



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“ALEJANDRO SÁNCHEZ ARTEAGA” 16210 BAGUA
GRANDE, 2020”**

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

AUTOR:

Bach. TORRES CALLE, ROCIO YOSUNI

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

MG. GUISELLA VANESSA MENDOZA CHÁVEZ

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, a mis padres, y a mi tía, por el apoyo continuo para continuar con mis estudios y lograr mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, por ayudarme en este proceso de culminación de estudios.

Además, un agradecimiento a la directora de la institución educativa por haberme proporcionado la información requerida, y el permiso por haberme permitido desarrollar esta investigación con el apoyo de los docentes.

Un agradecimiento especial a la asesora Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez quien me acompañó y guió en todo este proceso de elaboración de la presente investigación.

Por último, agradecer a todos los docentes que inculcaron sus conocimientos permitiendo adherirme en la nueva fila de profesionales de Psicólogos.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue establecer la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210, Bagua Grande; con un estudio descriptivo – correlacional. Se tuvo una muestra de 86 docentes de los cuales, solo 77 decidieron participar, para recoger los datos se aplicaron los siguientes instrumentos: escala de estrés laboral de Hernández Gonzales y escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) de Barraza y Ortega. Se obtuvo como resultado tanto a nivel descriptivo que el nivel que predominó fue el moderado con 58%, mientras que para la otra variable fue el 53%, de igual manera fue un nivel moderado. Se concluye que, existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, por otro lado, como resultado de los objetivos específicos, se encontró que existe relación entre las dimensiones del estrés laboral frente al total de satisfacción laboral y viceversa.

Palabras clave: estrés laboral, satisfacción laboral y docentes

ABSTRACT

The purpose of this research was to establish the relationship between job stress and job satisfaction in teachers of the educational institution "Alejandro Sánchez Arteaga" 16210 Bagua Grande; with a descriptive-correlational study. There was a sample of 86 teachers, of which only 77 decided to participate, to collect the data the following instruments were applied: Scale of Labor Stress of Hernández Gonzales and Multidimensional Scale of Teacher Job Satisfaction (EMSLD) of Barraza and Ortega. It was obtained as a result both at a descriptive level that the predominant level was moderate with 58% while for the other variable it was 53%, in the same way, being a moderate level. It is concluded that there is a relationship between job stress and job satisfaction, on the other hand, as a result of the specific objectives, it was found that there is a relationship between the dimensions of job stress versus total job satisfaction and vice versa.

Key words: work stress, work satisfaction and teachers

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación del estudio	18
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	23
2.2. Bases teóricas de las variables	25
2.2.1. Estrés	25
2.2.2. Satisfacción laboral	30
2.3. Definición de términos básicos	32
III. MÉTODOS Y MATERIALES	34
3.1. Hipótesis de la investigación	34

3.1.1.	Hipótesis general.....	34
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	34
3.2.	Variables de estudio.....	34
3.2.1.	Definición conceptual	34
3.2.2.	Definición operacional	35
3.3.	Tipo y nivel de la investigación:	36
3.4.	Diseño de la investigación:.....	36
3.5.	Población, muestra y muestreo de estudio.....	37
3.5.1.	Población	37
3.5.2.	Muestra	38
3.5.3.	Muestreo	38
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	38
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	39
3.7.	Métodos de análisis de datos	44
3.8.	Aspectos deontológicos.....	45
IV.	RESULTADOS	46
4.1.	Resultados descriptivos.....	46
V.	DISCUSIÓN	52
5.1.	Análisis de discusión de resultados.....	52
VI.	CONCLUSIONES	54
VI.	RECOMENDACIONES.....	55
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
	ANEXOS	62
Anexo 1:	Matriz de consistencia	63
Anexo 2:	Matriz de operacionalización	64
Anexo 3:	Instrumentos	67
Anexo 4:	Validación de Instrumentos.....	77
Anexo 5:	Matriz de datos	79
Anexo 6:	Propuesta de valor.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Análisis de validez ítem – Test de la escala de estrés laboral.....	41
Tabla 2.	Estadísticos de confiabilidad de la escala de estrés laboral.....	42
Tabla 3.	Análisis de validez ítem – Test de la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD).....	43
Tabla 4.	Estadísticos de confiabilidad de la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD).....	44
Tabla 5.	Estadística descriptiva del estrés laboral.....	46
Tabla 6.	Estadística descriptiva de la satisfacción laboral.....	47
Tabla 7.	Niveles de la variable estrés laboral	47
Tabla 8.	Nivel de la variable satisfacción laboral.....	48
Tabla 9.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para estrés laboral	48
Tabla 10.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para satisfacción laboral	49
Tabla 11.	Relación entre las dimensiones del estrés laboral y el total de satisfacción laboral.....	49
Tabla 12.	Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el total de estrés laboral.....	50
Tabla 13.	Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral.....	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación.....	36
Figura 2. Estructura de la plana docente de la institución educativa.....	37

