



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL DOCENTE Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA
REGIÓN AYACUCHO, 2020.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. QUISPE SULCA, TERESA MARCELINA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A mi Sammyta, por ser mi motivación y fortaleza para seguir esforzándome, a quien agradezco por enseñarme y animarme a encontrar el lado positivo de la vida. A mi familia, cuyo apoyo incondicional permitió el desarrollo y la culminación de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

El eterno agradecimiento a la Universidad Privada TELESUP por permitir la cristalización de un anhelo tan esperado.

A los maestros que impartieron sus conocimientos durante los años de permanencia en las aulas universitarias.

Al asesor de tesis en la persona del Dr. Yreneo Eugenio CRUZ TELADA por su contribución y sus sabias enseñanzas.

Al director y a los docentes de la institución educativa en el que me permitieron realizar la presente investigación.

A mis compañeros quienes compartieron sus experiencias durante la permanencia en las aulas.

RESUMEN

La investigación se desarrolló teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre las variables estrés laboral docente y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa en la región Ayacucho, investigación desarrollada desde el enfoque cuantitativo que se concretó mediante el tipo no experimental haciendo uso del diseño correlacional; asimismo, se recurrió a la determinación de una muestra censal que estuvo constituida por 120 docentes de una institución educativa en el que se utilizó para la recopilación de la información sobre el estrés docente el cuestionario denominado Escala ed-6 y el cuestionario sobre satisfacción laboral. Por otro lado, el estadígrafo que se utilizó para la comprobación de la prueba de hipótesis fue Tau C de Kendall, debido a que los valores que presentan los instrumentos se encuentran en escala ordinal y presentan una tabla rectangular por los valores diferentes que presentan cada uno de los instrumentos. Los resultados obtenidos como consecuencia de la prueba de hipótesis correspondiente permiten concluir que existe una relación baja e inversa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en una institución educativa de la región de Ayacucho. Confirmado con el valor obtenido que es igual a $-0,163$, y un nivel de significancia equivalente a $0,001$ que es $<$ a $0,05$. Es decir, cuanto menor es el estrés laboral docente sube la satisfacción laboral en los docentes de la referida institución educativa.

Palabras clave: estrés laboral, docente, satisfacción laboral

ABSTRACT

The research was developed with the objective of knowing the relationship that exists between the variables teacher work stress and job satisfaction in teachers of an educational institution in the Ayacucho region, research developed from the quantitative approach that was specified through the non-experimental type using the design correlational; Likewise, the determination of a census sample that consisted of 120 teachers from an educational institution was used, in which the questionnaire called Scale ed-6 and the questionnaire on job satisfaction were used for the collection of information on teacher stress. On the other hand, the statistician used to verify the hypothesis test was Kendall's Tau C, because the values presented by the instruments are on an ordinal scale and present a rectangular table for the different values presented by each one. of the instruments. The results obtained as a consequence of the corresponding hypothesis test allow us to conclude that there is a low and inverse relationship between job stress and job satisfaction in an Educational Institution in the Ayacucho region. Confirmed with the obtained value that is equal to -0.163, and a level of significance equivalent to 0.001 that is <0.05 . That is, the lower the teaching stress at work, the higher the job satisfaction in the teachers of the aforementioned educational institution.

Keywords: Job stress, teacher, job satisfaction

ÍNDICE DE CONTENIDO

ASESOR DE TESIS	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN	xi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Justificación del estudio.....	15
1.4. Objetivos de la investigación	16
1.4.1. Objetivo general	16
1.4.2. Objetivos específicos	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes nacionales	18
2.1.2. Antecedentes internacionales	20
2.2. Bases teóricas de las variables	23
2.2.1. Estrés	23
2.2.2. Estrés laboral	24
2.2.3. Satisfacción laboral	31
2.3. Definición de términos básicos	36
III. MÉTODOS Y MATERIALES	39
3.1. Hipótesis de la investigación	39
3.1.1. Hipótesis general.....	39
3.1.2. Hipótesis específicas.....	39

3.2. Variables de estudio.....	39
3.2.1. Definición conceptual.....	39
3.2.2. Definición operacional.....	40
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	41
3.4. Diseño de investigación.....	42
3.5. Población y muestra.....	42
3.5.1. Población.....	42
3.5.2. Muestra.....	43
3.5.3. Técnica muestral.....	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	43
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	44
3.7. Métodos de análisis de datos.....	45
3.8. Aspectos éticos.....	46
IV. RESULTADOS.....	47
4.1. A nivel descriptivo.....	47
4.2. A Nivel Inferencial.....	50
4.2.1. Prueba de hipótesis general.....	50
4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica.....	51
4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica.....	52
4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica.....	54
V. DISCUSIÓN.....	55
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	55
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	64
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	65
Anexo 2: Operacionalización de variables.....	66
Anexo 3: Instrumentos.....	67
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	72
Anexo 5. Matriz de datos.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Estrés laboral docente y satisfacción laboral.....	47
Tabla 2.	Estrés laboral docente y actitud laboral.....	48
Tabla 3.	Estrés laboral docente y motivación laboral	49
Tabla 4.	Estrés laboral docente y sentimiento laboral	50
Tabla 5.	Resultado estadístico	51
Tabla 6.	Resultado estadístico	52
Tabla 7.	Resultado estadístico	53
Tabla 8.	Resultado estadístico	54

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Estrés laboral docente y satisfacción laboral en una institución educativa de la región Ayacucho, 2020”, se sustenta teóricamente en Leka et al. (2004), quien considera que al estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.31).

Por otro lado, en relación a la satisfacción laboral Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) consideran que la satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo” (p.121). Es decir, la satisfacción laboral es un concepto más amplio que un sentimiento o una emoción, puesto que lo consideran como una actitud, que por lo tanto tienen un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente al trabajo.

Precisamente, teniendo en cuenta estos planteamientos es que se desarrolló la investigación teniendo como problema central ¿Qué relación existe entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho- 2020? Asimismo, se trazó como objetivo central conocer la relación que existe entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en la Institución Educativa de la región Ayacucho- 2020.

El informe final que se presenta, se encuentra estructurado en capítulos en los que se sustentan el desarrollo de la investigación, es así que en el primer punto se aborda el problema de investigación, en la que se presenta el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación del estudio y la justificación.

En el segundo punto, se aborda el marco teórico, en ella se presentan los antecedentes en el contexto nacional e internacional, así como el sustento teórico y las definiciones de términos conceptuales. Asimismo, en el tercer punto se aborda el marco metodológico, en la que se precisa la hipótesis, el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos, así como los aspectos éticos que orientan el desarrollo de la investigación. De igual modo, en el cuarto punto se presentan los resultados obtenidos como producto de la investigación, en ella se

exponen los resultados a nivel descriptivo e inferencial comprobando la hipótesis trazada en la investigación; asimismo, en el quinto punto se presenta la discusión de los resultados obtenidos; en el sexto punto se presentan las conclusiones arribadas como parte del proceso de investigación, y en el sexto punto las recomendaciones.

Por último, los resultados obtenidos con el proceso de investigación desarrollados se ponen en conocimiento de los investigadores, académicos y autoridades de las instituciones educativas, para que sirva como referente a futuras investigaciones que busquen contribuir en la mejora de las variables estudiadas, así como para que las autoridades implementen alternativas de mejora buscando fortalecer la satisfacción laboral de los docentes.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el campo laboral, se presentan diversos factores que alteran la estabilidad de los trabajadores, siendo el estrés uno de los factores con mayor incidencia, que afecta de manera directa el desempeño de los trabajadores. En la actualidad, el estrés laboral se constituye en un mal con mayor incremento en el mundo, pues es un problema que afecta no solamente la salud de los trabajadores, sino afecta también su productividad, su estabilidad y competitividad en el cumplimiento de sus funciones laborales.

En este contexto, la labor docente es una carrera profesional que presenta un alto riesgo de generar estrés laboral, esto debido a que es una labor que hace que los maestros interactúen manera permanente con estudiantes, padres de familia, docentes y directivos de su institución, acompañantes pedagógicos y personal de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), que en muchos de los casos generan a los maestros un extremo de exigencia y sobre carga laboral, repercutiendo de manera directa en la salud de los maestros. Al respecto, Lazarus y Folman (1984) precisan que el estrés se manifiesta como respuesta fisiológica, emocional y conductual, altamente patógena, cuya intensidad y calidad se encuentra supeditada a la evaluación que realiza la persona respecto a las exigencias como consecuencia de las condiciones laborales externas y los recursos usuales con que cuenta para enfrentarlas.

En consecuencia, el estrés laboral en docentes es un tema vigente que afecta a una buena parte de maestros, debido a los últimos cambios y exigencias que se vienen generando en el magisterio peruano a cargo del Ministerio de Educación. En esta línea se tiene la vigencia de la nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial, que entre una de sus finalidades se considera la valoración meritocrática de los docentes, la generación de condiciones que le permita la escala de nivel deseado, generar condiciones óptimas de trabajo con el objetivo de lograr un buen nivel de satisfacción laboral, así como determinar las dimensiones que garanticen una evaluación docente para el ingreso y permanencia de los maestros

de calidad. Precisamente, son estos puntos muy controversiales que son cuestionados por los docentes, puesto que es considerado como un elemento punitivo y que generará un despido masivo con las evaluaciones permanentes a las que serán sometidos. En consecuencia, estas y otras más se constituyen en elementos estresantes durante el desempeño docente en las instituciones educativas.

Para Ortiz, (1995) el problema del estrés docente se desencadena debido a un “conjunto de situaciones problemáticas cuya presencia e intensidad se mantiene a lo largo del tiempo, exigiendo una respuesta del docente y esta respuesta va a consistir en una reacción adaptativa que genera en el individuo respuestas de estrés desarrolladas ante el influjo de estímulos amenazantes” (p.77).

En efecto, los docentes de la Institución Educativa de la región de Ayacucho no son ajenos a esta realidad, puesto que en ella se observa problemas relacionados con los cambios permanentes de los procesos curriculares, el clima institucional entre maestros, los bajos niveles de los resultados en las pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes (ECE, 2018), el sometimiento a la evaluación del desempeño docente en las aulas, las imposiciones de trabajos en comisiones inconsultas de parte de la plana directiva y jerárquica de la institución, la nula participación en la toma de decisiones institucionales, la relación con los padres de familia, entre otros, que se constituyen en elementos “estresores” a los que son sometidos los docentes.

Cuando los indicios del estrés en docentes, pasan desapercibidos o no se consideran, pueden afectar y tener serias complicaciones emocionales como físicas. Se manifiesta a través del bajo nivel de concentración, mal humor, temblores, consumo de alcohol, fatiga física y mental, excesos y falta de apetito, pérdida de la autoestima, baja motivación, depresión, agotamiento emocional; además de trastornos asociados respiratorios, cardiovasculares, endocrinos, dermatológicos diabetes. Estos síntomas afectan su comportamiento y desempeño.

