aproximado de 1.580 millones de alumnos. Los docentes se encontraron en una posición de desventaja, pues la necesidad de reactivar sus labores y que los estudiantes no pierdan clases, los dejó con poco tiempo para aprender y adaptarse a las nuevas alternativas de enseñanza y comunicación con sus estudiantes. Incluso algunos docentes tuvieron que enfrentar nuevos retos para ejercer su labor adecuadamente, ya que, dependiendo del entorno, existieron casos donde el profesional tenía poco conocimiento de acceso a equipos tecnológicos y plataformas donde se realizaban las ponencias virtuales, y lo que causó mayor preocupación fueron los problemas de mala conexión a internet y el dinero invertido en compras de equipos, materiales y servicios, que antes no estaban obligados a adquirir ⁽²⁾.

La situación del sector educativo en el Perú fue muy parecida a la del resto del mundo, pues tras declararse el estado de emergencia, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura expuso su preocupación por el repentino anuncio de la suspensión de clases presenciales en colegios, institutos técnicos y universidades, y ante ello, dicha organización realizó un plan para afrontar los cambios en la educación, y los objetivos más relevantes estuvieron orientados a fortalecer las capacidades de los docentes mediante la difusión de espacios virtuales, además de brindarles las herramientas necesarias para poder realizar adecuadamente su trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo, a pesar de que se realizaron capacitaciones y se brindaron otras formas de apoyo, muchos docentes no pudieron adaptarse completamente a la enseñanza virtual. ⁽²⁾ En el libro

“Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond”⁽³⁾ se describe que en esa época hubo varias investigaciones en todo el mundo, que demostraron aumento de carga mental en muchos docentes, y es por ello que distintas organizaciones realizaron orientaciones de apoyo principalmente psicológico destinados a docentes con el objetivo de disminuir la tensión y agotamiento que provocaba estar pendiente de las necesidades de todos sus alumnos en forma virtual, como los problemas económicos que impedían el acceso a internet, el desconocimiento en el uso de salas virtuales de enseñanza, y el poco apoyo de los padres de familia, fuente de disciplina en el hogar, quienes en varias ocasiones fallaron al inculcar responsabilidad a sus hijos que no presentaban las tareas virtuales ⁽³⁾.

Por otro lado, la satisfacción laboral también fue un aspecto importante, pues según un estudio publicado en la Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología (2022)⁽⁴⁾ muchos docentes estuvieron desmotivados por la falta de interés de los estudiantes y el poco apoyo de los padres de familia, y no solo eso, sino también, se presumió la afectación a la vida privada de cada uno, como los cambios en sus horarios de alimentación, sueño y diversión, además de otras preocupaciones personales. Sin embargo, los valores propios del docente les permitieron mantenerse en el servicio a pesar de todas las limitaciones a las que se enfrentaron. Es así como se produjo una cadena de reacciones cambiantes en muchos docentes, que incluyeron efectos negativos en su salud mental ⁽⁴⁾.

En 2022 las clases presenciales regresaron en su totalidad después de dos años de enseñanza virtual, pues el Ministerio de Educación del Perú señaló que era obligatorio que tanto alumnos como docentes debían retornar a las aulas. Además, gracias a la resolución ministerial N°048-2022 ⁽⁵⁾, aseguraron un retorno seguro al ambiente escolar, con las medidas necesarias que ayudarían a prevenir el aumento de casos de COVID 19, implementando lavados de manos, uso adecuado de aforo y mascarilla, incluyendo que los docentes tengan las dosis de vacunación completa como lo estableció el estado para el retorno a clases ⁽⁶⁾. Estas responsabilidades fueron asignadas al docente, que estuvo a cargo del cumplimiento de reglas sanitarias en el aula, sumándose así nuevas obligaciones y preocupaciones en su labor, ya que tuvieron el deber de mantener segura la salud de sus estudiantes y la de ellos mismos ⁽⁶⁾. Además, la reciente preocupación de esa época fue la “viruela del mono”, que también pudo significar un riesgo ⁽⁷⁾.

Teniendo en cuenta lo explicado anteriormente, se presumió que el aumento de responsabilidades del docente en el año 2022 ocasionó aumento de carga mental percibida,

pues según la información hallada en el artículo “ESCAM: Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo” ⁽²¹⁾ se supuso que las demandas mentales del trabajo, las características de la tarea, la organización, ritmo de trabajo y posibles consecuencias en la salud se relacionaron con la satisfacción del docente hacia su trabajo, siendo ello un aspecto de preocupación, por lo que la presente investigación evaluó a docentes de colegios nacionales de Lima Norte en 2022, con la finalidad de conocer los niveles y relación entre carga mental y satisfacción laboral, donde se analizó las consecuencias del trabajo realizado en modalidad presencial nuevamente.

1.1 DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES

Nacionales

Lovon, Jorge (2022) ⁽⁸⁾ “Carga mental de trabajo y síndrome de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín, en un contexto de enseñanza virtual, Arequipa – 2021” Este estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre carga mental de trabajo y el síndrome de Burnout en docentes universitarios. Fue de tipo descriptivo, correlacional y de enfoque cualitativo no experimental, valorando a 92 docentes con los instrumentos Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). En los resultados, la relación entre carga mental de trabajo y síndrome de Burnout obtuvo un $Rho = 0.3$, $p < 0.001$, y las dimensiones “demandas cognitivas y complejidad de la tarea”, “características de la tarea” y “consecuencias para la salud” relacionadas con la dimensión “agotamiento emocional de Burnout” obtuvieron un $Rho = 0.3$, $p < 0.001$, $Rho = 0.4$, $p < 0.001$, y $Rho = 0.4$, $p < 0.001$, respectivamente. Se concluyó que las variables del estudio se relacionan positivamente, y que las dimensiones “demandas cognitivas y complejidad de la tarea”, “características de la tarea” y “consecuencias para la salud” se relacionan positivamente con la dimensión “agotamiento emocional de Burnout”.

Estrada, Sufelia (2021) ⁽⁹⁾ “Liderazgo del director y la satisfacción laboral docente en la institución educativa JEC Ricardo Palma Soriano, Chupán 2021” El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo del director y la satisfacción laboral en los docentes. Fue de tipo cuantitativo, de diseño correlacional y de corte transversal. Usó el “Cuestionario de Liderazgo del director” y el “Cuestionario de Satisfacción laboral”, donde valoró a 26 docentes en total. Los resultados explicaron que la relación entre las variables de estudio obtuvieron un $Rho = 0.9$, y la variable satisfacción laboral con las

dimensiones “establecimiento de metas y expectativas”, “gestión estratégica del director” y “monitoreo de la enseñanza del currículo” y “promoción y participación en el desarrollo profesional” obtuvieron un $Rho=0.8$, $Rho=0.9$, $Rho=0.8$ y $Rho=0.7$, respectivamente. Concluyó que las variables de estudio se relacionan positivamente. Además, la variable satisfacción laboral se relaciona significativamente con las dimensiones “establecimiento de metas y expectativas”, “gestión estratégica del director”, “monitoreo de la enseñanza del currículo” y “promoción y participación en el desarrollo profesional”.

Bellido, Sara (2020) ⁽¹⁰⁾ “Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de IE públicas y privadas” Realizó este estudio en Lima-Perú, tuvo como objetivo investigar la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en docentes que laboran en colegios privados y estatales. Estudio de tipo correlacional, evaluando a 120 docentes usando las escalas TSES y ESLA-Educación, además de un instrumento sociodemográfico. Al obtener los resultados de la muestra total, demostró que las variables de estudio no tienen relación de importancia ($p > .05$) en docentes de colegios particulares ($p > 0.05$), sin embargo, si hay ítems de las escalas usadas que tuvieron relación significativa con las variables, concluyó que la “eficacia percibida para el manejo de aula” y la “motivación” se relacionan positivamente ($p > .05$).

Bendezú, Karen (2020) ⁽¹¹⁾ “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School” San Juan de Lurigancho - Lima, 2019” Investigación cuyo objetivo fue encontrar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de un colegio privado. Fue de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, donde utilizó el “Cuestionario de Satisfacción Laboral” (SLSPC), y necesitó validar el instrumento “Gestión del Talento Humano” por juicio de expertos, valorando así a 24 directivos y administrativos de un colegio privado. El resultado reveló que sí existe relación de importancia entre las variables, por lo que concluyó que hay una correlación alta de 0.9-Rho de Spearman.

Internacionales

Malla, Myrian (2021) ⁽¹²⁾ “Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Quito, 2021” De tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas en el título de su estudio, usando los instrumentos: Escala de

información sociodemográfica y laboral”, “Escala de Carga Mental Subjetiva revisada (ESCAM-Rev)”, “El cuestionario de satisfacción laboral S10”, “Escala de satisfacción con la vida (SWLS)” y el “Plan de Afectos Positivos y Negativos (PANAS)”, valorando un total de 129 participantes, entre auxiliares y licenciados en Enfermería. Encontraron que las variables investigadas tienen relación de importancia. Además, la “satisfacción laboral” la relacionó de forma directa e intensa con la dimensión “demandas cognitivas” ($Rho=0.7$), y de forma aceptable baja con “ritmo de trabajo”.

Ayala, C., Hernández, A. y Páez, L. (2019)⁽¹³⁾ “Efecto en carga mental para los docentes por implementación del esquema de educación del siglo XXI”. Plantearon como objetivo general investigar sobre el nuevo esquema de enseñanza en el Siglo XXI, y cómo este puede aumentar la carga mental del trabajo afectando su bienestar y su calidad de vida. La investigación fue de tipo académico con enfoque cuantitativo, valorando a 30 docentes universitarios en Colombia, usando el método de “Evaluación de Factores Psicosociales” y el “Cuestionario sobre la Satisfacción del Profesorado Universitario”, los cuales finalmente brindaron resultados donde la relación docente - alumno logra el mayor nivel de satisfacción (92%), seguido de la labor docente (72%), de la misma forma encontraron factores que aumentan el nivel de carga mental como tiempo insuficiente (72%) con demasiadas exigencias (96%) y con la imposición de trabajo que deben de realizarlo con demasiada rapidez (60%), el cual podría incurrir en errores (80%) que generen problemas menores. Por último, concluyen que la satisfacción laboral de los docentes sigue siendo alta respecto al nuevo esquema de trabajo.

García, Dulce (2019)⁽¹⁴⁾ “Relación de la carga mental de trabajo con satisfacción laboral y bienestar subjetivo” El objetivo expuesto por la investigadora fue hacer un análisis sobre la relación entre las tres variables redactadas en el título, siendo este estudio de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, donde valoró una muestra de 99 funcionarios para lo cual usó las escalas: ESCAM Rev, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, la “Escala de Satisfacción Vital SWLS” y la “Escala PANAS de Afecto Positivo y Negativo”. Lo concluido expresó que sí hubo correlación entre las variables carga mental y satisfacción laboral, además también encontró relación entre satisfacción laboral y bienestar subjetivo, explicando que las dimensiones “Demandas cognitivas”, “demandas emocionales” y “características de la tarea” sí alteraron el nivel de satisfacción laboral que presentaron los evaluados.