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y la satisfacción laboral son constructos psicológicos relacionados con la persona humana, en este caso, en el marco del sistema educativo en el Perú, numerosas propuestas y estudios de especialistas en el campo psicológico y educativo, han realizado e interactuado con relación a su contexto socio-histórico de la ciudad de Bagua Grande.

En la revisión de la institución educativa emblemática “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210, se considera que la educación es de tipo liberal tradicional con un corte de enfoque empírico-positivista y orientación deductiva. En este análisis resulta trascendental, conocer y establecer si existe correlación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en los docentes para poder precisar la extensión y la profundidad de la misma, con el propósito de favorecer la innovación y que las propias personas decidan y realicen su proyecto de vida en el procedimiento de enseñanza-aprendizaje, partiendo de los lineamientos encontrados en este estudio, con la finalidad de alcanzar una mejora en la calidad educativa, y que esta sociedad del conocimiento se vincule a las necesidades sociales, y al mercado laboral, a fin de aprender a buscar, procesar, sistematizar y evaluar la información para aplicarla de manera contextual, en un determinado entorno y escenario cada vez más competitivo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) revisa periódicamente su lista de enfermedades profesionales para estar al día de los eventos internacionales y satisfacer, la creciente demanda de referencias internacionales que reflejen el estado actual del mundo laboral. Mediante la consultoría técnica y servicios de consultoría en algunos países (como Alemania, Bélgica, Canadá, China, Egipto, Granada, India, Italia, México y el Reino Unido) para ayudar a formular y actualizar la lista nacional de enfermedades profesionales. La Unión Europea y la Comunidad del Caribe (CARICOM) a nivel regional.

La OIT (2016) cree que las enfermedades mentales y relacionadas con el estrés se han incluido en la lista nacional de enfermedades profesionales de los siguientes países de la UE: Dinamarca, Hungría, Italia, Lituania, Letonia y Rumania

destacando las siguientes enfermedades: trastorno de estrés postraumático; trauma debido a factores psicosociales, trastornos crónicos de adaptación (como ansiedad, depresión, trastornos del estado de ánimo o del comportamiento), enfermedades causadas por sobrecarga, enfermedades causadas por neuropatía, enfermedades por estrés relacionadas con el trabajo, neuropatía psicótica causada por cuidados a largo plazo de pacientes mentales; y en Finlandia, los trastornos mentales y del comportamiento están incluidos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidades (F: ICD-10) y su sistema abierto. En las Américas, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Nicaragua y Venezuela destacan las siguientes enfermedades: trastorno por estrés postraumático, neurosis, paranoia y depresión, estrés, trastornos del sueño, síndrome de burnout, nervios ocupacionales, ansiedad, depresión reactiva, trastornos de somatización, dolor crónico, neurosis en el trabajo, estrés mental y enfermedades inducidas por estrés relacionadas con el trabajo, fatiga e infarto de miocardio, hipertensión, isquemia, úlcera péptica, úlcera gástrica, síndrome del intestino irritable, neuropatía, neurosis, insomnio, estrés laboral, fatiga laboral, respuestas al acoso laboral y trastornos del sueño no orgánicos. En la región de Asia y el Pacífico, la República de Corea y Malasia, incluyen los trastornos mentales en sus listas nacionales de enfermedades profesionales, mientras que la ley de indemnización laboral de Nueva Zelanda abarca las lesiones mentales causadas por violaciones. En Singapur, se ha reclamado una indemnización por trastorno de estrés postraumático, y ciertos ataques cardíacos causados por largas horas de trabajo o estrés relacionado con el trabajo. En Japón, se ha proporcionado compensación a los trabajadores con enfermedades mentales relacionados con el trabajo desde 1999, y la ley laboral incluye disposiciones que reconocen las muertes por estrés laboral (karoshi) y suicidio relacionado con el trabajo (karojisatsu) para compensar a las familias de los trabajadores que murieron de esta manera. La mayoría de los países africanos y árabes, no incluyen el estrés o los trastornos mentales relacionados en sus listas nacionales de enfermedades profesionales. Sin embargo, la ley de indemnización laboral a veces prevé ciertos trastornos mentales. Por ejemplo, en Nigeria, este trastorno mental no es causado por una lesión, sino que está definido por normas específicas; en la República Árabe Siria, la "Decisión de Presión" otorga el derecho a beneficiarse del bienestar social debido al daño físico y mental causado por el estrés.