Precisamente, debido a estos elementos expuestos se considera de importancia realizar la investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre el estrés laboral docente y la satisfacción laboral en una Institución

Educativa de la región de Ayacucho, resultado que permitirá tomar las medidas correctivas pertinentes con la finalidad de mejorar la calidad educativa que tanto se requiere en nuestra región.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Qué relación existe entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en una institución educativa de la región Ayacucho- 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1- ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, 2020?

PE 2- ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, 2020?

PE 3- ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, 2020?

1.3. Justificación del estudio

El desarrollo de la investigación se justifica desde el punto de vista teórico, que permitirá la comprensión profunda sobre la relación teórica que existe entre el estrés laboral docente y la satisfacción laboral, de tal manera que pueda permitir a los docentes de aula reconocer las señales que pueda presentar el estrés en base a las teorías explícitas y actualizadas; asimismo, posibilitará a los docentes de aula profundizar sus conocimientos respecto a la satisfacción laboral y la importancia de estas variables en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, desde el punto de vista práctico, el conocimiento sobre el estado actual del estrés y la satisfacción laboral en los docentes, posibilitará la toma de las acciones correspondientes con el objetivo de controlar y revertir el estrés y

la mejora de la satisfacción laboral de los docentes. En consecuencia, los directos beneficiados con el desarrollo de la presente investigación serán los docentes y estudiantes; puesto que en el primer caso, contribuirá al diagnóstico del estrés en los docentes y la búsqueda de la solución a este problema en los docentes; en el segundo caso, los estudiantes se verán beneficiados debido a que contarán con docentes libres de estrés y con un nivel aceptable de satisfacción laboral, lo que redundará de manera directa en la mejora de la calidad de la educación.

Desde el punto de vista metodológico, el desarrollo de la investigación permitirá desde el diseño metodológico correlacional conocer la relación o no de estas variables en estudio, de tal manera que los resultados se constituyan en referente para futuras investigaciones con la finalidad de ampliar a una población mucho más grande con el objetivo de generalizar sus resultados, así como proponer alternativas de solución desde la perspectiva experimental en base a los resultados obtenidos.

Finalmente, desde el punto de vista social los directos beneficiarios con el desarrollo de la investigación serán los docentes de la institución educativa debido a que permitirá conocer el estado actual en el que se encuentran respecto al estrés y de esta manera velar por la mejora de la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, otro de los beneficiarios con esta investigación serán los estudiantes, puesto que una determinación correcta respecto a los niveles de estrés y satisfacción laboral docente se verá reflejada en los niveles de desempeño docente y los niveles de rendimiento académico de los estudiantes.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Conocer la relación que existe entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en la Institución Educativa de la región Ayacucho- 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, 2020.
- OE 2. Comprobar la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, 2020.
- OE 3. Precisar la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se ha realizado la correspondiente búsqueda de la información en las diferentes bibliotecas virtuales, por lo que se presenta un resumen de los trabajos que guardan relación con el tema de investigación.

2.1.1. Antecedentes nacionales

Los antecedentes respecto a la investigación desarrollada sobre la variable en estudio, cobra importancia debido a que permite establecer los logros alcanzados respecto a la investigación en el contexto nacional, de tal manera que permite contrastar y en perspectiva generar insumos para investigaciones que permitan la mejora del problema investigado.

En este contexto, Escalante (2015), presenta la tesis que lleva por título "Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa, para optar el título de licenciado en Psicología en la Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa, tuvo como finalidad establecer la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en una población de 143 docentes de nivel secundaria en la Ciudad de Arequipa. Para ello, se aplicó las encuestas trabajadas por Fernández y Mielgo (2001) y Palma (2006), para medir el estrés y la satisfacción laboral respectivamente. El resultado de la investigación mostró una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral con una correlación inversa baja, demostrándose la incidencia de una variable sobre la otra, además de observar que cuando el estrés sube, la satisfacción baja en un mínimo grado.

La presente investigación es considerada de importancia debido a que las conclusiones a la que arriba se constituyen en referente que permitirá contrastar con los obtenidos en la investigación que se realiza.

Falla, T. R. (2017) desarrolló la tesis titulada: Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017. Realizada en una muestra de 46 docentes y de diseño

correlacional en el que concluye que existe una relación entre el estrés y satisfacción laboral, esto se confirma con el coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo resultado es (- 0.763**), el cual indica una relación negativa considerable entre ambas variables, con significancia (bilateral) de 0.000, menor que 0.01, es decir, se acepta la hipótesis de investigación, que existe correlación negativa considerable y altamente significativa entre dichas variables.

La importancia del presente antecedente se sustenta en que aborda plenamente las variables en estudio y sus resultados se constituyen en valores fundamentales para la contrastación de los resultados que se obtendrán.

Zuasnabar (2018), en la tesis titulada “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo para optar el título de Licenciada en Psicología en la Universidad Continental de Huancayo, tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en 221 docentes de las principales instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Huancayo. Para lo cual se utilizó el test de estrés laboral en docentes aplicado por Álvarez (2014) y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma. El resultado ha demostrado que existe una relación inversa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en los docentes de nivel secundario de la provincia de Huancayo. Lo que indica que, a mayor estrés laboral, menor es la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario; y a menor nivel de estrés laboral mayor es la satisfacción laboral.

Los resultados que presentan esta investigación son fundamentales debido a que abordan temáticas que son materia de investigación y se constituyen en insumo para la correspondiente discusión.

Rodríguez, R. (2018) desarrolló la tesis titulada: Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018. Realizada en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Investigación de tipo estudio fue descriptivo correlacional, y de diseño no experimental, transversal. La población fue de 420 docentes y Investigación de tipo estudio fue descriptivo correlacional, y de diseño no experimental, transversal aplicándose las encuestas: Escala para el estrés docente y Escala de satisfacción laboral docente, en base a

la escala de Likert. El resultado final de la investigación muestra que se tiene correlaciones inversas y significativas en la mayoría de dimensiones de estrés y satisfacción laboral; la correlación de Pearson es de -0.535, es decir a mayor estrés menor satisfacción laboral, entonces se tiene una correlación inversamente proporcional y significativa. La satisfacción laboral de los docentes afecta su desempeño; he ahí la importancia de los niveles de satisfacción y estrés ocupacional.

La importancia de este antecedente se expresa en que permite conocer la investigación y las conclusiones arribadas respecto a la variable satisfacción laboral, de tal manera que permite comprender a mayor profundidad esta variable en estudio.

Huamanchumo, L. C. (2016) presentó la tesis titulad: Estrés Laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo. Investigación de diseño correlacional realizada en una muestra de 80 docentes, en la que concluye que la prueba de correlación (Spearman) aplicada a las dos variables arroja como resultado una relación negativa de grado débil y significativa ($p < 0.05$). De los resultados obtenidos, también se logró determinar la relación existente entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral de una institución educativa nacional de Trujillo.

Estos resultados son de mucha valía para la investigación que se desarrolla, puesto que se constituyen en elemento básico que permitirá contrastar los resultados que se obtendrán como parte de la presente investigación.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Las investigaciones realizadas en el contexto internacional contribuyen de manera significativa a la comprensión de las variables investigadas, así como el estado actual en el que se encuentran a nivel de investigación, de tal manera estos resultados posibilitan comprender los avances logrados en la investigación de este problema y los vacíos que aún requieren ser investigados.

En este contexto, Navarro (2016), presentó la investigación titulada La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral, para tener el grado en

relaciones laborales en la Universidad de La Laguna. Analizó la relación de la satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral. El muestreo fue no probabilístico, ascendente a un total de 50 profesionales, entre hombres y mujeres, del sector educación. El resultado obtenido mostró la existencia de relación inversa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. Así mismo, el autor buscó conocer en qué medida la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral. Realizado el análisis regresional simple, concluyó que la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral.

Esta investigación es de suma importancia debido a que los resultados obtenidos se enmarcan en las variables que se estudian, por lo que servirán como elemento para la discusión de los resultados que se obtendrán como producto de la investigación.

Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza y Viramontes Anaya (2017) desarrollaron la investigación síndrome de burnout en docentes. Se trata de una investigación que aborda el fenómeno del estrés laboral en docentes y su manifestación más aguda, el síndrome de burnout. El estudio se llevó a cabo con profesores de una escuela secundaria. Se ha realizado esta investigación en profundidad a través del paradigma fenomenológico o interpretativo; el enfoque es cualitativo, realizado de acuerdo con un método de estudio único; las técnicas utilizadas fueron la historia de vida, la observación no participativa y la entrevista, y como instrumentos: el cuestionario el diario de campo. Los principales resultados presentan un análisis de la problemática de este síndrome a través de cuatro categorías principales: el estrés en trabajo, el docente, el estudiante y el entorno institucional. El primero explica la esencia de la percepción del síndrome, en los otros tres se exponen la percepción y la experiencia del maestro y sus actividades; el estudiante y lo que significa convivir con el docente con este problema y, finalmente, la institución, cómo atiende las consecuencias de la existencia de un docente con estas características.

La investigación que se analiza permite determinar las consecuencias del estrés laboral en los docentes y confrontar con los valores alcanzados en la presente investigación.

Anaya y López (2015) realizaron una investigación sobre “Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria” con una muestra de 2943 profesores (49% mujeres) (51% hombres) de centros públicos distribuidos por toda la geografía nacional de Murcia, España, y utilizó una versión on-line de la Escala de Satisfacción Laboral- Versión para Profesores (ESL-VP). Los resultados indican que el profesorado presenta una satisfacción laboral global media, pero con fuertes discrepancias a nivel de dimensión y de faceta, además las medidas externas a la (ESL-VP) utilizadas en el estudio aportan datos adicionales sobre el gusto con el trabajo actual, el gusto con la vida en el centro de trabajo, el deseo de cambio laboral y el deseo de jubilación anticipada que ofrece resultados en función del género y de la antigüedad profesional de los profesores.

La investigación que se analiza cobra relevancia debido a que aborda una de las variables que se investigan, cuyos resultados permitirán discutir con los obtenidos en la investigación.

Zorrilla, A. M. (2015) desarrolló la investigación titulada: Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. Investigación de tipo descriptivo y diseño de campo, realizada en una muestra de 210 docentes y se recabó la información mediante cuestionarios, arribando a la conclusión que: Los resultados del estudio muestran la importancia de las estrategias de afrontamiento como variables moduladoras en la relación Estrés-Burnout.

Los resultados alcanzados en la presente investigación permiten conocer los niveles de estrés en docentes, los que se constituyen en insumo que permiten discutir los resultados obtenidos.

Márquez, Escobedo, Maynez, Hernández, Estebané y Martínez (2016) desarrollaron la investigación titulada: Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez. La investigación desarrollada es de alcance exploratorio, transversal y no experimental, en una muestra de profesores. Para la obtención de la información, se utilizó el formulario Escala de Satisfacción Laboral a partir de Factores Ergo Ambientales y The staff Burnout Scale For Health Professionals. Como resultado se

pretende conocer los factores que contribuyen en el desarrollo del síndrome de Burnout y satisfacción laboral, basada en los factores ergoambientales y sociocultural en los profesores de universidad para así generar el conocimiento para un correcto desarrollo en la vida laboral de los docentes y así elevar el nivel de la Universidad.