Cladellas, R. Castelló, A. Parrado, E. (2018) ⁽¹⁵⁾ **“Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual”** Este estudio de tipo descriptivo cuasi-experimental, analizó la relación entre las variables satisfacción, estrés laboral y salud evaluando 145 docentes universitarios en Bogotá, para ello usó el “Cuestionario ISTAS21” y el “Cuestionario Psicosocial de Copenhague, de los cuales obtuvo como resultados que profesores con contratos de trabajo temporal presentan más problemas de salud tanto física como mental a diferencia de los profesores que tienen contrato estable de trabajo, concluyendo así que las condiciones de trabajo estable es lo más adecuado para que el docente no sufra consecuencias graves en su salud.

Vallellano M. y Rubio S. (2018) ⁽¹⁶⁾ **“Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria”** Suscitaron como objetivo hacer una comparación del nivel de carga mental y satisfacción laboral en funcionarios públicos, de los cuales obtuvo una muestra de 88 mujeres entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y maestras de nivel primario. Fue de tipo correlacional, aplicando dos cuestionarios (sociodemográfico y CarMen-Q) y una “Escala de Satisfacción Laboral (JSS)”. Los resultados arrojaron correlación de importancia en las variables de estudio para profesoras de primaria, pues a comparación de las trabajadoras y educadoras sociales, hallaron mayor nivel de satisfacción en las mencionadas, concluyendo que debían ahondar más en su investigación para reconocer aquellos factores que mejorarían los puestos de trabajo en el sector público.

Flores, J. y Rovalino, P. (2018) ⁽¹⁷⁾ **“Carga mental y síntomas en la salud de los docentes en un colegio de la ciudad de Quito del periodo 2017 – 2018”** El estudio tuvo como objetivo valorar la sobrecarga mental en un grupo de docentes de un colegio y los posibles síntomas asociados a la salud. Fue de tipo cuantitativo y correlacional, y la cantidad de personas que evaluaron fueron 35. Usaron el instrumento F-PSICO 3.1 y también obtuvieron los diagnósticos médicos de los participantes. Los resultados concluyeron que el 77% estaban en situación no adecuada en el factor de “participación y supervisión”, el 51% en el factor “contenido de trabajo” y el 38% en el factor referente a “demandas psicológicas”, que fueron los factores más críticos, y finalmente demostraron que hay una relación directa con las cefaleas.

1.2 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación buscó ampliar el conocimiento sobre las variables de estudio y su relación entre ambas en el nuevo contexto de retorno a clases presenciales en 2022, puesto que pasó poco tiempo desde que los docentes regresaron a enseñar de manera presencial. Ya existen investigaciones que demostraron que, durante la pandemia, algunos docentes de colegios nacionales aumentaron su nivel de carga mental siendo alta, debido a que les afectó la nueva forma de trabajo, y aunque pasaron los meses, no se acostumbraron. Por otro lado, también disminuyeron su nivel de satisfacción laboral siendo baja, ya que el estado de ánimo estuvo afectado, y la interacción social con alumnos y colegas ya no fue la misma de antes. Además, en tales estudios también demostraron que ambas variables se relacionaron de forma inversa y significativa, por lo que se tuvo interés en conocer el nivel y relación actual de dichas variables. Ahora, este estudio encontró el nivel y relación actual de ambas variables en docentes de colegios nacionales, y se analizó y comentó respecto a ello, brotando recomendaciones viables que podrían favorecer y mantener un adecuado nivel de las variables carga mental (medio) y satisfacción laboral (neutral o satisfecho), esperando mostrar interés en otros investigadores que puedan brindar muchos más aportes respecto a este tema. De igual manera, el interés de estudiar estas variables siempre estuvo presente, pues las responsabilidades de los docentes aumentaron, dado que actualmente siguen haciendo cumplir las reglas de bioseguridad en las aulas, y a su vez protegen su salud al estar expuestos a mayor riesgo de contagio por Covid 19.

El terapeuta ocupacional al incursionar en la educación regular también se interesa por la identificación de diferentes factores que pueden interferir en la labor docente, tal como es favorecer un nivel de carga mental adecuado, brindando recomendaciones dentro de las cuales están los programas de orientación dirigidos a docentes en favor de mejorar las dificultades detectadas en el medio escolar. En estudios anteriores el apoyo a los docentes fue principalmente psicológico por lo que se realizó la presente investigación para mostrar la importancia de seguir recomendaciones también desde el punto de vista de un profesional Tecnólogo Médico en el área de Terapia Ocupacional.

Dicho todo ello, son muy importantes las recomendaciones que se obtuvieron del estudio, ya que fue necesario saber cuáles y cómo ofrecer condiciones seguras y agradables que le permitan al docente trabajar cómodamente, teniendo en cuenta que su labor es indispensable para la sociedad. No solo la población de estudio fue beneficiada, sino también otros

docentes y sus alumnos, promoviendo que los objetivos del sistema educativo mejoren a largo plazo.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre satisfacción laboral y las demandas cognitivas y complejidad de la tarea en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.
- Determinar la relación entre satisfacción laboral y características de la tarea en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.
- Determinar la relación entre satisfacción laboral y organización temporal en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.
- Determinar la relación entre satisfacción laboral y el ritmo de trabajo en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.
- Determinar la relación entre satisfacción laboral y consecuencias para la salud en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.

1.4 BASES TEÓRICAS

1.4.1 BASE TEÓRICA

1.4.1.1 CARGA MENTAL

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2004) describe a la carga mental como un punto importante en relación a las condiciones del puesto de trabajo y los posibles riesgos al ejercerlo, ya que ello incluye esforzarse a nivel físico y mental. Además, dicha organización indica que la mayoría de trabajos requieren de ambos tipos de esfuerzo, pero si el tipo de actividad requiere mucha más habilidad cognitiva, se estaría hablando de la carga mental. Sin embargo, también explica que el tipo de esfuerzo que destaque es de acuerdo a la percepción personal de cada trabajador sobre el manejo de sus labores, es decir, algunos podrían pensar que su trabajo requiere mayor esfuerzo mental, y otros, físico ⁽¹⁸⁾.

De acuerdo con Young y Stanton (2001) la carga mental es el nivel de requisitos que se necesita para cumplir las condiciones del trabajo solicitado, y que varía según el tipo de

tarea, experiencia del trabajador y apoyo brindado. Lo que significa que están involucrados tanto factores internos como es las capacidades del trabajador y los externos que vienen a ser las demandas del trabajo ⁽¹⁹⁾. Además, Cremer (2001) relaciona la carga mental con la capacidad de procesamiento, que es muy importante cuando se realiza una tarea, por todos los elementos cognitivos a usarse ⁽²⁰⁾.

Según García y del Hoyo (2002), la carga mental agrupa todos los medios cognitivos que utiliza el trabajador cuando está cumpliendo sus horas de trabajo. De modo que el nivel de exigencia está establecido según las apreciaciones personales de cada trabajador. Y siguiendo esa definición, entraría el concepto carga mental inadecuada, cuando las exigencias mentales de la actividad no concuerdan con el nivel de aptitudes del trabajador. Ahora bien, también explican que esas exigencias serán establecidas por el tipo de actividad que se realice en el trabajo, que a su vez dependerá de la cantidad de información que el trabajador debe manejar ⁽¹⁸⁾.

A su vez, la carga mental está directamente relacionada con la ergonomía cognitiva, pues según la norma UNE-EN ISO 10075 ⁽²²⁾, este dominio de la ergonomía en general aborda el análisis de métodos para evaluar las capacidades mentales del trabajador, que incluyen aspectos atencionales, memorísticos y toma de decisiones en el trabajador, manifestando la importancia de los procesos cognitivos centrales para la adecuación al realizar una tarea, así como brindar orientaciones al diseñar el puesto de trabajo ⁽¹⁸⁾.

Asimismo, en el artículo informativo de Díaz y col (2018) se conceptualiza la carga mental como tensión a nivel cognitivo y emocional al enfrentamiento que tiene el trabajador hacia las reglas que sigue en el trabajo, el cual se obtiene de muchas teorías a lo largo de los años, que finalmente aportarían como antecedentes para explicar y reconocer las habilidades de procesamiento de los trabajadores. Mencionan principalmente las características personales que el trabajador debe tener, ejemplificando aptitudes cognitivas como rapidez perceptiva, conocimientos, experiencia; y actitudes como tener autoconfianza y motivación, así como mantener una adecuada situación de salud, variable según el estilo de vida y edad de cada uno. También describen factores que influyen de manera positiva o negativa el nivel de carga mental, por ejemplo el estado físico y ambiental del puesto de trabajo que en circunstancias adecuadas sería un espacio con iluminación favorable, ruidos que no resulten distractores y sensación agradable en cuanto a temperatura y calidad de aire. Sumando a ello aparecen factores sociales que influyen de forma directa o indirecta en la carga mental tales

como el clima social que es sostenida en base a relaciones interpersonales adecuadas entre colegas, además del trabajo en equipo y la solución de conflictos que es fundamental para construir un entorno laboral organizado ⁽²¹⁾.

Dimensiones de carga mental según la escala de carga mental subjetiva

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea

Las demandas cognitivas son aquellas habilidades que el trabajador debe tener para poder realizar adecuadamente su trabajo. Tales habilidades son sumamente importantes para poder comprender cómo hacer las tareas solicitadas, y así no tener dificultades en el futuro. Se requiere que el trabajador cumpla altos niveles en funciones cognitivas como la atención y concentración, que son necesarias para mantenerse responsable de las tareas, además, estar alerta a factores externos de forma continua. También es importante poder procesar la información correctamente, pues el trabajador debe tener la capacidad de analizar la información recibida, escoger entre varias opciones, tomar una decisión, y finalmente, dar una respuesta. Además, la memoria también cumple un rol importante, ya que se relaciona a la rapidez de brindar una respuesta ⁽²¹⁾.

Características de la tarea

Se trata de las particularidades del puesto de trabajo, las cuales son muy importantes conocer, ya que de eso depende el nivel de competencia (habilidades cognitivas) y libertad del trabajador (tomas de decisiones). Se refiere específicamente a aspectos que aparecen cuando el trabajador realiza una tarea, por ejemplo interrupciones como llamadas telefónicas y atención al público. Por otro lado, se debe tener en cuenta que cuando se ejecuta una tarea aparecerán factores externos que puedan causar distracciones como nivel de ruido, simultanear tareas, dificultad en la aplicación de nuevos procedimientos o programas ⁽²¹⁾.

Organización temporal

Organizar el tiempo se refiere a cuando el trabajador debe estructurar el turno que dispone para poder realizar las tareas que se le piden, centrándose en el nivel de dificultad que representan dichas tareas. Este punto también interfiere en la carga mental, ya que es necesario que el trabajador tenga el tiempo suficiente para desempeñar sus labores, es decir, no sobre exija sus capacidades ⁽²¹⁾.

Ritmo de trabajo

En cuanto al ritmo de trabajo, es cuando el trabajador tiene la libertad de organizar su tiempo, es decir, puede decidir sus horarios y el tiempo de descanso, con la condición de terminar sus labores a tiempo ⁽²¹⁾.