Desde su establecimiento hasta el final de la Segunda Guerra Mundial, la OIT limitó su energía a la formulación y promoción de normas. En los 15 años transcurridos desde el fin de la guerra, la OIT adoptó casi todas las normas relacionadas con los derechos fundamentales, y desarrolló las normas básicas de derechos humanos de las Naciones Unidas de la OIT. Desde su establecimiento hasta la Segunda Guerra Mundial, adoptó dos políticas básicas: la primera asumió el trabajo de la Asociación Internacional de Derecho del Trabajo y estableció normas como la edad mínima para trabajar y las horas de trabajo; la segunda lista, enumera los principios generales relacionados con cuestiones tales como: la igualdad de trato entre hombres y mujeres o la eliminación del trabajo infantil, que posteriormente se consideraron derechos humanos básicos.

La finalidad del estudio fue encontrar si existe relación en el estrés laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 de Bagua Grande.

Esta información permitirá conocer si la estructura educativa es significativa, teniendo en cuenta el entorno de los docentes, para contribuir a reducir la brecha y la participación del psicólogo en el campo educativo para llevar a cabo una educación de calidad en los estudiantes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 de Bagua Grande.

Esta investigación incluye: el capítulo I problema de investigación, preguntas de la investigación, justificación y objetivos. Capítulo II marco teórico, cubre los precedentes más importantes relacionados con los temas de investigación en los últimos años. Capítulo III métodos y materiales, incluyendo hipótesis, tipos y niveles, diseño, población y muestras, técnicas y métodos, métodos analíticos y aspectos éticos. Capítulo IV resultados, indica el porcentaje obtenido de los instrumentos aplicados a los docentes. Capítulo V discusión de resultados, analiza y sintetiza los datos obtenidos. Capítulo VI conclusiones, se da a conocer el dictamen de los resultados obtenidos. Capítulo VII recomendaciones, presenta sugerencias de mejora. En referencias bibliográficas, incluye el uso de contribuciones de diferentes autores. En anexos, aquí se presentan las evidencias obtenidas en el desarrollo de la presente investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente la sociedad tiene en sus conversaciones un tema cotidiano que produce enorme preocupación, pues se ha ido convirtiendo en algo crítico en la medida que afecta gravemente a la producción. Podemos afirmar que las personas a diario han ido sobrecargándose de compromisos laborales, es decir, tienen más trabajos pendientes a diario, por lo que viven cada vez más a prisa ocasionando que olviden las actividades importantes que los rodean, como fecha de cumpleaños, citas o reuniones familiares, en todo caso suprimir o reducir momentos más gratificantes como el sueño, esto llega a estresar a las personas a causa de las diversas ocupaciones de trabajo que ya están en agenda, por lo que aparentemente el tiempo pareciera ser cada vez más corto.

La Asociación Murciana de Neurociencia (AMUNE, 2020) expresa que La Organización Mundial de la Salud planteó que el estrés es uno de los males del siglo XXI. A partir de los primeros estudios, el estrés fue explicado por Selye en 1956 como **Síndrome de Adaptación General (SGA)** u objeción defensiva del cuerpo o de la psique a las lesiones o al estrés continuo.

Naranjo (2014) menciona que el término estrés ha sido extenso y múltiples veces empleado desde que el fisiólogo Cannon (1932) lo introdujera por primera vez en el campo de la salud, y luego fuera utilizado por Selye (1936, 1950).