La investigación que se analiza sirve de insumo para el análisis de la investigación que se realiza principalmente en lo referido a la variable satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Estrés

Todos en un momento de nuestra vida sufrimos el estrés, verdadera- mente, es un problema en aumento, sobre todo a nivel laboral. En ocasiones, la sociedad lo ve como algo natural y normal y olvida que sus graves consecuencias, en ocasiones, llegan a ser mortales.

Al respecto, Lacosta, (2019) tomando el término «estrés» desde el punto de vista físico del verbo latino «stringere» (estrechar, estirar, tensar) lo define como: “una respuesta dentro del objeto, inherente a su estructura y provocada por una fuerza externa. Por lo tanto, la tensión emocional es el mejor término para entender el concepto” (p.9). Asimismo, Redolar, (2015) considera que “Podemos decir que el estrés es una respuesta adaptativa de nuestro organismo destinada a movilizar recursos energéticos, a corto o a largo plazo, para dar una respuesta a una demanda del medio” (p.35).

En la misma, tendencia, Otero-López, (2015) la conceptualiza “como una “respuesta”. El punto de mira se sitúa fundamentalmente en las reacciones fisiológicas con las que el organismo reacciona ante cualquier evento que pone en peligro su bienestar” (p.45).

Por otro lado, Lacosta, (2019) buscando una mejor comprensión precisa que en general, el estrés ha sido conceptualizado de tres maneras:

- 1) Como un conjunto de estímulos (Cannon, 1932; Holmes y Rahe, 1967). Existen ciertas condiciones ambientales que nos producen sentimientos de tensión y/o se perciben como amenazantes o peligrosas. Se denominan estresores.

- 2) Como una respuesta. Este enfoque se centra en cómo reaccionan las personas ante los estresores (Selye, 1960). Esta respuesta se entiende como un estado de tensión que tiene dos componentes: el psicológico (conducta, pensamientos y emociones emitidos por el sujeto) y el fisiológico (elevación del cortisol o activación corporal).
- 3) Como un proceso que incorpora tanto los estresores como las respuestas a los mismos y, además, añade la interacción entre la persona y el ambiente (Lazarus y Folkman, 1986). Esta transacción supone una influencia recíproca entre la persona y el medio. El determinante crítico del estrés es cómo la persona percibe y responde a diferentes acontecimientos (p.9).

En suma, cabe sintetizar esta perspectiva conceptual como una reacción problemática a los estímulos amenazantes que generan un estado orgánico o mental alterado que, a menudo, conlleva una respuesta emocional negativa.

Al respecto, Cólica, (2010) precisa que “La expresión stress, en castellano estrés, es equivalente a "systemic stress" en inglés y se la usa también para definir una condición en la cual, debido a fluxión o lesión, extensas regiones del organismo se desvían de su estado normal de reposo. Es un fenómeno sistémico que afecta a todo el organismo” (p.21). Y complementa sosteniendo que “Este fenómeno es normal, nos permite afrontar todas las contingencias que se van presentando en la vida, siempre que el sistema se active durante un tiempo prudencial, suficiente para que superemos o nos adaptemos a ellas. Cuando esto no ocurre y los mecanismos del sistema de estrés quedan activados de manera prolongada, comienzan a actuar en contra del propio organismo” (Cólica, 2010, p.21).

2.2.2. Estrés laboral

El estrés laboral u ocupacional y sus implicaciones en la salud y en la calidad de vida se han convertido en uno de los temas más relevantes y de mayor preocupación en la actualidad. Este término se refiere a los estados en los cuales vive el sujeto debido a su interacción con su contexto organizacional, laboral y ocupacional, y que es considerado como una amenaza de peligro para su integridad física y psíquica. Al respecto, Buendía y Ramos, (2001) consideran que “Al igual

que ocurre con el término estrés, el estrés laboral debe ser considerado como el resultado de la relación o transacción entre el individuo y el entorno laboral” (p.31).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su documento «La organización del trabajo y el estrés» Leka et al., (2004), define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.31).

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el estrés docente debería referirse a un estado emocional negativo desencadenado por aspectos relativos al trabajo como docente (Kyriacou y Sutcliffe, 1977); propuesta en la que parece existir en la actualidad un importante consenso por parte de los teóricos del campo. Por consiguiente, una de las definiciones a la que más se ha recurrido para describir el estrés docente es la siguiente: “la experiencia de emociones desagradables tales como tensión, frustración, ansiedad, ira y depresión, resultante de aspectos del trabajo como profesor” (Kyriacou, 1997, p. 156).

En el caso de los profesionales dedicados a la enseñanza, las situaciones estresantes son cotidianas. Durán, Extremera y Rey (2001) definen el estrés docente como “una respuesta de estado emocional negativo, generalmente acompañada por cambios fisiológicos potencialmente peligrosos, resultantes de aspectos del trabajo del profesor y mediados por la percepción de que las demandas del trabajo son amenazantes y por los mecanismos de afrontamiento que son activados para reducir esa amenaza” (p. 47).

2.2.2.1. Factores condicionantes del estrés laboral

Para Lacosta, (2019). existen un conjunto de factores en las condiciones de trabajo que entrañan riesgos de estrés laboral y estos son los siguientes:

Cargas de trabajo excesivas

- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;

- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros (p.52).

2.2.2.2. Causas que explican el estrés laboral docente

Otero-López, (2015) considera que las causas que generan el estrés docente se encuentran enmarcadas en ocho causas fundamentales y que éstas son los siguientes:

- **Los estresores ocupacionales potenciales:** se trata de los aspectos objetivos del trabajo del profesor (ej., un excesivo número de horas de clase, la masificación en el aula, el ruido, las interrupciones continuas durante la clase) que pueden generar estrés.
- **Valoración:** se refiere a la evaluación cognitiva del profesor sobre las características de su ambiente laboral, en otras palabras, la forma en la que el docente percibe los estresores potenciales de su entorno laboral. Esta percepción está fuertemente influida por las características individuales de cada docente particular y es esta interacción la que va a determinar en último término si el estresor potencial se convierte o no en un estresor real. Los estresores reales: son los estresores ocupacionales potenciales que un profesor particular ha percibido como una amenaza para su bienestar físico y/o psicológico.
- **Las estrategias de afrontamiento:** son los esfuerzos que lleva a cabo cada docente particular para “manejar” esa circunstancia que ha evaluado cognitivamente como un estresor real.
- **La respuesta de estrés del docente:** se trata de la respuesta particular de un profesor cuando está sometido a uno o varios estresores reales. Esta respuesta de estrés puede estar compuesta por reacciones fisiológicas (ej., aceleración del ritmo cardiaco), psicológicas (ej., ansiedad, estado de ánimo negativo) y conductuales (ej., consumo de alcohol o tabaco).

- **Síntomas crónicos:** hacen referencia a los efectos negativos, persistentes y prolongados, de la respuesta de estrés. Estos síntomas crónicos pueden ser de naturaleza física (ej., trastornos coronarios, úlceras), psicológica (ej., depresión, burnout) y comportamental (ej., escaso rendimiento laboral, absentismo).
- **Características del docente individual:** son aspectos propios y definitorios de cada docente que “modulan” la experiencia de estrés; los datos socio demográficos, las variables de personalidad, las actitudes y valores personales y la capacidad de cada profesor para hacer frente a las demandas laborales, son ejemplos de este tipo de características.
- **Los estresores potenciales no ocupacionales:** hacen referencia a los aspectos de la vida del docente, que tienen lugar fuera de su centro de trabajo, pero que pueden potenciar o exacerbar el estrés que experimentan en el contexto de la enseñanza (ej., problemas familiares, dificultades económicas, problemas de salud, aislamiento social).

Por otro lado, tenemos a Merín, Cano y Miguel-Tobal (1995) quienes consideran que las causas del estrés en el ámbito laboral pueden ser doble:

- a) **Orígenes extrínsecos al trabajo:** malas condiciones de trabajo, ambigüedad con respecto al futuro, grado de riesgo, ambigüedad de rol, conflicto de rol, malas relaciones sociales, comportamiento penal problemático.
- b) **Orígenes intrínsecos al trabajo:** problemas temporales, sobrecarga de trabajo, mucha/poca participación en las decisiones, mucha/poca dificultad en la tarea, mucha poca responsabilidad, amenazas.

En resumen, para los autores expuestos, en el proceso de estrés docente existen unos antecedentes, unos mediadores y unos consecuentes, pero el estrés se explica fundamentalmente a partir de la valoración que los sujetos hacen de las características de su trabajo (evaluación cognitiva) y de su capacidad para enfrentarse con los aspectos amenazantes de su profesión, modificándolos o reduciéndolos por medio de acciones concretas (afrentamiento).

2.2.2.3. Síntomas de estrés laboral

Párraga (2005) considera que el estrés laboral se expresa con diversos síntomas y distintos niveles:

Fisiológicos: presión arterial, sudoración, boca seca, tensión muscular, opresión en pecho o dificultades para respirar, nudo en la garganta, aumento de ciertas analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico, etc.).

Psicosomáticos: cefaleas, los dolores en huesos o músculos, las quejas psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga, disfunciones cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, jaquecas, los dolores musculares, úlceras, los problemas diarreicos, las sensaciones de ahogo y las alteraciones menstruales.

Emocionales: estado de indefensión, de desesperanza, de irritación, apatía, pesimismo, falta de tolerancia y supresión de sentimientos, nerviosismo, depresión, abatimiento, falta de compromiso o sentirse exhausto.

Cognitivos: la dificultad para concentrarse, recordar o tomar decisiones, para pensar de forma clara, pérdida de valores, desaparición de expectativas, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, cinismo, criticismo.

Conductuales: la lucha o la huida, las intenciones de abandonar, el aumento del consumo de tabaco o de alcohol, de cafeína y drogas, explosiones emocionales, conducta impulsiva, evitación de responsabilidades, absentismo, desorganización.

Sociales: el aislamiento y la evitación de contactos, conflictos interpersonales, malhumor en el ámbito familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional.

Asimismo, para AA.VV. (2013):

Los síntomas más comunes que se prolongan en el tiempo, generan agotamiento en el organismo y que estos se expresan en los aspectos: físico, psicológico y conductualmente.