Consecuencias para la salud

Trabajar demasiado puede traer consecuencias negativas en la salud, lo que evidencia la importancia de preservar un nivel adecuado de carga mental, ya que de eso depende la vitalidad y motivación del trabajador. Es por ello que, de manejarse correctamente, no habría señales de cansancio durante el día de trabajo, y no habría dificultades para relajarse al terminar la jornada laboral ⁽²¹⁾.

TIPOS DE CARGA MENTAL

Por otro lado, también debe tenerse en cuenta los tipos de carga mental, donde se explica que debe tomarse importancia tanto puntos de vista cualitativos, como la cantidad de información, y los cuantitativos, referidos a la dificultad de la actividad que desempeña el trabajador. Además, se debe tener en cuenta que la carga puede ser excesiva o escasa, lo que da lugar a la subcarga y sobrecarga mental. En base a ello podemos encontrar cuatro tipos de carga mental ⁽¹⁸⁾.

TIPOS DE CARGA MENTAL	
Sobrecarga mental cuantitativa	Se produce cuando el trabajador debe ejecutar muchas acciones y completar varias actividades en un corto tiempo, ya sea a causa de aspecto internos como el bajo nivel de experiencia, conocimientos y atención, o externos como la dificultad de la tarea y el alto ritmo de trabajo.
Sobrecarga cualitativa	Sucede cuando las tareas que deben realizarse son muy difíciles, es decir, las habilidades mentales del trabajador no son suficientes para poder llevar a cabo la tarea. Además, el ritmo y la cantidad de trabajo

	tienen poco o casi nada que ver con las posibles dificultades que se presenten para realizarlo.
Subcarga mental cuantitativa	Este tipo de carga mental sucede cuando se debe trabajar menos de lo esperado, y usualmente las tareas requieren de muy poco tiempo para realizarse, provocando que desaparezca el incentivo que tiene todo trabajador. También, las posibles consecuencias podrían ser disminuir el nivel de desempeño cognitivo como la memoria y atención, e incluso afectar el estado de ánimo.
Subcarga mental cualitativa	En este caso la postura del trabajador también es dañina, ya que las tareas son demasiado simples y aburridas. No se fomenta los impulsos necesarios para que las habilidades intelectuales y la energía del trabajador no decaigan.

Fuente: García OS, Del Hoyo A. (2004) ⁽¹⁸⁾.

1.4.1.2 EDUCACIÓN

Como lo indica El Ministerio de Educación del Perú, la “Ley General de Educación” N° 28044 hace referencia de como la educación transforma a la persona en todos los aspectos de su vida, teniendo en cuenta que, el aprendizaje obtenido, aporta en el desarrollo de habilidades y capacidades que son necesarias para desenvolverse en diferentes espacios personales y de la comunidad. Por otra parte, estos conocimientos usualmente se desarrollan en los colegios, que son instituciones que representan a una comunidad educativa compuesta principalmente por los estudiantes y docentes, además de padres de familia, personal administrativo y directivo ⁽²³⁾.

DOCENTE

La ley N° 29062 “Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial” explica que el docente es un profesional del sector educativo, con título de licenciado en Educación. Para formar parte del equipo educativo, debe tener las aptitudes

necesarias, pues la labor que desempeña será determinante en la formación de sus estudiantes. Las funciones que realiza conducirán hacia la mejora de la sociedad, donde se empieza por influir positivamente en el desenvolvimiento del estudiante. Por tanto, su comportamiento debe ser honesto, y así, le permitirá educar a todas las personas sin importar la edad, fortaleciendo los derechos, capacidades y valores, que los ayudarán a consolidar su identidad peruana ⁽²⁴⁾.

En lo que respecta a las funciones que desempeña el docente, tales implican procedimientos usuales de aprendizaje para el alumno como la planificación y desarrollo de clases, por lo que deben ejecutar procedimientos educativos dentro del plano escolar, sin embargo no solo comprenden actividades curriculares, de apoyo estudiantil y atención comunitaria, sino también actividades culturales como el desarrollo de proyectos deportivos, y actividades de actualización formativa así como capacitaciones para favorecer experiencia pedagógica ⁽²⁵⁾.

EDUCACIÓN NIVEL PRIMARIO

Dentro de la educación básica regular está el “Nivel Primario”, y según el “Currículo Nacional” del 2017 se define como el segundo nivel educativo conformado por seis grados. Para cursar este segundo nivel, el estudiante debe haber aprobado el nivel anterior, que es el “Nivel Inicial”. De modo que, el estudiante estará apto para desarrollar nuevos conocimientos, tal como la diversidad del lenguaje y cultura ⁽²⁶⁾.

Los objetivos estarán dirigidos a fomentar el aprendizaje, de manera que los estudiantes mejoren sus habilidades cognitivas y sociales. Ello se logrará mediante los tres ciclos que conformar este nivel, siendo el tercero muy importante para desarrollar habilidades de comunicación, lenguaje y matemáticas. En ese ciclo, el estudiante también aprenderá a diferenciar las buenas y malas acciones, es decir, seguir las reglas. En segundo lugar, está el cuarto ciclo, donde se enseñará a mejorar las relaciones sociales con el entorno, pues eso favorecerá el trabajo en equipo y crecimiento de valores personales. Por último, en el quinto ciclo se cumple el proceso para consolidar todo lo aprendido, como la búsqueda de información por decisión propia, elaboración de tareas más complejas y ampliación de valores ⁽²⁶⁾.

1.4.1.3 SATISFACCIÓN LABORAL

Antiguamente, Kalleberg (1977) relacionó la satisfacción laboral con la dignidad, teniendo en cuenta que el trabajo será más productivo si el trabajador está feliz, a diferencia de lo que sería si estuviera triste o incómodo. Por consiguiente, definió satisfacción laboral como un conjunto de actitudes positivas que la persona tiene hacia el trabajo que desempeña ⁽²⁷⁾.

Para conocer si una persona está satisfecha con su trabajo, debe conocerse los factores que rodean su área laboral, pero también debemos saber la perspectiva del trabajador, ya que habrá diferentes puntos de vista. Morillo (2006) relaciona la satisfacción laboral con las ganancias obtenidas, el tipo de administración y el trato con los compañeros de trabajo ⁽²⁸⁾. Por otro lado, Kumari (2011) realizó un estudio donde expresa qué factores influyen en la satisfacción laboral, por ejemplo: la comunicación, elemento importante a nivel personal y profesional, ya que permite relacionarse con compañeros de trabajo de forma dinámica, noble y colaborativa; la cultura, que forma los valores necesarios para tener conciencia sobre la planificación, organización e incluso el trato adecuado con los colegas; la seguridad, que brinda un ambiente serio y honesto dentro del lugar de trabajo; el liderazgo, que está orientado a incrementar la motivación del trabajador, asegurando la comodidad al comunicarse con otros trabajadores o al realizar las tareas solicitadas; las oportunidades, que conducen al crecimiento personal; las condiciones de trabajo, que hacen referencia al entorno y trabajo en equipo; la personalidad del trabajador, que tiene mucha relación con el nivel de satisfacción laboral. Además, también se refiere al pago y reconocimiento como elementos importantes ⁽²⁹⁾. Más adelante, Patricia Medina (2012) explicó en su investigación que la satisfacción laboral también se relaciona con el tipo de trabajo, haciendo énfasis en que es un factor de mucha importancia para los docentes jóvenes quienes desean labores más dinámicas y creativas ⁽³⁰⁾.

Satisfacción laboral docente

Conceptualizando, Gonzales, N. (2018) hace alusión a la perspectiva del docente sobre su trabajo, es decir, son un grupo de emociones, sean buenas o malas, que afectan la actitud del docente hacia sus labores. Además, en relación a eso, están los principales factores contribuyentes del nivel de satisfacción, tales como el contexto, la remuneración, las tareas realizadas, la jefatura y el proceso de adecuación al ambiente de trabajo ⁽³¹⁾.

DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Factores intrínsecos

Incluye aspectos internos respecto a las labores del trabajador, como las facilidades que tenga al momento de realizar su trabajo, ser reconocido por un desempeño adecuado, responsabilidades justas, usar sin impedimentos sus capacidades, oportunidad de promocionar, atender recomendaciones y el tipo de tareas que debe cumplir ⁽³²⁾.

Factores extrínsecos

Trata puntos relacionados a la salud física del trabajador, colegas, superiores, remuneración, las relaciones laborales, gestión, horarios y la seguridad de conservar el empleo ⁽³²⁾.

1.4.1.4 TERAPIA OCUPACIONAL EN EL ÁREA EDUCATIVA

El terapeuta ocupacional incursionó en el ámbito educativo a partir de la práctica profesional en educación especial, enfocándose en la intervención a niños con bajo rendimiento escolar y problemas de comportamiento. Actualmente, el profesional puede desempeñarse tanto en educación especial como regular, identificación dificultades y planteando soluciones que el equipo pedagógico de las instituciones escolares no puede tratar. Principalmente, proporcionando programas de orientación y corrección a docentes sobre los problemas encontrados en el medio escolar ⁽³³⁾.

1.4.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Carga mental

Nivel de esfuerzo intelectual que utiliza el trabajador, y que está determinado por factores como el lugar de trabajo, las relaciones laborales, la organización, los tipos de tareas a realizar, etc ⁽¹⁸⁾.

Educación

La “Ley General de Educación” N°28044 ⁽²³⁾ explica que la educación es el ámbito que aporta en el desarrollo de habilidades y capacidades del estudiante que son necesarias para desenvolverse en diferentes espacios personales y de la comunidad ⁽²³⁾.

Docente de nivel primaria

La ley N° 29062 ⁽²⁴⁾ “Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial” explica que es un profesional del sector educativo que cuenta con las aptitudes necesarias para enseñar en el “Nivel Primario” de un colegio de educación básica regular ⁽²⁴⁾.

Satisfacción laboral

Conjunto de actitudes positivas que tiene la persona hacia su trabajo, y que contribuye a la productividad en su área laboral ^(27, 31).

Ergonomía

En la actualidad, según la Asociación Internacional de Ergonomía, la ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos que son aplicados en el trabajo y ambientes donde se analizan las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona ⁽³³⁾.

Terapia Ocupacional

La terapia ocupacional es la profesión del ámbito de la salud, donde se brindan actividades de uso terapéutico para aumentar la independencia funcional, desarrollo y prevenir la incapacidad, incluyendo adaptación de tareas o de entorno para lograr la máxima independencia y la calidad de vida de la persona ⁽³⁴⁾.

1.4.3 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

1.4.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

- Existe relación significativa entre carga mental y satisfacción laboral.

1.4.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las demandas cognitivas y complejidad de la tarea.
- Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las características de la tarea.
- Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y organización temporal.
- Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el ritmo de trabajo.
- Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y consecuencias para la salud.

CAPITULO II

MÉTODOS

2.1 DISEÑO METODOLÓGICO

2.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue básico, dado que se realizó en base a datos teóricos y objetivos, los cuales favorecieron conocimientos del tema, aportando recomendaciones importantes que, a corto y largo plazo, podrían aplicarse. También es descriptivo porque se encargó de describir la población y situación de la cual trata el estudio ⁽³⁶⁾.