Ruíz (2019) explica que el estrés surge en el momento en que el organismo, se activa más de la que es capaz de tolerar o dominar por medio de sus técnicas de afrontamiento, ya sean psicológicas y/o conductuales. De tal manera, que el cuerpo humano es incapaz de conservar niveles óptimos o apropiados para rendir conductual y mentalmente.

El estrés aflige a las personas sin mirar condición social o tipo de ocupación y que va ocasionando distintas afecciones a la salud, como indica el National Institute of Mental Health (s/f) con el tiempo, la presión perenne que provoca el estrés en el cuerpo humano contribuye a problemas severos de salud, tales como padecimientos cardíacos, presión arterial alta, diabetes y otras enfermedades

comprendidas en desórdenes mentales como depresión o ansiedad, lo que crea que el estrés no solo afecte nuestro bienestar cotidiano sino nuestra salud. Por lo que se puede confirmar que el estrés es una respuesta por parte del organismo al cambio. Pero esto es algo muy particular a la manera de ser de cada persona. Una situación que para un individuo es muy estresante, para otra puede ser indiferente.

Subaldo (2012) considera en su investigación que la difícil realidad de la enseñanza, en la actualidad es gracias a los cambios sociales que crean novedosas peticiones, insatisfacciones y deterioros en el desempeño laboral docente que perjudican seriamente la salud y bienestar del docente. Realidad que en estas últimas décadas se ha incrementado en América Latina, y de un modo peculiar en el Perú. La difícil realidad de la enseñanza en la sociedad presente gracias a los cambios sociales que producen novedosas solicitudes, insatisfacciones y desgastes en el manejo del trabajo del profesor que están afectando seriamente a la salud y a la paz del profesorado.

Los profesores, afirma Subaldo (2012), con cierta frecuencia se sienten exhaustos física y emocionalmente al término de la jornada laboral; perciben que trabajar todo el día con personas, les crea un gran esfuerzo y presión excesiva, consideran que están trabajando excesivamente dado a que comenzando la mañana, se notan agotados al enfrentarse con el trabajo.

Oramas (2013) respaldó luego la problemática descrita, en una de sus indagaciones sobre estrés laboral desarrollado en La Habana, encontró que el 31,9% de los docentes encuestados mostraba signos de estrés severo, el 25,3% estaba moderadamente estresado, y solo el 7,2% ni siquiera estaba estresado. El estudio también concluyó que el 60,7% de los docentes indicaron signos de patología, como signos de estrés, como dolores de cabeza, falta de energía o debilidad, nerviosismo, inquietud, irritabilidad e ira.

El estrés se ha convertido en un riesgo emergente importante en desarrollo y un desafío, que deben enfrentar las instituciones en general, pero de modo específico en educación. De acuerdo con lo descrito, uno de los métodos en que el estrés afecta el trabajo es en el ambiente laboral, porque las necesidades diarias de los centros de trabajo son muy relevantes, en la mayoría de las organizaciones

deben cumplir con estándares de calidad, alcanzar metas y ejecutar tareas más complejas para incrementar la productividad, si un trabajador no cumple con alguno de estos requisitos, incluso puede perder su puesto de trabajo. Esta es una de las razones para el control del estrés. Por lo tanto, en muchos casos, cuando en alguna de estas situaciones se agota mucho, el desempeño de los trabajadores será diferente. Puede ser el agotamiento físico, emocional o mental lo que los hace sentir cansados; difícil de completar el trabajo y conduce a malos resultados.

Por otro lado, la presente investigación cree que la satisfacción laboral es una serie de sentimientos positivos y negativos de los trabajadores sobre el trabajo, y esta emoción es producida por varios factores específicos relacionados con el trabajo que realiza y las condiciones en las que se relaciona con el trabajo. Para Cantón & Trelles (2016), tomado de la Revista Lasallista de Investigación (2016), la satisfacción laboral debe entenderse desde dos perspectivas: a) Perspectiva personal. En este aspecto, la satisfacción viene determinada por el desempeño profesional que tiene la persona y las atribuciones que ejecuta del mismo. b) Perspectiva profesional. Donde son las relaciones personales, en el centro de labores como en el entorno, los que darán lugar a la satisfacción o insatisfacción del individuo.