1) Síntomas físicos

- Elevación de la presión arterial
- Gastritis y úlceras en el estómago y el intestino.
- Colon irritable
- Disminución de la función renal
- Problemas del sueño
- Agotamiento

2) Síntomas psicológicos

- Ansiedad
- Irritabilidad
- Miedo
- Confusión

3) Síntomas conductuales

- Reacciones impulsivas
- Predisposición a accidentes
- Evitación
- Trastornos del apetito y del sueño
- Aumento de tendencia a consumo de sustancias (p.13)

2.2.2.4. Principales alteraciones asociadas al estrés laboral

A continuación, se exponen las principales alteraciones asociadas al estrés y sus principales consecuencias:

- a) Sobre la salud física.** Entre ellas, se incluyen las disfunciones asociadas a modificaciones en los sistemas nervioso, endocrino e inmune, principalmente, favoreciendo el desarrollo de infecciones e influyendo negativamente en el proceso de curación de diversas enfermedades, entre las que destacan las de carácter oncológico. Además, estas modificaciones aumentan la probabilidad de sufrir múltiples problemas físicos que se engloban principalmente en la afectación de los siguientes sistemas:

- **Respiratorio y cardiovascular.** Dificultad de respiración, cambios en el ritmo respiratorio, hiperventilación, asma, taquicardias, arritmias, hipertensión arterial, infartos agudos de miocardio, etc.
 - **Gastrointestinal.** Úlceras gástricas, molestias gastrointestinales, alteraciones de la motilidad y del apetito, exacerbación de los síntomas producidos por enfermedades latentes como Crohn...
 - **Músculo-esquelético.** Es clave destacar que el estrés tiene una importante influencia en la aparición, desarrollo y mantenimiento de las lesiones y dolores de origen músculo-esquelético; cervicalgias y lumbalgias, especialmente, provocando frecuentes contracturas y sobrecargas musculares, inflamaciones tendinosas, dolores articulares y musculares.
 - **Piel.** Exacerbación de los síntomas provocados por la psoriasis, urticarias, eccemas, alopecia, etc.
 - **Otros.** Cefaleas, migrañas, tensiones, fatiga crónica, alteraciones del ciclo vigilia-sueño, insomnio, hipersomnio, falta de descanso, alteraciones menstruales o disfunciones sexuales, entre otros.
- b) Sobre la salud psicológica.** Destacan las alteraciones que provocan el desarrollo de determinados sesgos o errores cognitivos en la interpretación tanto de las situaciones, como de los propios pensamientos; se pueden experimentar perturbaciones sobre la atención, toma de decisiones, percepción, memoria, deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales, etc. Además, es frecuente la presencia de emociones negativas que generan frustración, irritabilidad, alteraciones del estado anímico, disminución de la autoestima, sensación de soledad, sentimientos de inferioridad, pérdida y disminución de la capacidad de concentración y atención, así como posibles crisis de ansiedad, de pánico o cuadros de depresión.
- c) En el ámbito laboral.** Por último, las consecuencias comportamentales que inciden en el ámbito laboral se relacionan, en muchas ocasiones, con la modificación de los hábitos relacionados con la salud y la adopción de conductas no saludables para la misma, como la reducción del descanso o

del ejercicio físico, el aumento de conductas adictivas (como fumar, beber, comer en exceso, etc.) (Lacosta, 2019, p.60-61).

2.2.2.5. Aspecto positivo del estrés

Para la Harvard Business School Publishing Corporation (2014) considera que “Sí, pero definamos en primer lugar qué es el estrés. El estrés es una respuesta fisiológica ante cualquier cambio, sea bueno o malo, y que estimula el mecanismo de lucha huida en nuestro cerebro y en nuestro cuerpo. El estrés bueno, también llamado «eustrés», nos proporciona energía y nos motiva a esforzarnos y a ser productivos” (p.27) El eustrés está presente en los atletas de élite, en los artistas creativos y en cualquier otra persona de éxito. Cuando conseguimos un buen resultado o recibimos un elogio, por ejemplo, también disfrutamos de los beneficios del eustrés, tales como pensamiento claro, concentración y conocimiento creativo.

2.2.3. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un aspecto que debe ser medido frecuentemente en toda empresa o institución porque permitirá contar con un talento humano eficiente, eficaz, proactivo y satisfecho con el trabajo que desempeña dentro de la organización y que cumplirá con los altos índices de producción. A continuación, se desarrollarán las definiciones y estudios que diferentes autores han realizado sobre este tema. Robbins y Judge (2009) definen que:

El término satisfacción en el trabajo como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo. En realidad, los dos conceptos son intercambiables. (p.79).

Por otro lado, Davis y Newstrom (2003) estiman que la satisfacción laboral es “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo” (p.246). Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) la satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo” (p.121).

En ésta definición, los autores consideran que la satisfacción laboral es un concepto más amplio que un sentimiento y/o una emoción, puesto que lo consideran como una actitud, que por lo tanto tienen un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente al trabajo. La cual se encuentra relacionada con el contenido del puesto; es decir, la naturaleza del trabajo y con los que forman el contexto laboral supervisión, grupo de trabajo, estructura organizativa, entre otros la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos y de las intenciones del comportamiento.

Asimismo, la satisfacción laboral es definida por Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) como: “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo” (p 118). Dos elementos cabe destacar en ésta definición: la caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que ese sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido.

2.2.3.1. Factores influyentes en la satisfacción laboral

Existen diversas posturas respecto a los factores influyentes en la satisfacción laboral, al respecto Fernández (1999), considera la presencia de seis factores influyentes.

- a) Condiciones físicas del entorno de trabajo:** son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor.
- b)** iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- c) Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa:** es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.
- d) Relaciones con los compañeros de trabajo:** son las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.

- e) **Apoyo y respeto a los superiores:** es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- f) **Reconocimiento por parte de los demás:** es el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.
- g) **Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo:** es la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento.

2.2.3.2. Modelo de satisfacción laboral

La satisfacción laboral debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral. De este modo, la persona puede llegar a distintas formas de satisfacción laboral. Para Fuentes (2012) existen seis formas de satisfacción laboral.

- a) **La satisfacción laboral progresiva.** El individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.
- b) **La satisfacción laboral estabilizada.** El individuo mantiene su nivel de aspiraciones.
- c) **La satisfacción laboral resignada.** El individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
- d) **La insatisfacción laboral constructiva.** El individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones de buscar formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración.
- e) **La insatisfacción laboral fija.** El individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas.
- f) **La pseudo-satisfacción laboral.** El individuo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables y mantiene su nivel de aspiraciones.
(p.29)

2.2.3.3. Factores de satisfacción laboral

Fernández-Ríos (1999) precisa que la satisfacción laboral, es la actitud en general que muestra el trabajador en relación con su trabajo, son las apreciaciones que presentan los trabajadores respecto a las condiciones en las que realiza su labor. En esa línea de pensamiento, este autor considera siete factores que inciden de manera significativa en la satisfacción laboral, los que se explican a continuación.

- a) Retribución económica.** Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.
- b) Condiciones físicas del entorno de trabajo.** Son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- c) Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa.** Es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.
- d) Relaciones con los compañeros de trabajo.** Son las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.
- e) Apoyo y respeto a los superiores.** Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- f) Reconocimiento por parte de los demás.** Es el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.
- g) Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.** Es la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción. (p.321)

Como se puede observar, los siete factores expuestos permiten el logro de la satisfacción laboral, los que indudablemente generan actitudes positivas respecto a su motivación e influyendo de manera significativa en el desempeño laboral.

2.2.3.4. Dimensiones de satisfacción laboral

Para el desarrollo de la presente investigación sea sume como dimensiones a los siguientes elementos: actitud, motivación y sentimientos.

a) Dimensión: Actitud

Para Ansa y Acosta (2008) son entendidas como “indicadores de las conductas que dan indicios de las intenciones conductuales o inclinaciones de un empleado a actuar de cierta manera y tienen efectos que pueden ser positivos y negativos” (p.6). En efecto, cada persona presenta una diversidad de actitudes, sin embargo, el comportamiento organizacional requiere de los trabajadores actitudes directamente relacionados con el trabajo que desempeñan, por lo que estos evolucionan de manera positiva o negativa.

b) Dimensión: Motivación

Varela, Vives y Fortoul (2012) consideran a la motivación “como un constructo hipotético usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida hacia un objetivo. Se relaciona con los intereses, la curiosidad y las intenciones por lograr algo” (p.45). En consecuencia, la motivación en el campo de la satisfacción laboral está relacionada con la motivación que presentan los trabajadores en base al logro de algunas necesidades, puesto que los trabajadores son seres sociales complejos y que presentan deseos, sentimientos y temores, razón por el que su desenvolvimiento en el trabajo se encuentra supeditado a factores motivacionales.

c) Dimensión: Sentimientos

Jorquera y González (2018) precisan que el concepto de sentimiento “busca facilitar la descripción del nivel de conciencia del trabajador respecto de su proyecto de vida laboral, y, a su vez, tiene la pretensión de permitir el trabajo comparativo de grupos de trabajadores de distintas industrias, género, y posiciones laborales”

(p.36). Es decir, el constructo de sentimiento es comprendido como la autopercepción de los trabajadores respecto a su trayectoria laboral en el que se considera sus proyecciones, evaluaciones y adecuaciones.

2.2.3.5. Insatisfacción Laboral

Márquez (2001) indica que la insatisfacción laboral produce una baja en la eficiencia del empleado y que, puede expresarse a través de conductas de expresión, negligencia, agresión o retiro, es decir que la insatisfacción laboral conduce al empleado a la frustración y ello a la vez a asumir ciertas conductas, que encaminan a dos ejes: Activo – Pasivo y Destructivo, constructivo, de acuerdo a su orientación, manifestando ciertas respuestas frente al puesto que desempeñan, entre las que se encuentran:

- **Salida, abandono:** incluye buscar un nuevo empleo además de la renuncia. Insatisfacción expresada por medio de una conducta dirigida al abandono de la organización.
- **Voz, expresión:** intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia del mejoramiento, la discusión de problemas y algunas formas de actividad sindical. Insatisfacción expresada por medio de intentos activos y constructivos de mejorar la situación.
- **Negligencia:** permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores. Insatisfacción expresada permitiendo que la situación empeore.
- **Lealtad:** espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones. Incluye hablar a favor de la organización y su administración. Esto quiere decir que harán lo correcto y se confía en ella.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud. Son indicadores de las conductas que dan indicios de las intenciones conductuales o inclinaciones de un empleado a actuar de una determinada manera.

Ansiedad. Es un sentimiento de miedo, temor e inquietud. Puede hacer que sude, se sienta inquieto y tenso, y tener palpitaciones. Puede ser una reacción normal al estrés.

Depresión. Es un trastorno emocional que causa un sentimiento de tristeza constante y una pérdida de interés en realizar diferentes actividades.

El estrés. Es una respuesta adaptativa de nuestro organismo destinada a movilizar recursos energéticos, a corto o a largo plazo, para dar una respuesta a una demanda del medio.

Estrés emocional. Es el estado de indefensión, de desesperanza, de irritación, apatía, pesimismo, falta de tolerancia y supresión de sentimientos, nerviosismo, falta de compromiso o sentirse exhausto.

Estrés cognitivo. Se expresa en la dificultad para concentrarse, recordar o tomar decisiones, para pensar de forma clara, pérdida de valores, desaparición de expectativas, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, cinismo, criticismo.

Estrés laboral. Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Estrés psicossomático. Se expresa a través de cefaleas, los dolores en huesos o músculos, las quejas psicossomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga, disfunciones cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, entre otros.