2.1.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño fue no experimental debido a que no se adulteraron las variables de estudio y el entorno donde fue aplicado, así mismo fue de corte transversal porque fue utilizado en un momento determinado. También fue correlacional, pues midió dos variables donde comprobaron y evaluaron qué relación existe entre ambas. Además, fue cuantitativa porque recogió y analizó datos cuantitativos sobre las variables ⁽³⁶⁾.

2.1.3 POBLACIÓN

Todos los docentes del nivel de educación primaria que laboran en colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.

2.1.4 MUESTRA Y MUESTREO

La muestra fue intencional, ya que el investigador eligió la población de estudio. ⁽²⁹⁾

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, refiriéndose a la participación de todos los docentes que cumplieron los criterios de inclusión firmaron el consentimiento informado, siendo un total de 103 docentes. ⁽³²⁾

2.1.4.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Docentes que laboraron en el nivel de educación primaria en un colegio nacional ubicado en Lima Norte.
- Docentes que laboraron solo en un colegio.
- Docentes que aceptaron participar del estudio y firmaron el consentimiento informado.

2.1.4.2 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Docentes con alguna enfermedad de salud mental y que hayan sido medicados.
- Docentes que no pertenecieron a las instituciones educativas en estudio.

2.1.5 VARIABLES

2.1.5.1 Variable 1: Carga Mental

Definición Conceptual:

Nivel de esfuerzo intelectual que utiliza el trabajador, y que está determinado por factores como el lugar de trabajo, las relaciones laborales, la organización y los tipos de tareas a realizar.

Definición Operacional:

Según el instrumento Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo está comprendida por las demandas cognitivas y complejidad de la tarea, características de la tarea, organización temporal, ritmo de trabajo, consecuencias para la salud.

Indicadores:

La primera dimensión está comprendida por: demandas cognitivas y complejidad de las tareas, que hace referencia a las funciones cognitivas superiores; características de la tarea, que explica sobre las particularidades del trabajo; organización temporal, considerando que el docente debe estructurar adecuadamente su tiempo; ritmo de trabajo, que denota la libertad del trabajador; consecuencias para la salud, que revela la importancia de la calidad de vida.

2.1.5.2 Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual:

Es un conjunto de actitudes positivas que tiene la persona hacia su trabajo, y que contribuye a la productividad en su área laboral.

Definición Operacional:

Según el instrumento Escala General de Satisfacción laboral valora dos dimensiones siendo estas la satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

Indicadores:

La segunda dimensión está comprendida por: factores intrínsecos, que aborda aspectos internos del puesto de trabajo, y factores extrínsecos, que aborda los externos.

2.1.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios siendo estos la “Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo” y la “Escala General de Satisfacción Laboral”, en los cuales se recopiló la información de los docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.

2.1.6.1 Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta, en las cuales se recabó la información necesaria para la investigación ⁽³⁷⁾.

2.1.6.2 Instrumentos

Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)

Es una escala multidimensional que mide la carga mental percibida en el puesto de trabajo, creada por los docentes Rolo, Díaz y Hernández (2009). Conformada por 20 preguntas en cinco dimensiones que son: A) Demandas cognitivas y complejidad de la tarea (6 preguntas), B) Característica de la tarea (4 preguntas), C) Organización temporales (3 preguntas), D) Ritmo de trabajo (3 preguntas), E) Consecuencias para la salud (4 preguntas). Las respuestas obtenidas varían desde un puntaje mínimo de 1 a un máximo de 5, con valores finales: “muy bajo”, “bajo”, “medio”, “alto” y “muy alto”. La administración de la prueba será en 15 a 20 minutos, y la valoración de los resultados se realizará mediante los baremos realizados por cada dimensión y por el total de la escala ⁽²¹⁾.

Escala General de Satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction)

Es una escala elaborada por Cook, Warr y Wall (1979). El objetivo de este instrumento es evaluar la percepción de la persona en relación a su puesto de trabajo. Conformada por 15 preguntas en dos dimensiones: A) Satisfacción intrínseca (7 preguntas), B) Satisfacción extrínseca (8 preguntas). Las respuestas obtenidas varían desde un puntaje mínimo de 1 a un máximo de 7, con valores finales: “muy insatisfecho”, “insatisfecho”, “moderadamente insatisfecho”, “ni satisfecho, ni insatisfecho”, “moderadamente satisfecho”, “satisfecho”, y “muy satisfecho” La administración de la prueba será en 10 a 15 minutos, y la valoración de los resultados se realizará mediante los baremos realizados por cada dimensión y por el total de la escala ⁽³⁰⁾.

2.1.6.3 Validez

1. Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM)

En 2016 se publicó el artículo de Ceballos Paula y col. Realizado en Chile donde comprobaron la validez de la escala con una población de estudiantes en una universidad chilena. Obtuvieron un coeficiente de adecuación muestral KMO de 0,8 y un valor de prueba en la esfericidad de Bartlett de $\chi^2(190) = 1846.6$, $p \leq 0.001$ (38).

2. Escala General de Satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction)

Alicia Boluarte (2014) hizo un estudio que comprobó la validez del instrumento con un coeficiente de KMO de 0.8 y una prueba de esfericidad de Bartlett ($c2$, [gl: 105] = 506,94, $p < 0,01$) (32).

2.1.6.4 Confiabilidad

1. Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM)

Ceballos Paula y col. (2016) comprobaron la confiabilidad del instrumento, ya que obtuvieron un alfa de Cronbach de 0.8, que es el nivel de consistencia interna (38).

2. Escala General de Satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction)

Alicia Boluarte (2014) demostró la confiabilidad del estudio, teniendo con el ítem 15 un alfa de Cronbach de 0.8, y sin el ítem 15 uno de 0.9, obteniendo un resultado confiable en ambas formas (32).

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto con 20 docentes en una institución educativa con las mismas características de la población en estudio, se usó el alfa de Cronbach, considerando que los instrumentos poseen variables politómicas, dando como resultados en la “Escala Subjetiva de Carga Mental” 0.8 y en la “Escala general de satisfacción laboral” 0.9, que confirmó su confiabilidad para este estudio. (ANEXO 7)

2.1.6.5 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman ⁽³⁹⁾	
Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

2.1.7 PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

2.1.7.1 Pasos del desarrollo de la tesis

- Se entregó el proyecto de investigación a la escuela de Tecnología Médica para su revisión y aprobación.
- Una vez obtenido el RD, se acercó a los colegios nacionales para solicitar una reunión con los directores y poder explicar los objetivos del proyecto de investigación donde se solicitaron los permisos para poder realizar la de toma de datos a los docentes, permiso que posteriormente se adjuntó al proyecto.
- Al obtener la aceptación se procedió a solicitar los datos de los docentes que laboran en el nivel de educación primaria.
- Se coordinó con los docentes sus horarios de tutoría o tiempo libre en donde se les explicó sobre los objetivos de la investigación, brindando toda la información que requirieron para participar en el estudio.
- Luego de ello se les entregó el consentimiento informado a los docentes para que autoricen su participación y se proceda con la toma de datos de los docentes.

- Seguidamente se les explicó el medio de evaluación a los docentes.
- Dependiendo la disponibilidad de cada docente, se les pidió un tiempo de 20 a 30 minutos para la aplicación de los instrumentos “Escala Subjetiva de Carga Mental” y “Escala General de Satisfacción Laboral”.
- Posteriormente se realizó la calificación de la prueba utilizando los baremos de las pruebas.
- Se analizaron los resultados y se realizó el procesamiento estadístico de los datos.
- Se le entregó los resultados a cada docente de forma virtual.

2.1.7.2 Análisis estadístico

El análisis estadístico se desarrolló usando el programa Microsoft Excel, IBM SPSS Statistics y la prueba Rho de Spearman que mide el grado de asociación entre dos variables, así como gráficos de barra para una mejor visualización de los resultados obtenidos.

2.1.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS

La información obtenida de los docentes que participaron en el proyecto de investigación, se dio a través del consentimiento informado, siguiendo los lineamientos de “La Declaración de Helsinki”. Además, se hizo hincapié en los cuatro principios éticos fundamentales, que son la autonomía, justicia, beneficencia y no- maleficencia.

- El principio de autonomía se expresó como respeto a la capacidad de decisión de ellos, que significó optar voluntariamente a participar en la obtención de los datos relacionados al estudio.
- El principio de justicia resaltó la necesidad de que todos los docentes involucrados en el estudio tengan las mismas condiciones de trato, brindándoles confidencialidad en los resultados.
- El principio de beneficencia consistió en la búsqueda del bienestar del docente, informándole la importancia de la ejecución de este proyecto, ya que se esperó obtener recomendaciones que favorezcan el adecuado nivel de carga mental y satisfacción laboral.

- El principio de no maleficencia garantizó que ningún docente sufra algún mal o daño, sea físico o emocional, ya que siendo el estudio de diseño no experimental no se adulteraron ni las variables de estudio ni el entorno donde fue aplicado.
- Se hizo énfasis en el respeto por los derechos de autor, citando correctamente y agregando las referencias en la bibliografía.

CAPITULO III
RESULTADOS

RESULTADOS

Descripción de resultados

Tabla N° 1

Niveles de Carga mental y sus dimensiones

Niveles	Variable		Dimensiones									
	Carga Mental		Demandas cognitivas		Características de la tarea		Organización temporal		Ritmo de trabajo		Consecuencias para la salud	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>BAJO</i>	1	1.0	3	2.9	4	3.9	14	13.6	13	12.6	17	16.5
<i>MEDIO</i>	83	80.6	76	73.8	75	72.8	61	59.2	42	40.8	50	48.5
<i>ALTO</i>	19	18.4	24	23.3	24	23.3	28	27.2	48	46.6	36	35.0
Total	103	100.0	103	100.0	103	100.0	103	100.0	103	100.0	103	100.0

F: Frecuencia %: Porcentaje

Se puede observar que en la tabla N°1 el 80.6% de los profesores presentan un nivel medio de carga mental, y 18.4% un nivel alto. De la misma forma, se aprecia que en las dimensiones demandas cognitivas (73.8%), características de la tarea (72.8%), organización temporal (59.2%) y consecuencias para la salud (48.5%), el mayor porcentaje presenta un nivel medio, y respecto a la dimensión ritmo de trabajo (46.6%), un nivel alto.

Tabla N° 2

Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones

Niveles	Variable		Dimensiones			
	Satisfacción Laboral		Factores intrínsecos		Factores extrínsecos	
	F	%	F	%	F	%
<i>INSATISFECHO</i>	1	1.0	1	1.0	1	1.0
<i>NEUTRAL</i>	31	30.1	32	31.1	36	35.0
<i>SATISFECHO</i>	71	68.9	70	68.0	66	64.1
Total	103	100.0	103	100.0	103	100.0

F: Frecuencia %: Porcentaje

Se puede observar que en la tabla N°2 el 68.9% de los docentes presentan un nivel de satisfacción laboral que alcanza la categoría “satisfecho”. De la misma forma, se aprecia

que en la dimensión factores intrínsecos el 68.0% presenta nivel satisfecho, mientras que en la dimensión factores extrínsecos el 64.1% tiene un nivel satisfecho.