En la coyuntura actual, los factores que generan insatisfacción laboral en los maestros tiene que ver con la acumulación de roles y tareas: desde facilitador del aprendizaje hasta previsor de problemas de convivencia y consumo de estupefacientes. El cierto alejamiento de la familia en la formación integral del estudiante, lo que hace que el docente asuma tareas que antes se desarrollaban desde el hogar, como: formación en valores, o cuidado para el desarrollo de trabajos de extensión. Además, en este contexto el docente puede sentirse abrumados por la contribución de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo que le exige realizar ciertos cambios en su práctica docente. Asimismo, existen otros cambios, como el sin número de vivencias culturales que trae el estudiante lo que hace que el docente esté en el compromiso de diversificar el currículo y las actividades de aprendizaje. Por último, otro factor que se debe considerar es la desvaloración social del docente desde lo económico plasmado en bajos sueldos y la concepción de la gente respecto al rol docente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020?

PE 2 ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020?

PE 3 ¿De qué manera se relacionan las dimensiones del estrés laboral (desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y demérito profesional) con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020?

PE 4 ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la satisfacción laboral (relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico, equipo directivo) con el estrés laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020?

1.3. Justificación del estudio

Esta investigación se justifica desde el punto de vista social porque el mundo moderno se está desarrollando cada vez más en sus acciones, y al mismo tiempo tiene cada vez más exigencias para los trabajadores. En muchos casos, está sujeto a las duras exigencias del medio ambiente, y no se ha encontrado una forma alternativa de superar el entorno, produciendo malestar, dando lugar a problemas psicológicos y físicos, como dolores de cabeza, dolores de espalda y bajo

desempeño laboral a nivel organizacional, de igual modo, en el sector educación se vivencian estas experiencias complejas, lo que hace necesario la aplicación de instrumentos que permitan conocer los niveles de estrés laboral y satisfacción laboral.

Se justifica de manera práctica ya que a partir de los resultados estos permitirán implementar una serie de acciones como programas, charlas, talleres para mejorar alguna problemática que pueda encontrarse.

Se justifica de manera metodológica ya que se corroboraron las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de los instrumentos escala de estrés laboral y escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) para poder utilizar ambas herramientas de manera válida y confiable en la muestra de estudio.

Finalmente se justifica de manera teórica porque incrementará los conocimientos que se tienen sobre la relación que existe entre el estrés laboral y satisfacción laboral, con este conocimiento se generará una base para ser considerada en futuras investigaciones.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Establecer la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020.

OE 2 Conocer el nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020.

OE 3 Identificar la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral (desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y

demérito profesional) con satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020.

OE 4 Conocer la relación existente entre las dimensiones de la satisfacción laboral (relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico, equipo directivo) con el estrés laboral en docentes de la institución educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210 Bagua Grande, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

En lo que respecta a Zuasnabar (2018) estudió la correlación entre presión laboral y la satisfacción laboral en los equipos docentes, y propone el siguiente objetivo: determinar la relación entre presión laboral y satisfacción laboral entre los docentes, y aplicar el diseño de correlación; describe la relación entre variables: presión laboral y satisfacción laboral. En la muestra de 221 docentes se aplicaron formularios adecuados del test de estrés laboral en docentes aplicado por Álvarez (2014), y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma (1999), el informe se procesó mediante la escala Likert. La investigación muestra que en el índice de satisfacción laboral el puntaje total de 100 es 67.4 y en el nivel de estrés laboral el puntaje total de 100 es 29, lo que indica que hay una tendencia de presión laboral moderada y satisfacción laboral normal. Esto muestra que, cuanto mayor es la presión laboral, menor es la satisfacción laboral de los docentes de secundaria; cuando la presión laboral es baja, mayor es la satisfacción laboral.