Motivación. Está relacionada con la motivación que presentan los trabajadores en base al logro de algunas necesidades, puesto que los trabajadores son seres sociales complejos y que presentan deseos, sentimientos y temores, razón por el que su desenvolvimiento en el trabajo se encuentra supeditado a factores motivacionales.

Salud física. Se encuentra relacionada con las disfunciones asociadas a modificaciones en los sistemas nervioso, endocrino e inmune, principalmente, favoreciendo el desarrollo de infecciones e influyendo negativamente en el proceso de curación de diversas enfermedades.

Satisfacción laboral. Es la actitud que muestran las personas sobre el trabajo que desempeñan en función a las condiciones que ofrece el centro de trabajo.

Sentimientos. Es comprendido como la autopercepción de los trabajadores respecto a su trayectoria laboral en el que se considera sus proyecciones, evaluaciones y adecuaciones.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho, 2020.

HE 2. Existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, 2020.

HE 3. Existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, 2020.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual

Estrés laboral. Para la OMS (2014) el estrés laboral es definida como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.31).

Satisfacción laboral. Davis y Newstrom (2003) estiman que la satisfacción laboral es “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo” (p.246).

3.2.2. Definición operacional

Estrés laboral. Para la recolección de los datos de la variable estrés docente se utilizó la Escala de Estrés Docente ED-6, elaborada por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada (Orozco, 2018), la cual fue aplicada en población peruana por Parihuaman-Aniceto, (2017), el cual constaba de 55 ítems, pero para este estudio se adaptó debido a que la muestra incluía tres tipos de contextos diferentes. Al ser adaptada la ED-6 se realizó la validez de contenido por juicio de expertos, siendo cuatro expertos en el tema que residen en México, Panamá, Estados Unidos y Perú, quienes evaluaron el instrumento, sugiriendo pequeños cambios y eliminación de algunos ítems, que se consideró pertinente tenerlo en cuenta, lo que se puede observar en el anexo 1. La confiabilidad del ED-6 se verificó con el Alfa de Cronbach (tabla 5) obteniendo $\alpha=0.932$ (Muy alta confiabilidad). El ED-6, (tabla 3) posee 5 dimensiones y 39 ítems tipo escala de Likert, con una valoración de 1 (totalmente de acuerdo) a 5 (Totalmente en desacuerdo); autoaplicable en un tiempo aproximado de 25 minutos de administración colectiva.

Satisfacción laboral. Para la obtención de los datos se recurrió al uso de un instrumento denominado cuestionario sobre satisfacción laboral. El cuestionario es un instrumento que sirve para medir tres dimensiones de la satisfacción laboral dentro de una organización como son: actitud, motivación y sentimientos. Consta de 18 ítems, de los cuales 5 son para la dimensión actitud, 4 ítems para la dimensión motivación y 5 ítems para la dimensión sentimientos. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 80.

Matriz de operacionalidad de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Estrés laboral	Leka et al., (2004), define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”(p.31)	La variable estrés docente, se midió a través del cuestionario sobre estrés docente ED 6 que se encuentra estructurado con cinco dimensiones y 39 ítems.	Ansiedad	Tensión en el trabajo Problemas laborales Alteraciones nerviosas
			Depresión	Sentimiento de tristeza Sensación de pesimismo Desmoronamiento emocional
			Creencias	Valoración de docentes y estudiantes Percepción sobre educación inclusiva
			Presión	Agotamiento laboral Pérdida de motivación Sentimiento de desaliento
			Mal afrontamiento	Relaciones sociales óptimas Apoyo moral y profesional
Variable 2 Satisfacción laboral	Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) consideran que la satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo” (p.121).	La variable satisfacción laboral se midió haciendo uso del cuestionario sobre satisfacción laboral constituida en base a tres dimensiones y dieciséis ítems.	Actitud	Disposición al esfuerzo deseo de permanencia Iniciativa para el cambio
			Motivación	sentimiento de importancia para la institución Interacción gratificante
			Sentimientos	Percepción de apoyo de compañeros Plana directiva accesible a problemas Sentimiento de progreso en la institución

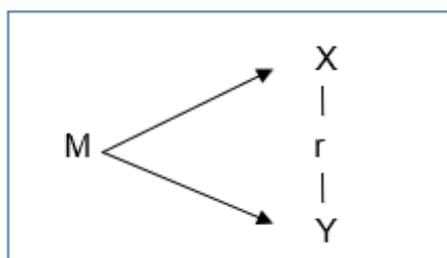
3.3. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación en el que se desarrolló corresponde al tipo básico, que de acuerdo a la OCDE (2015) este tipo de investigación “Analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías y

leyes”. Asimismo, el nivel de investigación se ubica en el correlacional, puesto que esta investigación busca conocer las variables a través de sus dimensiones y determinar la relación que existe entre ellas.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación se ubica en el tipo no experimental y de diseño correlacional, al respecto Arias (2006) precisa que este diseño tiene por finalidad “determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (p.48). Precisamente, la presente investigación se concretizó mediante el diseño correlacional, cuyo esquema representativo es:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población en el que se desarrolló la presente investigación se encuentra constituida por docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima de la ciudad de Ayacucho que cuenta con los niveles de inicial, primaria y secundaria, que sumados hacen un total de 120 docentes.

3.5.2. Muestra

Debido a la naturaleza de la población y siendo la presente investigación de un diseño correlacional se asumió como muestra a la totalidad de la población, la que es conocida también como muestra censal; en consecuencia, la muestra censal estará constituida por 120 docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Ayacucho.

Nivel educativo		
Inicial	Primaria	Secundaria
20	30	70

3.5.3. Técnica muestral

En la presente investigación se utilizó la técnica muestral no aleatoria, que de acuerdo a Quispe (2012) esta técnica se utiliza cuando la muestra está constituida por grupos existentes o ya establecidos en la realidad. Asimismo, se recurrió a la selección intencional, debido a que la muestra está constituida por docentes de la institución que es objeto de estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, de acuerdo a Carrasco (2013) la encuesta es una técnica útil para la investigación social, puesto que es versátil, sencillo y garantiza la objetividad de la información que proviene de la misma. con la finalidad de conocer el estado actual de la variable estrés laboral de los docentes.

En el caso específico de la presente investigación se realizó uso de encuestas psicométricas, que de acuerdo a Livia y Ortiz (2014) es un instrumento que permite medir de forma directa los fenómenos observables, es decir, mide lo subjetivo de manera objetiva.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de la información se desarrolló uso de dos cuestionarios con la finalidad de determinar el nivel del estrés laboral docente y satisfacción laboral que presentan los docentes en una institución educativa pública de la ciudad de Ayacucho.

Ficha Técnica de Estrés Laboral Docente

Nombre:	Escala ed-6
Autores:	Gutiérrez-Santander, Pablo, Morán-Suárez, Santiago y Sanz-Vázquez, Inmaculada
Procedencia:	España
Fecha de publicación:	2005
Institución:	Universidad de Oviedo y Colegio Santa María del Naranco
Objetivo:	Medir el estrés o malestar docente de cara a su utilización en un marco más amplio de investigaciones sobre este fenómeno.
Validez y confiabilidad:	Los resultados muestran una fiabilidad y validez aceptable, quedando conformada por 39 ítems y 5 dimensiones: Ansiedad, Depresión, Creencias desadaptativas, Presión laboral y Mal afrontamiento.
Valoración:	El 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo,
Ordinalización:	En general, percentiles inferiores a 20 indicarían un nivel muy bajo en la subescala o en la escala en su conjunto, entre 21 y 40 sería un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 alto.
Tiempo de aplicación:	25 minutos

Ficha Técnica de Satisfacción Laboral

Nombre:	Satisfacción laboral
Autores	Miguel Ángel Alpaca Leyva
Fecha de publicación:	2018
Procedencia:	Perú
Institución:	Universidad Autónoma del Perú
Objetivo:	Es un instrumento que sirve para medir la satisfacción laboral dentro de una organización.
Validez y confiabilidad:	Los resultados muestran una confiabilidad y validez aceptable, quedando conformada por 16 ítems y 3 dimensiones: Actitud, motivación y sentimientos.
Valoración:	El 1 indicará nunca y el 5 siempre.
Ordinalización:	En general, percentiles inferiores a 20 indicarían un nivel muy bajo en la subescala o en la escala en su conjunto, entre 21 y 40 sería un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 alto.
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Previamente para la aplicación de las encuestas, se solicitó el permiso respectivo al director de la institución educativa, y desarrollada a través del formulario Google Meet a los 120 docentes de la institución educativa, con quienes previamente se acordó su aplicación. Con respecto a la validación útil para verificar la fiabilidad de los instrumentos con criterios de juicio de experto fue realizada por los Psicólogos: Dr. CRUZ TELADA Yrineo Eugenio y PARIONA NAVARRO, Ysabel V., quienes pueden proporcionar información, evidencia, juicios y valoraciones.

3.7. Métodos de análisis de datos

Se contó con una base de datos en Excel 2016 para el análisis de datos. Una vez obtenida los datos se hizo uso del paquete estadístico SPSS versión 24,

el que permitió sistematizar y procesar los datos en los niveles descriptivos e inferenciales. Asimismo, para la correspondiente prueba de hipótesis se hizo uso del estadígrafo Rho de Spearman debido a que los datos a obtener se encontraban en escala ordinal.

3.8. Aspectos éticos

Por aspectos éticos, se realizó las coordinaciones y se solicitó la autorización a la dirección de la institución educativa para el desarrollo de la investigación, de tal manera que los docentes a quienes se les entregó el consentimiento informado tuvieron conocimiento de la realización de la investigación. Por otro lado, los resultados obtenidos se procesaron y publicaron teniendo en cuenta la confidencialidad del caso, motivo por el que no se precisa el nombre de la institución en el que se desarrolló la investigación. Finalmente, se hizo uso de las normas APA como muestra de respeto a la propiedad intelectual.

Para el procedimiento de la presente investigación se tomó en cuenta las consideraciones establecidas en el Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú, el cual promueve el respeto por la dignidad, el bienestar del ser humano y los derechos que le son debidos para el resguardo de la identidad y mantener la confidencialidad para su protección. Así como informar con claridad al participante de todos los aspectos de la investigación.

La presente de investigación ha sido enviada al comité de Ética de la Universidad Privada Telesup para su evaluación y aprobación para su ejecución, se le asignó un código para su registro.

IV. RESULTADOS

4.1. A nivel descriptivo

Tabla 1.
Estrés laboral docente y satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
ESTRÉS	MUY BAJO	12	52	40	104
		10,0%	43,3%	33,3%	86,7%
	BAJO	1	1	11	13
		0,8%	0,8%	9,2%	10,8%
	MODERADO	0	0	3	3
		0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total		13	53	54	120
		10,8%	44,2%	45,0%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

En la tabla 1 se observa que el 86,7% (104) de docentes muestran un nivel muy bajo de estrés laboral: Por otro lado, 45,0 % (54) de docentes expresan que poseen un nivel bueno de satisfacción laboral. Resultado que permite deducir que un nivel muy bajo de estrés guarda una relación con el buen nivel de satisfacción laboral docente.