Estadística Inferencial

Tabla N° 3

Prueba de Normalidad

Pruebas de Normalidad	
Kolmogórov-Smirnov	
	Estadístico
Carga Mental	0.5
<i>Demandas Cognitivas</i>	0.4
<i>Características de la tarea</i>	0.4
<i>Organización temporal</i>	0.3
<i>Ritmo de trabajo</i>	0.3
<i>Consecuencias para la salud</i>	0.3
Satisfacción Laboral	0.4
<i>Factores Intrínsecos</i>	0.4
<i>Factores Extrínsecos</i>	0.4

Sig: significancia = 0.0

Se realizaron más de 50 pruebas en docentes que brindan clases presenciales, por lo que se usó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, donde se demostró una significancia <0.05 en ambas variables y sus respectivas dimensiones, demostrando que la información no tuvo una distribución normal, y por tal motivo se utiliza un test de correlación no paramétrica, el Rho de Spearman.

Tabla N° 4

Correlación entre carga mental y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Satisfacción Laboral	Carga Mental
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.0	-.2*
		Sig. (bilateral)		0.0
		N	103	103
	Carga Mental	Coeficiente de correlación	-.2*	1.0
		Sig. (bilateral)	0.0	
		N	103	103

En la tabla N° 4 muestran los resultados entre correlación de carga mental y satisfacción laboral obteniéndose un valor de significancia de $P=0.0$ ($p < 0.05$) estableciéndose que la relación fue significativa con un coeficiente de correlación negativa de -0.2 , concluyendo que el nivel de correlación es baja.

Tabla N° 5

Correlación entre satisfacción laboral y demandas cognitivas y complejidad de la tarea

Correlaciones				
			Satisfacción Laboral	Demandas Cognitivas Y complejidad de la tarea
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.0	-0.0
		Sig. (bilateral)		0.9
		N	103	103
	Demandas Cognitivas	Coeficiente de correlación	-0.0	1.0
		Sig. (bilateral)	0.9	
		N	103	103

En la tabla N° 5 muestran los resultados de la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión demandas cognitivas y complejidad obteniéndose un valor de significancia de $P=0.9$ ($p > 0.05$) estableciéndose que la relación no fue significativa y presentó un coeficiente de correlación negativa de -0.0 , concluyendo que el nivel de correlación es muy baja.

Tabla N° 6

Correlación entre satisfacción laboral y características de la tarea

Correlaciones				
		Satisfacción Laboral		Características de la tarea
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1.0	-.3**
		Sig. (bilateral)		0.0
		N	103	103
	Características de la tarea	Coefficiente de correlación	-.3**	1.0
		Sig. (bilateral)	0.0	
		N	103	103

En la tabla N° 6 muestran los resultados de la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión características de la tarea obteniéndose un valor de significancia de $P=0.0$ ($p < 0.05$) estableciéndose que la relación fue significativa con un coeficiente de correlación negativa de -0.3, concluyendo que el nivel de correlación es baja.

Tabla N° 7

Correlación entre satisfacción laboral y organización temporal

Correlaciones				
		Satisfacción Laboral		Organización temporal
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1.0	.3**
		Sig. (bilateral)		0.0
		N	103	103
	Organización temporal	Coefficiente de correlación	.3**	1.0
		Sig. (bilateral)	0.0	
		N	103	103

En la tabla N° 7 muestran los resultados de la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión organización temporal obteniéndose un valor de significancia de $P=0.0$ ($p < 0.05$) estableciéndose que la relación fue significativa con un coeficiente de correlación positiva de 0.3, concluyendo que el nivel de correlación es baja.

Tabla N° 8

Correlación entre satisfacción laboral y ritmo de trabajo

Correlaciones				
			Satisfacción Laboral	Ritmo de trabajo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.0	-0.0
		Sig. (bilateral)		0.9
		N	103	103
	Ritmo de trabajo	Coeficiente de correlación	-0.0	1.0
		Sig. (bilateral)	0.9	
		N	103	103

En la tabla N° 8 muestran los resultados de la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión ritmo de trabajo obteniéndose un valor de significancia de $P=0.9$ ($p > 0.05$) estableciéndose que la relación no fue significativa y presentó un coeficiente de correlación negativa de -0.0, concluyendo que el nivel de correlación es muy baja.

Tabla N° 9

Correlación entre satisfacción laboral y consecuencias para la salud

Correlaciones				
			Satisfacción Laboral	Consecuencias para la salud
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.0	-.4**
		Sig. (bilateral)		0.0
		N	103	103
	Consecuencias para la salud	Coeficiente de correlación	-.4**	1.0
		Sig. (bilateral)	0.0	
		N	103	103

En la tabla N° 9 muestran los resultados de la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión consecuencias para la salud un valor de significancia de $P=0.0$ ($p < 0.05$) estableciéndose que la relación fue significativa con un coeficiente de correlación negativa de -0.4, concluyendo que el nivel de correlación es moderada.

CAPITULO IV
DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

Respecto a la presente investigación el 80.6% de docentes que laboran en estas instituciones educativas del estado a nivel primario presentan niveles medios de carga mental, continuando con un 18.4% con niveles altos y dejando el 1% representando nivel bajo, demostrando que el esfuerzo que realiza la mayoría de educadores durante sus horas laborales corresponde a sus capacidades mentales y la información que utilizan es tolerable a sus aptitudes individuales. Estos resultados van de acuerdo al estudio de Lovon (2022)⁽⁸⁾ que halló puntajes medios en los niveles de carga mental presentes en la mayoría de docentes evaluados de una universidad en Arequipa, deduciendo que el nivel de exigencia en las tareas y el manejo de información que imparte el educando concuerda con sus características personales, lo que da a entender que en el presente estudio los evaluados poseen aptitudes que les permiten mantener rapidez perceptiva, buen manejo de conocimientos y constancia para aumentar experiencia; al mismo tiempo se infiere que conservan actitudes importantes en su labor como la seguridad en uno mismo y la búsqueda constante de motivación, además de posiblemente preservar un estilo de vida saludable, razón por la cual los niveles de carga mental presentes son adecuados⁽²¹⁾. A diferencia de tal estudio, Ayala y col (2019)⁽¹³⁾ encontraron niveles altos en la mayoría de docentes evaluados en su investigación ejecutada en un colegio privado en Colombia, identificando que tenían escaso tiempo para cumplir las actividades asignadas, lo cual ocasionaba que se sintieran excesivamente agotados, pues debían potenciar su nivel de atención al requerido para el cumplimiento de sus labores, dado que según la teoría explicada por García y del Hoyo (2004)⁽¹⁸⁾, es de suma relevancia la cantidad de información manejada por el trabajador y la relación con las capacidades individuales de este, por lo que se deduce los docentes no toleraban adecuadamente las demandas exigidas, que incluyen no solo adaptarse a factores cognitivos principalmente ligados a la carga mental como son las funciones cognitivas superiores, sino también posiblemente a condiciones físicas, ambientales y sociales a las cuales se ve sometido el docente cuando realiza las tareas. Cabe destacar que Flores y Rovalino (2018)⁽¹⁷⁾ hallaron la existencia de carga mental alta en el mayor porcentaje de participantes de su estudio en Quito, y los resultados finales demostraron que la salud de los educadores escolares se ve afectada ante una elevada exigencia de sus funciones cognitivas superiores, especulando que las condiciones del puesto de trabajo no iban acorde a sus competencias personales, y por tal hubo repercusiones en la calidad de vida de los evaluados.

En cuanto a los niveles de satisfacción laboral, el menor porcentaje (1%) de los docentes del presente estudio se muestra insatisfecho, siguiendo con el 30.1% que es neutral y el 68.9% que está satisfecho con la forma de realizar su trabajo, deduciendo de ello que la mayoría se sienten complacidos con las enseñanzas que imparten a sus educandos, y aunque probablemente hubo inconvenientes a nivel interno ya sea mucha o poca libertad, reconocimiento y atención en el trabajo, o incomodidades en cuanto a factores externos como la estabilidad, horario y remuneración del puesto, esto no ha sido impedimento para que estos niveles de satisfacción sean altos. Estos valores contradicen los reflejados en el estudio realizado por Estrada, Sufelia (2021) ⁽⁹⁾ en Huánuco, el cual brinda como resultados que el 38.5% de los profesores de una escuela en Chupán obtuvieron puntajes bajos en sus niveles de satisfacción laboral, seguido de un 26.9% de puntajes regulares, y solo el 11.5% puntajes altos, mostrando una notable diferencia con los resultados de la presente investigación.

En relación a la hipótesis general se evidencia un Rho de Spearman = -0.2, indicando el rechazo de la hipótesis nula, con una correlación negativa baja, por lo cual se traduce que existe relación entre ambas variables, siendo esta correlación de forma inversa y significativa, por lo cual a menor carga mental existirá una mayor satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en Lima, deduciendo que mientras los docentes presenten un nivel de carga mental acorde a sus capacidades cognitivas entonces se sentirán satisfechos en los diversos aspectos implicados en su área de trabajo, refiriéndose probablemente no solo a condiciones de nivel cognitivo como modular atención, memoria, concentración, y sumado a ello rendir eficazmente en cuanto a razonamiento, manejo de información y control de errores, sino además a condiciones del lugar de trabajo sintiéndose cómodos con el ambiente, estado físico y facilidad de comunicación entre colegas. Todo ello parece confirmarse en el estudio de Vallellano y Rubio (2018) ⁽¹⁶⁾ donde su análisis demostró una correlación de importancia entre ambas variables para un grupo de profesoras que enseñan en el nivel primario en España, explicando especialmente un factor que pudo haber influido en tal estudio, que es la experiencia laboral. Por otra parte, García (2019) ⁽¹⁴⁾ que también realizó un estudio usando tales variables en un grupo de trabajadores de diferentes cargos, afirma que existe correlación negativa entre ambas, y aunque no resultó significativo para su estudio, sí recalca la importancia de contratar un trabajador que posea las aptitudes adecuadas, controlando

que no llegue a un extremo de monotonía al ser las tareas sumamente simples de realizar, o por el contrario se estresen al ser difíciles.

Respecto a la primera hipótesis específica, el presente estudio encontró que existe correlación inversa y negativa muy baja ($Rho = -0.0$) entre la variable satisfacción laboral y la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea, además se señala un $p = 0.9$ rechazando la nombrada hipótesis, determinando que las demandas cognitivas no influyen significativamente en la satisfacción laboral del docente, por lo que se deduce los evaluados podrían estar acostumbrados al nivel de exigencia cognitiva que les demandan las tareas propias de su labor, por ejemplo al planificar clases, talleres, entre otras actividades curriculares, siendo ocupaciones rutinarias que realizan con comodidad, concluyendo que su ejecución no son un factor de relevancia para que mantengan un estado de ánimo adecuado para finalmente sentirse satisfechos con su trabajo. Ello contradice el estudio de Malla (2021) ⁽¹²⁾, que encontró correlación negativa y de importancia en las mismas variables aplicándolas en el personal de Enfermería de un hospital en Quito, explicando que debido a factores como falta de personal capacitado y arduas horas laborales, la tensión mental que manejan los enfermeros evaluados es alta y por tanto se les dificulta sentirse satisfechos con su trabajo, es decir, a mayor demanda cognitiva menor satisfacción laboral, lo que el investigador refiere como riesgo considerable, puesto que en el futuro podrían haber graves consecuencias en la atención que brindan.