Tabla 2.
Estrés laboral docente y actitud laboral

		ACTITUD			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
ESTRÉS	MUY BAJO	8	38	58	104
		6,7%	31,7%	48,3%	86,7%
	BAJO	0	1	12	13
		0,0%	0,8%	10,0%	10,8%
	MODERADO	0	0	3	3
		0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total		8	39	73	120
		6,7%	32,5%	60,8%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

En la tabla 2 se observa que los resultados obtenidos a través de los diferentes cuestionarios muestran que el 86,7% (104) de docentes presentan un nivel muy bajo de estrés laboral; asimismo, el 60,8% (73) de docentes expresan una buena actitud laboral. A partir de estos resultados se puede deducir que el nivel muy bajo de estrés laboral guarda concomitancia con el buen nivel de actitud laboral docente.

Tabla 3.
Estrés laboral docente y motivación laboral

		MOTIVACIÓN			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
ESTRÉS	MUY BAJO	14	58	32	104
		11,7%	48,3%	26,7%	86,7%
	BAJO	0	2	11	13
		0,0%	1,7%	9,2%	10,8%
	MODERADO	0	0	3	3
		0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total		14	60	46	120
		11,7%	50,0%	38,3%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

Los valores que se presenta en la tabla 3, muestran que el 86,7% (104) de docentes muestran un nivel muy bajo de estrés laboral; Por otro lado, el 50,0% (60) de docentes muestran un nivel regular de motivación laboral. Resultado que permite concluir que el nivel muy bajo de estrés laboral se encuentra relacionada con un nivel regular de motivación laboral docente.

Tabla 4.
Estrés laboral docente y sentimiento laboral

		SENTIMIENTO			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
ESTRÉS	MUY BAJO	23	49	32	104
		19,2%	40,8%	26,7%	86,7%
	BAJO	0	3	10	13
		0,0%	2,5%	8,3%	10,8%
	MODERADO	0	0	3	3
		0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total		23	52	45	120
		19,2%	43,3%	37,5%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante cuestionarios

En la tabla 4 se visualiza que el 86,7% (104) de docentes muestran un nivel muy bajo de estrés laboral; asimismo, el 43,3% (52) de docentes muestra un nivel regular de sentimiento laboral. A partir de estos resultados se puede deducir que un nivel muy bajo de estrés laboral se encuentra relacionado con el nivel regular de sentimiento institucional en el que labora.

4.2. A Nivel Inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho.

Nivel de significancia: 0,05

Estadígrafo: Tau C de Kendall

Decisión:

Tabla 5.
Resultado estadístico

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico^a	T aproximada^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,163	,050	3,249	,001
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Según la tabla 5 el valor obtenido es -0,163, resultado que muestra un nivel de baja y negativa correlación entre las variables estrés laboral docente y la satisfacción laboral. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,001 que es $<$ a 0,05; resultado que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna y concluir que existe relación significativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho. Es decir, cuanto menor es el estrés laboral docente sube la satisfacción laboral.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho.

Nivel de significancia: 0,05

Estadígrafo: Tau C de Kendall

Decisión:

Tabla 6.
Resultado estadístico

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico^a	T aproximada^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,134	,037	3,646	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos de la tabla 6 muestran un valor igual a -0,134, resultado que muestra un nivel de baja y negativa correlación entre las variables estrés laboral docente y la dimensión actitud de la satisfacción laboral. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,000 que es $<$ a 0,05; resultado que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna y concluir que existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho. Es decir, a medida que baja el nivel de estrés sube el nivel de buena actitud laboral docente.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho.

Nivel de significancia: 0,05

Estadígrafo: Tau C de Kendall

Decisión:

Tabla 7.
Resultado estadístico

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico^a	T aproximada^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,204	,050	4,093	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

A la luz de los resultados obtenidos en la tabla 7, se puede observar un valor igual a -0,204, resultado que muestra un nivel de baja y negativa correlación entre las variables estrés laboral docente y la dimensión motivación de la satisfacción laboral. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,000 que es $<$ a 0,05; resultado que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna y concluir que existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho. Es decir, un bajo nivel de estrés permite una mejor motivación laboral docente.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral docente y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho.

Nivel de significancia: 0,05

Estadígrafo: Tau C de Kendall

Decisión:

Tabla 8.

Resultado estadístico

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal	Tau-c de	-,191	,049	3,908	,000
por ordinal	Kendall				
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El valor obtenido es -0,191, resultado que muestra un nivel de baja y negativa correlación entre las variables estrés laboral y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,000 que es $<$ a 0,05; resultado que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna y concluir que existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho. Es decir, a menor nivel de estrés laboral se observa un mejor nivel de sentimiento institucional en docentes.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

La investigación se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre las variables estrés laboral docente y satisfacción laboral en docentes. Los resultados obtenidos luego de la correspondiente prueba de hipótesis permiten concluir que existe una baja e inversa relación entre las variables en estudio. Es decir, que a menor nivel de estrés laboral se eleva el nivel de satisfacción laboral en los docentes. Estos resultados concuerdan con las conclusiones arribadas por Navarro (2016), en la que precisa la existencia de relación inversa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral.

Así mismo, el autor buscó conocer en qué medida la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral. Realizado el análisis regresional simple, concluyó que la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral.

Indudablemente, la presencia del estrés es un problema muy delicado que afecta el desempeño laboral en todas las instancias laborales, es por ello que la ausencia de este “mal del siglo” genera conductas positivas en el centro de trabajo, al que Robbins y Judge (2009) la definen como satisfacción laboral y precisa que es:

Una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo. En realidad, los dos conceptos son intercambiables. (p.79).

Por otro lado, en relación a la primera hipótesis específica se concluye que existe una baja e inversa relación entre las variables estrés laboral docente y la dimensión actitud en el desempeño laboral, es decir, cuanto menor es el nivel de estrés laboral, es mejor el nivel de actitud en el desempeño laboral docente. Similares resultados se obtuvieron en la investigación realizada por Escalante, (2015) quien luego de un proceso de investigación concluye que los resultados generales mostraron una relación significativa entre el estrés y la satisfacción

laboral con una correlación negativa baja, lo cual indica que ambos constructos influyen mutuamente en el trabajo diario del docente, además de covariar en la medida de que mientras el estrés sube, la satisfacción baja en un mínimo grado.

De igual modo, en relación a la segunda hipótesis específica se concluye que existe una baja e inversa relación entre el estrés laboral docente y la dimensión motivación. Es decir, cuanto más bajo son los niveles de estrés laboral, se eleva mucho más la motivación laboral docente. Resultado que se ve respaldado con las conclusiones arribadas por Huamanchumo, (2016) cuando precisa que la prueba de correlación (Spearman) aplicada a las dos variables arroja como resultado una relación negativa de grado débil y significativa ($p < 0.05$). De los resultados obtenidos, también se logró determinar la relación existente entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral de una Institución Educativa Nacional de Trujillo.

Asimismo, respecto a la tercera hipótesis específica, luego de las correspondientes pruebas de correlación se concluye que existe una baja e inversa relación entre el estrés laboral y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral. Es decir, a menor nivel de estrés laboral se observa un mejor nivel de sentimiento institucional en docentes. Resultado que concuerda con la investigación realizada por Falla (2017) quien concluye luego de una investigación realizada que existe una relación entre el estrés y satisfacción laboral, esto se confirma con el coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo resultado es (0.763**), el cual indica una relación negativa considerable entre ambas variables.

Los resultados obtenidos en la presente investigación nos llevan a reflexionar y sostener una postura saludable a nivel institucional, por lo que hoy más que nunca es fundamental entender que “Al existir un deterioro de la calidad de vida laboral en una organización, los niveles elevados de estrés pueden repercutir negativamente sobre las contribuciones que sus recursos humanos han de realizar para preservar ese estado saludable” (Chiang, Riquelme y Díaz, 2018, p. 179).

En suma, los resultados obtenidos a través de la presente investigación contribuyen de manera significativa en la comprensión de los problemas

relacionados con el estrés laboral y cómo este fenómeno repercute en los niveles de satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Existe una relación baja e inversa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho. Confirmado con el valor obtenido que es igual a $-0,163$, y un nivel de significancia equivalente a $0,001$ que es $< a 0,05$. Es decir, cuanto menor es el estrés laboral docente sube la satisfacción laboral en los docentes de la referida institución educativa.

Los resultados obtenidos muestran una baja e inversa relación entre el estrés laboral docente y la actitud laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho, que es confirmada por el valor obtenido que es igual a $-0,134$, y un nivel de significancia igual a $0,000$ que es $< a 0,05$. Resultado que permite confirmar que a menor nivel de estrés laboral se estimula mucho más el nivel de actitud laboral docente.

A la luz de los resultados obtenidos se puede concluir que existe una baja e inversa relación entre el estrés laboral docente y la dimensión motivación laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho. Hipótesis que se confirma con el valor obtenido que es igual a $-0,204$, y el nivel de significancia igual a $0,000$ que es $< a 0,05$; en consecuencia, se puede afirmar que el bajo nivel de estrés permite mostrar una mejor motivación laboral en los docentes de la institución educativa.

Existe una baja e inversa relación entre el estrés laboral y la dimensión sentimiento laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho. El que es corroborado con el valor obtenido que es igual a $-0,191$, y un nivel de significancia igual a $0,000$ que es $< a 0,05$; por lo que se puede afirmar que a menor nivel de estrés laboral se observa una mayor expresión de sentimiento institucional en docentes de la institución educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Al Director de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, implementar un plan regional de fortalecimiento de competencia socioemocionales para los docentes de las instituciones educativas con la finalidad de fortalecer la salud mental de los docentes en las instituciones educativas de su jurisdicción.

A la directora de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, implementar un órgano de asesoría especializada en temas de salud mental con profesionales en el área que realicen acompañamiento a las instituciones y docentes en temas de salud mental.

A los directores de las instituciones educativas de la región Ayacucho, incorporar e implementar un conjunto de acciones que posibiliten fortalecer la actitud, motivación y el sentimiento como dimensiones de la satisfacción laboral docente.

A los estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Psicología, teniendo como base los resultados obtenidos en la presente investigación impulsar el desarrollo de investigaciones experimentales que contribuyan a la mejora del problema investigado en el contexto de la región Ayacucho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: Ed. UNMSM.
- Árias, F. (2012) El proyecto de investigación. Editorial Episteme. Venezuela.
- Ansa, M, & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(1), 121-130. Recuperado en 31 de julio de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182008000100010es
- Anaya y López (2015) Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. Tesis de grado. Universidad de Murcia, España
- Alpaca, M. (2018) Comunicación organizacional y satisfacción laboral en los docentes del colegio adventista Salvador de Villa el Salvador – 2018. Tesis de grado. Universidad Autónoma. Lima.
- AA.VV. (2013). Manual de control de estrés. Madrid, Spain: Editorial CEP, S.L. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/50696?page=13>.
- Bonilla, S. C. (2016) El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”. Tesis de grado. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Cólica, P. (2010). Estrés laboral y bournout: el síndrome de estrés de los call center. Córdoba, Argentina, Argentina: Editorial Brujas. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/85373?page=21>.
- Carrasco, S. (2009) Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos. Lima.
- Chiang, M.M., Riquelme, G.R. y Rivas, P.A. (2018) Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución

de Beneficencia de la Provincia de Concepción.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>

Davis, K y Newstrom, J (2003): *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (8 ed.), Mc Graw-Hill, Mexico, D.F.