En lo concerniente a la segunda hipótesis, en esta investigación se encontró correlación significativa e inversa entre características de la tarea y satisfacción laboral ($Rho = -0.3$), siendo una correlación negativa baja con un $p = 0.0$, por lo que se aceptó la hipótesis del presente estudio, infiriendo que la aparición de interrupciones durante la ejecución de tareas, en particular cuando el docente responde llamadas telefónicas y atiende solicitudes de colegas o padres de familia; las posibles distracciones como exceso de ruido; la preocupación al enfrentarse a procedimientos o programas completamente nuevos, sí afecta el nivel de complacencia, concluyendo que a menor presencia de dificultades en las características de la tarea habrá mayor satisfacción laboral. Lo analizado es compatible con la explicación teórica de Patricia Medina (2012) ⁽²⁹⁾, quien concluyó que el personal de una entidad educativa está satisfecho cuando la complejidad de las características de sus deberes es menor, resaltando que los docentes de mayor edad tienen mayor nivel de satisfacción en comparación al de los trabajadores jóvenes, pues, aunque el resultado sea

el mismo, comentó que los más jóvenes tienen preferencia por tareas más creativas y novedosas.

En la tercera hipótesis, el presente estudio comprobó correlación significativa y directa entre la dimensión organización temporal y la variable satisfacción laboral, teniendo un Rho de 0.2 y un $p=0.0$ rechazando la hipótesis nula. Con ello se entiende que mientras el docente se organice adecuadamente usando el tiempo del que dispone e independientemente de los métodos que utilice como establecer horarios u otros de su preferencia, se mantendrá satisfecho con la realización de sus labores. El análisis de Vallellano y Rubio (2018) ⁽¹⁶⁾ coincide con lo concluido, ya que el estudio realizado en España muestra que el factor temporal es relevante en el nivel de satisfacción que perciben los profesores de primaria evaluados, puesto que perciben mayor satisfacción si dividen de manera apropiada sus tareas en el tiempo disponible.

Tocando la cuarta hipótesis se halló una correlación negativa e inversa muy baja entre la dimensión ritmo de trabajo y la variable satisfacción laboral ($Rho=-0.0$), siendo no significativa, debido a que estima un $p=0.2$ que acepta la hipótesis nula. De todo ello se desprende que el ritmo de trabajo no es un factor de preocupación para los docentes evaluados siéndoles posible sentirse satisfechos aun cuando posiblemente aparezcan disturbios en su trabajo o comentan algún error que implique solución inmediata, deduciendo a la vez la probabilidad de que tengan la suficiente experiencia laboral para mantenerlos capaces de enfrentar dificultades rápidamente, siendo notablemente diferente de lo expresado por Díaz, Hernández y Rolo (2018) ⁽²¹⁾ en su teoría donde afirman que si los funcionarios disponen de facilidades para variar ritmo de tareas y descanso, presentando mínimos errores, habrán logrado con éxito mayor comodidad en su ambiente de trabajo.

Lo resuelto sobre la última hipótesis específica del actual estudio refiere que sí hay correlación significativa e inversa entre la dimensión consecuencias para la salud y la variable satisfacción laboral ($Rho=-0.4$), simultáneamente siendo el $p < 0.05$ se rechazó la hipótesis nula, por lo que se concluye total acuerdo con la hipótesis planteada, evidenciando que el trabajo de los docentes evaluados les ocasiona demasiada fatiga afectando negativamente su satisfacción laboral, es decir, se entiende que si el docente se siente excesivamente agotado antes, durante o después del turno de trabajo, ya sea provocado por exigencias altas a nivel mental, físico o social, sentirse satisfechos será

difícil. En efecto, ello es similar a lo comprobado por Cladellas y col (2018) ⁽¹⁵⁾ en su investigación hecha en Bogotá, dado que también hallaron correlación de importancia moderada entre las mismas variables, enfatizando el hecho de que el aumento en el deterioro de la salud del docente equivale a menor satisfacción laboral, agregando al mismo tiempo que aquellos que cuentan con un trabajo a tiempo parcial tienen mayores consecuencias en su salud, a diferencia de los trabajadores a tiempo completo, por lo que se deduce que el profesional que no dispone de un trabajo estable es probable que tenga otro trabajo exterior, ocasionando un desmedido desgaste de energía que en última instancia provoca que no se sientan satisfechos con su empleo.

En el artículo “Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo” (2018) ⁽²¹⁾ explican aspectos por cada dimensión de carga mental que hace posible deducir ejemplos de actividades que podrían interferir en el nivel de satisfacción laboral percibido por el docente, sin embargo no es específico por lo que en el presente estudio se resalta principalmente las dimensiones que tienen o no relación de significativa, siendo tales criterios de importancia para estudiarse más a fondo en futuras investigaciones.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- En lo que respecta al objetivo general, hay presencia de relación negativa y significativa entre las variables carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en Puente Piedra, por consiguiente, se manifiesta que cuando el educador se siente sobrecargado de trabajo disminuye la capacidad de disfrutar su labor.
- En relación con el primer objetivo específico, se determinó que hay relación negativa muy baja entre la variable satisfacción laboral con la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea, por ello se deduce que el docente se mantendrá complacido en su jornada laboral cuando las habilidades cognitivas solicitadas van acorde a sus capacidades en cuanto a rapidez perceptiva, nivel de conocimiento y experiencia.
- Respecto al segundo objetivo específico, entre características de la tarea y satisfacción laboral se encontró relación negativa baja y significativa, lo que comprueba que el docente puede mantener una actitud positiva y de agrado en sus obligaciones cuando el procedimiento de tareas no sea difícil y al realizarlas se presenten pocas interrupciones y distracciones.
- En lo concerniente al tercer objetivo específico, la relación hallada entre organización temporal y satisfacción laboral es directa y significativa, de esta manera se asume que mientras el docente distribuya adecuadamente su tiempo para completar las tareas requeridas, tendrá mayor complacencia al realizarlo.
- Lo resuelto en el cuarto objetivo específico, indica que ritmo de trabajo y satisfacción laboral presentan relación negativa muy baja, lo cual significa que aun así haya presencia de variaciones en el ritmo de ejecución de tareas y posibles tiempos de descanso del docente, este no será un factor de relevancia para que se sienta complacido en manejar sus responsabilidades.
- En lo que corresponde al último objetivo específico se muestra una relación significativa moderada e inversa entre satisfacción laboral y consecuencias para la salud, lo que quiere decir que el cansancio al que está sometido el docente luego de largas horas de trabajo ocasiona dificultades para poder estar a gusto y conforme en su día a día pudiendo generar a la larga problemas en su salud.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que futuros investigadores realicen más estudios enfocados a analizar objetivos iguales o parecidos al de la presente investigación, añadiendo más población docente con el fin de obtener evidencias más sólidas y aumentar más información a los resultados buscando relaciones entre las variables también en base a otros componentes como edad y género.
- Se informa a los directores la importancia de ofrecer capacitaciones regulares a toda la plana docente, incluso a docentes que presenten niveles medios de carga mental, ofreciendo oportunidades y estrategias para instruirse adecuadamente, priorizando el aumento de funciones cognitivas, mejora en la organización y ejecución de tareas, haciendo factible un apropiado disfrute del cumplimiento de sus deberes.
- Se aconseja a los directores de las instituciones educativas la importancia de la contratación de un terapeuta ocupacional que labore en conjunto con todo el equipo directivo, realizando talleres mensuales con actividades de esparcimiento dirigidas a docentes tomando en cuenta la elaboración de encuestas para conocer preferencias entre actividades deportivas o sedentarias de los mencionados, favoreciendo socialización, integración y comunicación adecuada entre colegas, dotándolos de implementos necesarios para mantener un nivel de carga mental y satisfacción laboral adecuada frente a las condiciones actuales de trabajo.
- Se recomienda a los directores de las instituciones educativas solicitar la presencia de un terapeuta ocupacional que forme parte del equipo educativo y pueda brindar pautas dirigidas a docentes para ayudar a mejorar organización a través de horarios en la planificación de sus actividades diarias, lo cual les facilitaría tiempo extra para desarrollar hábitos de cultura física como pausas activas en horas laborales, ejercicios de activación corporal dentro o fuera de casa, distraerse con pasatiempos según intereses individuales y propiciar que mantengan rutinas saludables en alimentación y sueño.
- Se solicita a los directores de los colegios considerar los beneficios que traería la labor de un terapeuta ocupacional en conjunto con el equipo escolar, debido a que los criterios de evaluación del mencionado profesional beneficiarían al docente en todos los aspectos de su puesto de trabajo, brindando estrategias que mejoren las condiciones ambientales, físicas y sociales, usando los recursos disponibles,

aumentando no solo el nivel de satisfacción sino también mejorando el desempeño laboral.

- Se recomienda a profesionales especializados en el área educativa, tanto terapeutas ocupacionales ejecutando programas dirigidos a docentes que le permitan mejorar habilidades productivas, recreativas y sociales, así como a psicólogos realizando talleres de desarrollo personal, promoviendo el aumento de estado de ánimo, seguridad y autoestima, con la finalidad de mantener un nivel medio de carga mental en el docente y aumentar su satisfacción laboral, explorando situaciones estresantes y ofreciéndoles alternativas para identificar acontecimientos en su vida laboral y personal que les impiden sentirse plenamente satisfechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Papandrea D. Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2020 [citado el 17 de Junio del 2022]. Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
2. OIT. Organización Internacional del Trabajo. La COVID-19 y el sector de la educación. Nota informativa sectorial de la OIT [Internet]. Suecia: OIT. Organización Internacional del Trabajo; 2020 [citado el 4 de julio de 2022]. Recuperado a partir de: <https://www.oitcinterfor.org/node/7849>
3. United Nations. Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond [Internet]. 2020 [citado el 4 de julio de 2022]. Recuperado a partir de: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-08/sg_policy_brief_covid-19_and_education_august_2020.pdf
4. Terán Rosero AC, Botero Álvarez CC. Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. RIP [Internet]. 21 de diciembre de 2014 [citado el 12 de julio de 2022]; 5(2): 95-106. Recuperado a partir de: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5210>
5. Ministerio de Educación (S/f). Gob.pe. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2790876/RM%20048-2022-MINEDU.pdf.pdf?v=1643361101>
6. Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. Clases presenciales, medidas de bioseguridad y vacunación son prioridad en las nuevas disposiciones del buen retorno 2022 [Internet]. Perú: DRELM; 2022 [citado el 12 de julio de 2022]. Recuperado a partir de: <https://andina.pe/agencia/noticia-minedu-actualiza-disposiciones-para-retorno-a-clases-escolares-884527.aspx#:~:text=Condiciones,primero%20de%20los%20nombrados%2C%20agre.>

7. Plataforma digital única del Estado Peruano. ¿Qué es la viruela del mono? [Internet]. Perú: Gob.pe; 2022 [citado el 12 de julio de 2022]. Recuperado a partir de: <https://www.gob.pe/22669-que-es-la-viruela-del-mono>
8. Lovon Rodríguez JD. Carga mental de trabajo y síndrome de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín, en un contexto de enseñanza virtual, Arequipa - 2021 [Tesis en internet]. [Perú]: Universidad Nacional de San Agustín; 2022. Recuperado a partir de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14307>
9. Estrada González S. Liderazgo del director y la satisfacción laboral docente en la institución educativa JEC Ricardo Palma Soriano, Chupán 2021 [Tesis en internet]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2021. Recuperado a partir de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72891/Estrada_GS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Bellido Ayala SJ. Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de IE públicas y privadas [Tesis en internet]. [Perú]: Pontificia Universidad Católica Del Perú; 2021. Recuperado a partir de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18930>
11. Bendezú Pacífico KI. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School” San Juan de Lurigancho - Lima, 2019 [Tesis en internet]. [Perú]: Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2020. Recuperado a partir de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15402>
12. Malla Tandazo MA. Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Quito, 2021 [Tesis en internet]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72642>
13. Ayala Peña CM, Hernández Mojica AM, Paéz Parra LE. Efecto en carga mental para los docentes por implementación del esquema de educación del siglo XXI [Tesis en internet]. [Colombia]: Universidad ECCI; 2019. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2865>

14. García de la Rosa, DT. Relación de la carga mental de trabajo con satisfacción laboral y bienestar subjetivo [Tesis en internet]. [España]: Universidad de La Laguna; 2019. Recuperado a partir de: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/17314>
15. Cladellas-Pros Ramón, Castelló-Tarrida Antoni, Parrado-Romero Eva. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. Rev. Salud pública [Internet]. 2018 Feb [citado 22 de Enero del 2023]; 20(1): 53-59. Recuperado a partir de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642018000100053
16. Vallellano-Pérez María Dolores, Rubio Valdehita Susana. Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria. Rev. Ansiedad y Estrés [Internet]. 2018 Feb [citado 22 de Enero del 2023]; 24(1): 119-124. Recuperado a partir de: https://www.researchgate.net/publication/328313331_Carga_mental_y_satisfaccion_laboral_un_estudio_comparativo_entre_trabajadoras_sociales_educadoras_sociales_y_profesoras_de_ensenanza_primaria
17. Flores JC, Rovalino Celin PA. Carga mental y síntomas en la salud de los docentes en un colegio de la ciudad de Quito del periodo 2017-2018 [Tesis en internet]. [Ecuador]: Universidad Internacional SEK; 2018. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/2781>
18. García OS, Del Hoyo A. Carga mental Del trabajo [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2004 [citado 12 de Julio del 2022]. 53p. Recuperado a partir de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
19. Young MS, Stanton NA. Mental workload theory, measurement and application. Londres: International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors; 2001. P. 507-509.
20. Cremer R. Mental workability and an increasing lifespan. In: International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors-3 volumen set. 2nd ed. Informa

Healthcare, Waldemar Karwowski [Internet]. Londres: 2006; P. 497-499. Doi: <https://doi.org/10.1201/9780849375477>

21. Díaz D, Hernández E, Rolo G. ESCAM: Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo. España: Universidad de la Laguna; 2018 [citado 12 de Julio del 2022]. 19p. Recuperado a partir de: https://issuu.com/icaselcanarias/docs/manualcarga_mental
22. Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental. (s/f). ASOCIACION INSTITUTO DE NORMAS TECNICAS DE COSTA RICA. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://www.inteco.org/shop/inte-iso-10075-3-2018-principios-ergonomicos-relativos-a-la-carga-de-trabajo-mental-parte-3-principios-y-requisitos-referentes-a-los-metodos-para-la-medida-y-evaluacion-de-la-carga-de-trabajo-mental-3008>
23. Ministerio de Educación. Ley General de Educación [Internet]. Perú: Gob.pe; 2003 [Citado el 19 de julio de 2022]. 1-4. Recuperado a partir de: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normat_nacional_apafas/1_Ley_28044.pdf
24. Ministerio de Educación. Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial. [Internet]. Perú: Gob.pe; 2007 [Citado el 19 de julio de 2022]. Recuperado a partir de: http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
25. Conoce el rol del docente [Internet]. Perú: Gob.pe; 2017 [Citado el 19 de Julio de 2022]. Recuperado a partir de: <https://www.gob.pe/36531-conocer-el-rol-del-docente>
26. Ministerio de educación. Educación básica regular: Programa curricular de educación primaria. [Internet]. Perú: Gob.pe; 2017 [Citado el 19 de Julio de 2022]. Recuperado a partir de: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-nivel-primaria-ebr.pdf>

27. Kalleberg AL. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*. 1977; 42: 124-143. Doi: <https://doi.org/10.2307/2117735>
28. Morillo I. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento Sapiens. 2006; 7(1): 43-57. Recuperado a partir de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=es&tlng=es.
29. Kumari G, Pandey K. Job Satisfaction in Public Sector and Private Sector: A Comparison. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 2011; 2: 222-228. Recuperado a partir de: <https://www.semanticscholar.org/paper/Job-Satisfaction-in-Public-Sector-and-Private-A-KumariPandey/640d9e465217468e042b8d96b266db0a63fdaf33#citing-papers>
30. Medina Zuta, PL. El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima [Tesis en internet]. [Perú]: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2019. Recuperado a partir de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4676>
31. Gonzales, N. Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista electrónica Redhecs [Internet]*. 2008 [citado el 19 de julio de 2022]; 4(3): 68-89. Recuperado a partir de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717959>
32. Boluarte A. Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Rev Med Hered [Internet]*. 2014 [citado el 19 de julio de 2022]; 25(2): 80-84. Recuperado a partir de: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/249/216>
33. Sandra J. Muñoz S. Edu.co. [Citado el 10 de abril de 2023]. Disponible en: <http://www1.sgs.edu.co/sgsone/contenido/download/psicologia/bachillerato/EstrategiasMaestros.pdf>

34. ¿Qué es la ergonomía? (s/f). Ergonomos.es. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
35. Jiménez García, A., & Lorenzo Russell, O. M. (2000). La terapia ocupacional. *Medicina Integral*, 36(3), 105–108. Recuperado el 11 de Mayo del 2023 en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-integral-63-articulo-la-terapia-ocupacional-15327>
36. Ñaupas, H., Paitan, M., Valdivia, R., Palacios, J. y Romero, H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis 5a. Edición [Internet]. Bogotá: Ediciones de la U, 2018. [Citado el 3 de Setiembre del 2022]; 346 – 371. Recuperado a partir de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
37. Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. Perú: Universidad Ricardo Palma, 2018. [Citado el 3 de Setiembre del 2022]. Recuperado a partir de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
38. Ceballos Vásquez P, Paravic Klijn T, Burgos Moreno M, Barriga O. Validación de escala subjetiva de carga mental de trabajo en funcionarios/as universitarios. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2014 [citado 11 de Agosto del 2022]; 20(2): 73-82. Recuperado a partir de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200008&lng=es.
39. E. Szmidt and J. Kacprzyk, "The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets," in *Intelligent Systems (IS)*, 2010 5th IEEE International Conference, 2010, pp. 276-280.

ANEXO 1

ESCALA SUBJETIVA DE CARGA MENTAL DE TRABAJO

Nro.		MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
1	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es					
2	La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es					
3	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es					
4	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es					
5	El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es					
6	El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender al público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es					
7	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es					
8	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es					
9	El cansancio que me produce mi trabajo es					
		TOTAL DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	INDIFERENTE	ALGO DE ACUERDO	TOTAL ACUERDO
10	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo					
11	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección					
12	Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito					
13	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez					
14	En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados de mi trabajo					
15	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado					
16	Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
17	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo					
		MUY INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	PRECISO	SUFICIENTE	MUY SUFICIENTE
18	El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es					
19	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es					
20	El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es					

ANEXO 2

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL GENÉRICA

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

Nro.		1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu salario							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores de tu empresa							
10	Tus posibilidades de promocionar							
11	El modo en que tu empresa está gestionada							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13	Tu horario de trabajo							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15	Tu estabilidad en el empleo							

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le hace entrega del consentimiento informado al docente, para que pueda decidir de forma voluntaria participar de la investigación.

Carga Mental y Satisfacción Laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022

Investigadora: Negrete Miranda Julissa Kiara

Propósito:

La investigadora, bachiller de la Escuela de Tecnología Médica en el Área de Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se encuentra realizando un estudio acerca de la relación entre la carga mental y la satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.

Participación:

Este estudio pretende conocer la relación entre la carga mental y la satisfacción laboral del docente. Si usted participa, únicamente se le va a pedir que responda dos cuestionarios, que no le tomarán mucho tiempo responder.

Riesgos del estudio

Este estudio no presenta ningún riesgo físico ni mental para el participante, debido a que no es un estudio experimental. Para su participación solo es necesaria su autorización y responder de forma breve y clara a las preguntas que se le realizarán; este procedimiento será realizado en solo una fecha.

Costo de la participación

Su participación en el presente estudio NO tiene costo alguno.

Beneficios del estudio

Es muy importante señalar que, con su participación en el presente estudio, usted contribuye a poder conocer la relación existente entre la carga mental y la satisfacción laboral como docente, en este contexto de retorno a clases presenciales.

La participante de este estudio NO recibirá ningún tipo de incentivo económico. Solo recibirá los resultados de su evaluación en forma confidencial.

Confidencialidad

Toda información obtenida en el estudio es completamente confidencial. Se le asignará un número (código) a cada una de las participantes, y este número se usará para el análisis, presentación de resultados, publicaciones, etc. de manera que el nombre del participante permanecerá en total confidencialidad. Con esto ninguna persona ajena a la investigación podrá conocer el nombre de los participantes.

Requisitos de participación

Al aceptar la participación deberá firmar este documento llamado consentimiento, con lo cual autoriza y acepta su participación en el estudio voluntariamente, Sin embargo, si usted no desea participar en el estudio por cualquier razón, puede retirarse con toda libertad en el momento que usted lo decida, sin que esto represente algún gasto, pago o consecuencia negativa por hacerlo.

ANEXO 4

DECLARACIÓN VOLUNTARIA

YO: _____

He sido informado del objetivo del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que la participación en el estudio es gratuita. He sido informado de la forma cómo se realizará el estudio. Estoy enterado también que puedo participar o suspender mi participación en el momento en que lo considere oportuno, o por alguna razón específica, sin que eso represente que tenga que pagar, o recibir alguna represalia de parte del investigador o de la Universidad nacional Mayor de San Marcos.

Por lo anterior, acepto voluntariamente participar en la investigación presente.