Dessler, G. (2001): *Administración de personal*, (8va ed.), Pearson Prentice Hall Hispanoamericana., Mexico, D.F.

Durán, M. A., Extremera, N. & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1, 45-62.

Escalante. R. (2015), *Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa*. Tesis de grado. Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa

Falla, T. R. (2017) *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú*, 2017. Tesis de grado.

Fuentes, S. M. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis de Maestría. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Jorquera, R. & González, S. (2018). Sentimiento de Individuación Laboral: Propuesta Conceptual y Psicométrica. *Revista de Investigación Psicológica*, (20), 29-42. Recuperado en 31 de julio de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-03220180002000.

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vasquez, I. (2005) *El estrés docente: Elaboración de la escala ED 6 para su evaluación*. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>

- Huamanchumo, L. C. (2016) Estrés Laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo. Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo.
- Kyriacou, C. y Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British journal of Educational Psychology*, 48, 159—167.
- Livia, J. & Ortiz, M. (2014) Lima: Editorial Universitaria. 166 p. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 92-94. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.479>
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R.S. (1999). *Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Márquez, D., Escobedo, M., Maynez, A., Hernández, A., Estebané, V., & Martínez, G. (2016). Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez. *Cultura Científica y Tecnológica*, 0(55). Recuperado de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/754>
- Millon, T.H. y Davis, R.D. (1996). *Trastornos de la personalidad: más allá del DSM-IV*. Barcelona: Masson, 1988.
- Moix, J. (1990). Estrategias de afrontamiento: consideraciones críticas sobre su concepto. *Psicologemas*, 4, 193-205.
- Ministerio de Educación (2018) *Resultados de Evaluación Censal 2018*. Lima.
- Navarro, T. (2016) *Satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral, para tener el grado en relaciones laborales en la Universidad de La Laguna*. Tesis de grado.
- Otero-López, M. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/63006?page=45>.
- OCDE (2015) *Manual de Frascati 2015*. Fundación española.

- Párraga, J.M. (2005) Eficacia del programa IRIS para reducir el síndrome de burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios [tesis]. Badajoz: Universidad de Extremadura..
- Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza y Viramontes Anaya (2017) Síndrome de burnout en docentes. Revista de investigaciones Educativas de la REDIECH. Red de Investigaciones Educativas Chihuahua A.C.
- Quispe, R. (2012) Metodología de la Investigación pedagógica. UNSCH Ayacucho.
- Redolar, D. (2015). El estrés. Barcelona, Spain: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/57717?page=35>.
- Ramos, M.A. (2015) Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cinco de Junio”. Tesis de grado. Universidad Central de Ecuador.
- Rodríguez, R. (2018) Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018. Tesis de grado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unsch/113362?page=9>.
- Varela, M., Vives, T., Fortoul, T. (2012) La motivación: elemento indispensable en la formación de los médicos. Rev. Fac. Med. (Méx.) [revista en la Internet]. 2012 Feb [citado 2020 Jul 31] ; 55(1): 43-51. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422012000100009&lng=es.
- Vargas, L. F. (2016). Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud
- Zuasnabar, L. (2018), Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo. Tesis de grado. Universidad Continental Huancayo

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho- 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020?</p>	<p>Objetivo general: Conocer la relación que existe entre el estrés laboral docente y satisfacción laboral en la Institución Educativa de la región Ayacucho- 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020. • Comprobar la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020. • Precisar la relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020. 	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión actitud de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región Ayacucho-2020. • Existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión motivación de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020. • Existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión sentimientos de la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la región de Ayacucho-2020. 	<p>Variable 1: Estrés laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Depresión • Creencias desadaptativas • Presión • Afrontamiento <p>Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Motivación • Sentimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: Descriptivo • Diseño: No experimental correlacional • Población: 120 docentes de una institución educativa de la región Ayacucho. • Muestra: 120 docentes de una institución educativa de la región Ayacucho. • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA/ VALORES
Variable 1 Estrés laboral	<p>Leka et al., (2004), define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”(p.31).</p>	<p>La variable estrés docente, se midió a través del cuestionario sobre estrés docente ED 6 que se encuentra estructurado con cinco dimensiones y 39 ítems.</p>	Ansiedad	Tensión en el trabajo Problemas laborales Alteraciones nerviosas	Ordinal: 1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo 3. Indiferente, ni uno ni el otro. 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
			Depresión	Sentimiento de tristeza Sensación de pesimismo Desmoronamiento emocional	
			Creencias desadaptativas	Valoración de docentes y estudiantes Percepción sobre educación inclusiva	
			Presión laboral	Agotamiento laboral Perdida de motivación Sentimiento de desaliento	
			Mal afrontamiento	Relaciones sociales óptimas Apoyo moral y profesional	
Variable 2 Satisfacción laboral	<p>Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) consideran que la satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo” (p.121).</p>	<p>La variable satisfacción laboral se midió haciendo uso del cuestionario sobre satisfacción laboral constituida en base a tres dimensiones y dieciséis ítems.</p>	Actitud	Disposición al esfuerzo deseo de permanencia Iniciativa para el cambio	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Motivación	sentimiento de importancia para la institución Interacción gratificante	
			Sentimientos	Percepción de apoyo de compañeros Plana directiva accesible a problemas Sentimiento de progreso en la institución	

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO ESTRÉS DOCENTE ED-6

Estimado (a) docente, a continuación encontrará una serie de afirmaciones de los cuales deberá elegir la que a su parecer le corresponde, considerando una valoración de 1 a 5, tomando en cuenta que:

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Indiferente, ni uno u el otro
4. En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Nº	DIMENSIÓN	ITEM	1	2	3	4	5
1	NIVEL DEL ESTRÉS POR ANSIEDAD	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempo laborales					
2		En muchos momentos de la jornada me siento tenso y nervioso					
3		La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño					
4		Hay tareas laborales están afectado mi salud física					
5		Los problemas laborales están afectado mi salud física					
6		La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios					
7		En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.					
8		Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración					
9		La tensión laboral hace que haya al baño con más frecuencia de los normal					
10		Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo					
11	NIVEL DE ESTRÉS POR DEPRESIÓN	Me siento triste con más frecuencia de los que era normal en mi por los problemas laborales					
12		Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
13		Veó el futuro sin ilusión alguna.					
14		Tengo la sensación de estar desmoronándose emocionalmente					
15		Siento ganas de llorar sin una razón aparente					
16		Me falta energía para afrontar la labor de profesor					
17		Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					

18	NIVEL DE ESTRÉS POR CREENCIAS DESADAPTATIVAS	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos estudiantes.					
19		Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
20		Me pagan por enseñar, no por formar personas.					
21		Me incomoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación					
22	NIVEL DE ESTRÉS POR PRESIÓN LABORAL	Acabo las jornadas de trabajo extenuado(a)					
23		A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe					
24		Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil					
25		A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás					
26		Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.					
27		Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente					
28		Me afectan las agresiones verbales por parte de los estudiantes					
29		Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problema de disciplina de sus hijos.					
30		Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores					
31		Siento estar lejos de mi autorregulación profesional y laboral					
32		Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé					
33		He perdido la motivación por la enseñanza					
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docentes en la IE						
35	NIVEL DE ESTRÉS POR MAL AFRONTAMIENTO	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora					
36		Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas					
37		Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional					
38		Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo					
39		Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	ESCALA ED-6
Autores	Gutiérrez-Santander, Pablo, Morán-Suárez, Santiago y Sanz-Vázquez, Inmaculada
Fecha de publicación	2005
Institution	Universidad de Oviedo y Colegio Santa María del Naranco
Objetivo	Medir el estrés o malestar docente de cara a su utilización en un marco más amplio de investigaciones sobre este fenómeno.
Validez y confiabilidad	Los resultados muestran una fiabilidad y validez aceptable, quedando conformada por 39 ítems y 5 dimensiones: Ansiedad, Depresión, Creencias Desadaptativas, Presión laboral y Mal afrontamiento.
Valoración	El 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo,
Ordinalización	En general, percentiles inferiores a 20 indicarían un nivel muy bajo en la subescala o en la escala en su conjunto, entre 21 y 40 sería un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 alto.

SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado docente, a continuación, encontrará una serie de afirmaciones de los cuales deberá elegir la que a su parecer le corresponde, considerando una valoración de 1 a 5, tomando en cuenta que:

- 1) Nunca
- 2) Casi nunca
- 3) A veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

Nº	DIMENSIÓN	ITEM	1	2	3	4	5
1	ACTITUD	Tiene disposición para realizar un esfuerzo importante en beneficio de la institución educativa.					
2		Desea permanente en la institución educativa a largo plazo					
3		Siente entusiasmo hacia las labores que realiza					
4		Las responsabilidades y funciones que realiza realmente son significantes.					
5		Se tiene la iniciativa para afrontar y mejorar ante cambios que se presenten en la institución educativa					
6	MOTIVACIÓN	Considera importante y significativo para la institución educativa la labor que realiza.					
7		La interacción con los colegas y la plana directiva es gratificante.					
8		Se realiza reconocimientos en público a los docentes destacados					
9		Se realiza eventos recreativos para los miembros de la institución educativa					
10	SENTIMIENTOS	Percibe apoyo de sus compañeros en las labores que realiza.					
11		Las relaciones interpersonales son cordiales entre los miembros de la institución educativa.					
12		Considera que institución educativa le brinda oportunidades de aprender aptitudes nuevas.					
13		Siente que esforzándose laboralmente tiene la posibilidad de progresar en la institución educativa.					
14		Los plana directiva conocen y/o comprenden los problemas de los trabajadores					
15		Al cometer algún error laboral, la plana directiva comprende la situación.					
16		Al cometer algún error laborar, los compañeros comprenden la situación					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	SATISFACCIÓN LABORAL
Autores	Miguel Ángel Alpaca Leyva
Fecha de publicación	2018
Institución	Universidad Autónoma del Perú
Objetivo	Es un instrumento que sirve para medir la satisfacción laboral dentro de una organización.
Validez y confiabilidad	Los resultados muestran una confiabilidad y validez aceptable, quedando conformada por 16 ítems y 3 dimensiones: Actitud, motivación y sentimientos.
Valoración	El 1 indicará nunca y el 5 siempre ,
Ordinalización	En general, percentiles inferiores a 20 indicarían un nivel muy bajo en la subescala o en la escala en su conjunto, entre 21 y 40 sería un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 alto.