Firma: _____

DNI: _____ Fecha: _____

Firma de Tesista: _____

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Carga Mental y Satisfacción Laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.							
AUTORA: Julissa Kiara Negrete Miranda							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: Carga Mental				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
¿Cuál es la relación entre el nivel de carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022?	<p>Determinar la relación entre carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las demandas cognitivas y complejidad de la tarea en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 	<p>Existe relación significativa entre carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las demandas cognitivas en docentes de colegios nacionales que 	<p>Demandas cognitivas y complejidad de la tarea.</p>	<p>-Nivel de esfuerzo o concentración mental.</p> <p>-Cantidad de memorización de información y material.</p> <p>-Grado de complejidad de la información.</p> <p>-Nivel de esfuerzo mental.</p> <p>-Nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar.</p> <p>-Número de decisiones que debo tomar habitualmente.</p>	1, 2, 3, 4, 5, 8	<p>Muy bajo (1)</p> <p>Bajo (2)</p> <p>Medio (3)</p> <p>Alto (4)</p> <p>Muy alto (5)</p>	<p>Alto (39 - 100)</p> <p>Medio (37 - 68)</p> <p>Bajo (5 -36)</p>
			<p>Características de la tarea.</p>	<p>-Número de interrupciones durante la realización de mi trabajo.</p> <p>-La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos.</p> <p>-En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez.</p> <p>-Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido.</p>	6, 7, 10, 13		

<p>2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y características de la tarea en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022. • Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y organización temporal en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022. • Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el ritmo de trabajo en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022. • Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y consecuencias para la salud en docentes de 	<p>brindan clases presenciales, Lima - 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las características de la tarea en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022. • Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y organización temporal en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022. • Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el ritmo de trabajo en docentes de dos colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022. 	<p>Organización temporal.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tiempo asignado a cada una de las tareas. -Tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo. -Tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo. 	18, 19, 20						
		<p>Ritmo de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección. -Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito. -En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados de mi trabajo. 	11, 12, 14						
		<p>Consecuencias para la salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Al final de la jornada de trabajo me siento agotado. -Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. -El cansancio que me produce mi trabajo. -Tengo dificultades para relajarme después del trabajo. 	9, 15, 16, 17						
		Variable 2: Satisfacción Laboral							
			Dimensiones			Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
			Factores intrínsecos			<ul style="list-style-type: none"> - Libertad para elegir tu método de trabajo. - Reconocimiento obtenido por un buen trabajo. - Responsabilidades asignadas. - Posibilidad de hacer uso de tus capacidades. - Posibilidades de promoción. - Atención a tus recomendaciones. - Variedad de tareas. 	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	Muy insatisfecho (1) Insatisfecho (2) Moderadamente insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (4) Moderadamente	Alto (73 - 105) Medio (40 -72) Bajo

	colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.	• Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y consecuencias para la salud en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas. - Compañeros de trabajo. - Superior inmediato - Salario. - Relación entre colegas y superiores. - Gestión en la empresa - Horario de trabajo - Estabilidad de trabajo 	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15	satisfecho (5) Satisfecho (6) Muy satisfecho (7)	(7 - 39)
--	---	--	-----------------------------	---	---------------------------	--	----------

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: explicativa.</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional y de corte transversal</p>	<p>Población: Todos los docentes del nivel de educación primaria que laboran en colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022.</p> <p>Muestra y muestreo Docentes que cumplan los criterios de inclusión y hayan firmado el consentimiento informado.</p>	<p>Técnicas: para ambas variables: encuestas</p> <p>Instrumentos: Escala subjetiva de Carga Mental Escala General de Satisfacción Laboral</p> <p>La escala de valoración será mediante la escala de Likert.</p>	<p>El análisis estadístico se desarrollará usando el programa Microsoft Excel y la prueba Chi Cuadrado, así como gráficos para mejor visualización de los resultados obtenidos.</p>

ANEXO 6

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V 1 Carga Mental	Nivel de esfuerzo intelectual que utiliza el trabajador, y que está determinado por factores como el lugar de trabajo, las relaciones laborales, la organización y los tipos de tareas a realizar.	Está comprendida por las demandas cognitivas y complejidad de la tarea, características de la tarea, organización temporal, ritmo de trabajo, consecuencias para la salud.	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	- Nivel de esfuerzo o concentración mental - Cantidad de memorización de información y material - Grado de complejidad de la información - Nivel de esfuerzo mental - Nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar - Número de decisiones que debo tomar habitualmente.	1, 2, 3, 4, 5, 8	muy bajo (1) bajo (2) medio (3) alto (4) muy alto (5)
			Características de la tarea.	- Número de interrupciones durante la realización de mi trabajo. - La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos. - En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez. - Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.	6, 7, 10, 13	
			Organización temporal.	- Tiempo asignado a cada una de las tareas. - Tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo. - Tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo.	18, 19, 20	
			Ritmo de trabajo.	- Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección. - Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito. - En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados de mi trabajo	11, 12, 14	

			Consecuencias para la salud.	<ul style="list-style-type: none"> - Al final de la jornada de trabajo me siento agotado. - Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. - El cansancio que me produce mi trabajo. - Tengo dificultades para relajarme después del trabajo. 	9, 15, 16, 17	
V 2 Satisfacción Laboral	Es un conjunto de actitudes positivas que tiene la persona hacia su trabajo, y que contribuye a la productividad en su área laboral.	Valora dos dimensiones siendo estas la satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.	Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad para elegir tu método de trabajo. - Reconocimiento obtenido por un buen trabajo. - Responsabilidades asignadas. - Posibilidad de hacer uso de tus capacidades. - Posibilidades de promoción. - Atención a tus recomendaciones. - Variedad de tareas. 	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	muy insatisfecho (1) insatisfecho (2) moderadamente insatisfecho (3) ni satisfecho ni insatisfecho (4) moderadamente satisfecho (5) satisfecho (6) muy satisfecho (7)
			Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas. - Compañeros de trabajo. - Superior inmediato - Salario. - Relación entre colegas y superiores. - Gestión en la empresa - Horario de trabajo - Estabilidad de trabajo 	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15	

ANEXO 7

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

1. Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.754	20

2. Escala General de Satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.890	15

ANEXO 8

BAREMOS

Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM)

	D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL
BAJA	6 - 13	4 - 9	3 - 7	3 - 7	4 - 9	20 - 46
MEDIA	14 - 22	10 - 14	8 - 11	8 - 11	10 - 14	47 - 73
ALTA	23 - 30	15 - 20	12 - 15	12 - 15	15 - 20	74 - 100

Escala General de Satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction)

	D1	D2	TOTAL
INSATISFECHO	7 - 20	8 - 23	15 - 44
NEUTRAL	21 - 35	24 - 40	45 - 75
SATISFECHO	36 - 49	41 - 56	76 - 105

ANEXO 9

**Año de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Lima, 1 de noviembre del 2022

Mg. Gilmer Antonio Melendez Tuesta
DIRECTOR
I.E. N° 3071 MANUEL T. GARCÍA CERRÓN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, presentandome, soy la bachiller Julissa Kiara Negrete Miranda, identificada con DNI N° 73247843, quien en su marco de tesis conducente a la obtención de mi grado de licenciada, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Carga Mental y Satisfacción Laboral en docentes de colegios nacionales que
brindan clases presenciales, Lima - 2022**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgarme permiso, a fin de que pueda obtener la información que necesito en la institución educativa que usted representa y me permita desarrollar mi trabajo de investigación. Yo, asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo.

Agradeciendo la cortesía de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente.



Julissa Kiara Negrete Miranda
DNI N°7324784

**Año de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Lima 10 de Setiembre de 2022

Mg. Samuel Anibal Encinas Zavaleta

DIRECTOR

I.E. N° 2065 JOSÉ ANTONIO ENCINAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, presentandome, soy la bachiller Julissa Kiara Negrete Miranda, identificada con DNI N° 73247843, quien en su marco de tesis conducente a la obtención de mi grado de licenciada, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Carga Mental y Satisfacción Laboral en docentes de colegios nacionales que
brindan clases presenciales, Lima - 2022**

Con fines de investigación academica, solicito a su digna persona otorgarme permiso, a fin de que pueda obtener información, en la institución educativa que usted representa, que me permita desarrollar mi trabajo de investigación. Yo, Julissa Kiara Negrete Miranda asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, ahago propicia la oportunidad para expresarle los sentimiento de mi mayor consideración.

Atentamente.



Julissa Kiara Negrete Miranda

DNI N°73247843

**Año de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Lima 10 de Setiembre de 2022

Mg. Carlos Antonio Negrete Córdova

DIRECTOR

I.E. N° 6617 VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, presentandome, soy la bachiller Julissa Kiara Negrete Miranda, identificada con DNI N° 73247843, quien en su marco de tesis conducente a la obtención de mi grado de licenciada, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Carga Mental y Satisfacción Laboral en docentes de colegios nacionales que
brindan clases presenciales, Lima - 2022**

Con fines de investigación academica, solicito a su digna persona otorgarme permiso, a fin de que pueda obtener información, en la institución educativa que usted representa, que me permita desarrollar mi trabajo de investigación. Yo, Julissa Kiara Negrete Miranda asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, ahago propicia la oportunidad para expresarle los sentimiento de mi mayor consideración.

Atentamente.



Julissa Kiara Negrete Miranda

DNI N°73247843

ANEXO 10

**“Año de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3071 MANUEL T. GARCÍA
CERRÓN – UGEL 4

HACE CONSTAR:

Que a la bachiller, **NEGRETE MIRANDA, JULISSA KIARA** identificada con **DNI N° 73247843**, se le otorga el permiso para obtener la información en el desarrollo de su trabajo de investigación titulado:

**Carga Mental y Satisfacción Laboral en docentes de colegios
nacionales que brindan clases presenciales, Lima – 2022**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente

Puente Piedra 2 de noviembre del 2022



Mg. Gilmer Melendez Tuesta
DIRECTOR
C.M. 1010357586



“Año de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía nacional”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2065 JOSÉ ANTONIO
ENCINAS – UGEL 4

HACE CONSTAR:

Que a la bachiller, NEGRETE MIRANDA, JULISSA KIARA identificada con DNI N°
73247843, se le otorga el permiso para obtener la información en el desarrollo de su
trabajo de investigación titulado:

**Carga Mental y Satisfacción Laboral en docentes de colegios
nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime
conveniente

Puente Piedra 2 de noviembre del 2022

Samuel Anibal Encinas Zavaleta
DIRECTOR
2065 J.A.E.

Mg. Samuel Anibal Encinas Zavaleta
DIRECTOR

“Año de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5167 VÍCTOR RAÚL HAYA
DE LA TORRE – UGEL 4

HACE CONSTAR:

Que a la bachiller, NEGRETE MIRANDA, JULISSA KIARA identificada con DNI N°
73247843, se le otorga el permiso para obtener la información en el desarrollo de su
trabajo de investigación titulado:

**Carga Mental y Satisfacción Laboral en docentes de colegios
nacionales que brindan clases presenciales, Lima - 2022**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime
conveniente

Puente Piedra 2 de noviembre del 2022

 
Mag. Negrete Cordova Carlos Antonio
DIRECTOR GENERAL
C.N. 1007988897