Anexo 4: Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Ayacucho, 30 de septiembre de 2020.

Señorita:

Dr. Ysabel V. PARIONA NAVARRO

PRESENTE

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de estudiante de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Privada Telesup de la ciudad de Lima, promoción 2020, requiero validar instrumentos con los cuales recogeré información necesaria para desarrollar la investigación para optar el título profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGIA.

El título del proyecto de investigación es: **“ESTRÉS LABORAL DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA REGIÓN AYACUCHO, 2020.”**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia a efecto que se sirva validar los instrumentos que serán utilizados en la presente investigación.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

.....
MARCELINA QUISPE SULCA
D.N.I:

Se adjunta:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
3. Matriz de consistencia.
4. Matriz de Operacionalización de las variables.

ANEXO N° 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRES DOCENTE

N°	DIMENSIONES	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	ANSIEDAD	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	X		X		X		
2		En muchos momentos de la jornada me siento tenso y nervioso	X		X		X		
3		La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	X		X		X		
4		Hay tareas laborales están afectado mi salud física	X		X		X		
5		Los problemas laborales están afectados mi salud física	X		X		X		
6		La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	X		X		X		
7		En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos	X		X		X		
8		Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración	X		X		X		
9		La tensión laboral hace que haya al baño con más frecuencia de los normal	X		X		X		
10		Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo	X		X		X		
11	DEPRESIÓN	Me siento triste con más frecuencia de los que era normal en mi por los problemas laborales	X		X		X		
12		Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		
13		Ve el futuro sin ilusión alguna.	x		X		X		
14		Tengo la sensación de estar desmoronándose emocionalmente	X		X		X		
15		Siento ganas de llorar sin una razón aparente	x		X		X		
16		Me falta energía para afrontar la labor de profesor	x		X		X		
17		Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	x		X		X		
18		Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos estudiantes.	X		X		X		

19	CREENCIAS DESADAPTATI VAS	Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	X		X		X	
20		Me pagan por enseñar, no por formar personas.	X		X		X	
21		Me incomoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación	X		X		X	
22	PRESIÓN LABORAL	Acabo las jornadas de trabajo extenuado(a)	X		X		X	
23		A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	X		X		X	
24		Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil	X		X		X	
25		A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás	X		X		X	
26		Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	X		X		X	
27		Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente	X		X		X	
28		Me afectan las agresiones verbales por parte de los estudiantes	X		X		X	
29		Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problema de disciplina de sus hijos.	X		X		X	
30		Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores	X		X		X	
31		Siento estar lejos de mi autorregulación profesional y laboral	X		X		X	
32		Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé	X		X		X	
33		He perdido la motivación por la enseñanza	X		X		X	
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docentes en la IE	X		X		X		
35	MAL AFRONTAMIE NTO	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora	X		X		X	
36		Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas	X		X		X	
37		Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional	X		X		X	
38		Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo	X		X		X	
39		Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes	X		X		x	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL DOCENTE

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
ESTRÉS LABORAL DOCENTE	ANSIEDAD	Salud física	Escala de Estrés Docente ED-6, elaborada por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada 2005, y adaptada por Parihuaman-Aniceto, (2017), el cual constaba de 55 ítems, pero para este estudio. Al ser adaptada la ED-6 se realizó la validez de contenido por juicio de expertos, siendo cuatro expertos en el tema que residen en México, Panamá, Estados Unidos y Perú, quienes evaluaron el instrumento. Consta de 39 ítems tipo escala de Likert.
		Respiración acelerada	
	DEPRESIÓN	Pensamientos desalentadores	
	CREENCIAS DESADAPTATIVAS	Desmotivación profesional	
	PRESIÓN LABORAL	Frustración	
	MAL AFRONTAMIENTO	Habilidades sociales	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR: Cruz Tejada Yrreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

..... de del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

.....
Dr. Y. Eugenio Cruz Tejada
PSICOLOGO
R.S.P. 2819

- ¹ **Pertinencia:** Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Actitud	Tiene disposición para realizar un esfuerzo importante en beneficio de la institución educativa	X		X		X		
2		Desea permanente en la institución educativa a largo plazo	X		X		X		
3		Siente entusiasmo hacia las labores que realiza	X		X		X		
4		Las responsabilidades y funciones que realiza realmente son significantes.	X		X		X		
5		Se tiene la iniciativa para afrontar y mejorar ante cambios que se presenten en la institución educativa	X		X		X		
6	Motivación	Considera importante y significativo para la institución educativa la labor que realiza	X		X		X		
7		La interacción con los colegas y directivos es gratificante.	X		X		X		
8		Se realiza reconocimientos en público a los docentes destacados	X		X		X		
9		Se realiza eventos recreativos para los miembros de la institución educativa	X		X		X		
10	Sentimientos	Percibe apoyo de sus compañeros en las labores que realiza.	X		X		X		
11		Las relaciones interpersonales son cordiales entre los miembros de la institución educativa	X		X		X		
12		Considera que la institución educativa le brinda oportunidades de aprender aptitudes nuevas	X		X		x		
13		Siente que esforzándose laboralmente tiene la posibilidad de progresar en la institución educativa	X		X		X		
14		Los directivos conocen y/o comprenden los problemas de los trabajadores	X		X		X		
15		Al cometer algún error laboral los directivos comprenden la situación.	X		X		X		
16		Al cometer algún error laborar los compañeros comprenden la situación	x		x		x		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL	Actitud	Compromiso organizacional	Cuestionario sobre satisfacción laboral. Mide tres dimensiones son: actitud, motivación y sentimientos. Consta de 16 ítems, de los cuales 5 son para la dimensión actitud, 4 ítems para la dimensión motivación y 7 ítems para la dimensión sentimientos. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 80.
		Involucramiento	
		Identificación	
	Motivación	Recompensa	
		Interrelación	
	Sentimiento	Realización laboral	
		Empatía	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR: CRUZ TELADA YRENEO CUBERO

DNI: 089946516

Especialidad del validador: Psicologo de la Salud

..... dedel 2020


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

.....
Dr. Y. Eugenio Cruz Telada
PSICOLOGO
CPsP. 2819

- ¹ **Pertinencia:** Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 - ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 5. Matriz de datos

ID	ANSIEDAD	DEPRESIÓN	CREENCIAS	DEPRESIÓN	MALAFRON	ESTRÉS	ACTITUD	MOTIVACIÓN	SENTIMIENTO	SATISFACCIÓN
1	1	1	1	5	1	1	3	3	3	3
2	1	2	1	5	1	1	3	2	2	2
3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3
4	1	2	1	5	1	1	3	2	1	2
5	4	4	1	5	2	1	3	3	3	3
6	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
7	2	3	1	5	1	1	2	1	1	1
8	1	1	1	5	1	1	3	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
10	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3
11	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2
12	1	1	1	3	2	1	3	2	1	2
13	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3
14	1	2	1	4	2	1	3	3	3	3
15	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3
16	1	1	1	5	1	1	3	3	2	3
17	1	2	1	4	1	1	3	1	1	1
18	1	1	1	5	1	1	3	2	3	3
19	2	3	1	5	1	1	2	2	2	3
20	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3
21	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2
22	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
23	1	1	1	4	2	1	3	2	3	3
24	2	4	1	2	1	1	3	2	2	2

25	2	1	1	5	1	1	3	2	2	2
26	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
27	3	4	1	5	1	1	3	3	3	3
28	3	4	1	5	1	1	3	3	3	3
29	4	5	1	5	1	2	3	3	3	3
30	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3
31	2	1	1	5	1	1	2	2	2	2
32	2	1	1	5	1	1	2	2	2	2
33	3	2	1	5	1	1	2	2	2	2
34	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2
35	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1
36	2	3	1	5	1	1	2	2	3	2
37	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2
38	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
39	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3
40	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
41	1	3	1	5	1	1	2	2	2	2
42	1	3	1	5	1	1	1	2	1	1
43	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
44	2	4	1	5	1	1	2	2	2	2
45	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2
46	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2
47	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
48	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2
49	1	3	1	3	2	1	3	2	3	3
50	1	2	1	5	1	1	2	2	2	2
51	1	1	1	5	1	1	3	2	2	2

52	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2
53	2	3	1	5	1	1	1	2	2	2
54	2	4	1	5	1	1	2	2	2	2
55	2	4	1	5	1	1	2	2	1	2
56	2	4	1	5	1	1	2	2	2	2
57	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2
58	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2
59	1	1	1	5	2	1	3	3	3	3
60	3	2	1	5	1	1	3	3	2	3
61	4	5	1	5	1	3	3	3	3	3
62	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3
63	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2
64	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2
65	1	2	1	5	1	1	2	1	1	1
66	1	3	1	5	1	1	2	2	1	2
67	4	2	1	4	1	1	3	2	1	2
68	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2
69	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
70	1	2	1	5	1	1	3	3	3	3
71	1	2	1	5	1	1	3	2	2	3
72	3	4	1	5	1	1	2	2	3	2
73	4		1	5	1	1	2	3	3	3
74	3	4	1	5	1	1	2	3	3	3
75	3	4	1	5	1	1	2	3	2	2
76	3	4	1	5	1	1	2	3	3	3
77	3	4	1	5	1	1	2	3	2	2
78	1	1	1	5	1	1	3	3	3	3

79	1	1	1	4	1	1	3	2	2	2
80	2	3	1	5	1	1	2	2	2	2
81	4	4	1	5	1	2	2	3	2	2
82	4	4	1	5	1	2	3	3	3	3
83	3	4	1	5	1	1	3	2	2	3
84	3	4	1	5	1	1	3	2	3	3
85	3	4	1	5	1	1	3	3	3	3
86	3	4	1	5	1	2	3	3	3	3
87	3	4	1	5	1	2	3	3	3	3
88	4	4	1	5	1	2	3	3	3	3
89	3	4	1	5	1	1	3	3	3	3
90	4	4	1	5	1	3	3	3	3	3
91	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3
92	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2
93	2	4	1	5	1	1	2	2	2	2
94	2	2	1	5	1	1	2	2	2	2
95	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
96	2	4	1	5	1	1	1	1	1	1
97	2	4	1	5	1	1	2	3	2	2
98	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2
99	3	4	1	5	1	2	3	3	3	3
100	3	4	1	5	1	2	3	3	3	3
101	3	4	1	5	1	2	3	3	3	3
102	3	4	1	5	1	2	3	3	3	3
103	4	5	1	5	1	3	3	3	3	3
104	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2
105	4	4	1	5	1	2	3	3	3	3

106	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2
107	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2
108	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2
109	1	4	1	1	1	1	3	2	1	2
110	2	1	1	4	1	1	2	1	2	2
111	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1
112	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1
113	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1
114	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1
115	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1
116	3	4	1	5	1	2	3	2	2	1
117	3	5	1	5	1	1	3	3	2	3
118	4	4	1	5	1	1	3	3	3	3
119	3	4	1	5	1	2	3	2	2	3
120	2	4	1	5	1	1	3	1	2	2