Ramón (2018) propuso en su investigación sobre estrés ocupacional y satisfacción laboral: establecer la correlación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes de secundaria en el departamento de gestión educativa local de San Marcos. Utilizando un diseño no experimental, transversal o transaccional, con 110 docentes como muestra, 80 docentes de áreas urbanas y 30 docentes de áreas rurales, cuyas edades varían entre 28 y 59 años, adoptan la metric table – teacher version de satisfacción laboral ((ESL -VP) de Anaya y Suárez (2007), así como 77 ítems y 6 dimensiones del ED-6 para percibir el estrés docente. Los resultados del análisis de datos muestran un mayor nivel de estrés, con un promedio de 234,77, la desviación estándar es 32, y el coeficiente de variación es 13,63, en las dimensiones de diseño del trabajo el 39% ha alcanzado un nivel medio, y para las condiciones laborales se determina que es un nivel alto de 44%. En cambio, en promoción laboral y salario, el 61% de la satisfacción laboral es moderada.

Arteta (2018) planteó el siguiente objetivo al investigar el impacto de la presión laboral en la satisfacción laboral: determinar el impacto de la presión laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrosur SA diseñados para ser no experimentales. La muestra incluyó a 42 empleados. Se utilizó un cuestionario, que fue diseñado para comprender el impacto del estrés en la satisfacción laboral. Algunas personas creen que una atmósfera organizacional tensa tendrá un impacto negativo y significativo en la satisfacción laboral de los empleados de Electrosur. Es decir, a medida que aumenta el tenso clima organizacional, la satisfacción laboral disminuirá. También determinó que existe una correlación negativa entre la estructura organizacional burocrática y la satisfacción laboral de los empleados de Electrosur.

En el estudio de Huamanchumo (2016) sobre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes, el objetivo fue especificar la conexión entre la presión laboral de los docentes y la satisfacción laboral. Mediante un diseño no experimental se determinó en qué medida se relacionan las variables, se implementó la escala de estrés laboral y el cuestionario de satisfacción laboral de Materan, el resultado fue que el 59,3% se encontraba en un nivel alto. Nivel de estrés laboral y 12,5% sin estrés. Los docentes mostraron un nivel moderado de satisfacción laboral en cuanto a factores externos e internos; por otro lado, un porcentaje de 42,2% a 50,0% demostró indicar que la desorganización de la institución estaba relacionada con el trabajo o el entorno circundante.

La investigación de Ruelas (2016) sobre la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral tuvo como objetivo proponer: durante el curso escolar 2016, determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa arequipeña. Utiliza un diseño de análisis no experimental y de corte transversal relacionada. Utilizó dos cuestionarios para realizar una encuesta muestral de 49 profesores de secundaria entre contratados y contratados. El primer cuestionario contiene 32 ítems. El nivel de estrés laboral está relacionado con el segundo cuestionario. 27 indicadores miden la satisfacción laboral. Sus resultados muestran que los docentes muestran un grado moderado de presión laboral, pues en las dimensiones estudiadas, tales como: apoyo organizacional, carga de trabajo, relación interpersonal, satisfacción y justicia

organizacional, los docentes estiman que esto les causará poca presión. En cuanto a la satisfacción laboral, los docentes dicen que es adecuado por las dimensiones como la importancia de la tarea, las condiciones laborales, el reconocimiento personal y/o social, y los beneficios económicos; los docentes creen que la mayoría de las personas son positivas.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Ferraz, (2020) en el estudio sobre los Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria en Murcia España, se propone: Medir los factores derivados del trabajo, que afectan la salud mental, la satisfacción y el estrés del personal de enfermería con el diseño descriptivo observacional de prevalencia transversal en un estudio cualitativo; el muestreo causal o el muestreo complementario se utilizaron para definir las carreras de pregrado. Se empleó el "cuestionario de salud integral Goldberg" de J.L. (GHQ28), el "cuestionario de satisfacción laboral" (S10 / 12). Merial y J.M. Peiró (1989) y la escala de estrés percibido (PSS). Como resultado, se estableció la relación entre la variable dependiente y la variable independiente, y se estableció la asociación entre las variables de las diferentes escalas utilizadas entre sí, es decir, la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, y la relación entre la satisfacción y salud general Relación entre. Es negativo. En cuanto a la relación entre estrés laboral y salud en general, mostró una correlación positiva y tuvo la mayor significancia (Rho-Spearman 0,683%, $p = 0,001$).

En Colombia, Campiño y Muñoz (2018) investigaron la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en Pereira; el propósito de este estudio fue determinar la satisfacción laboral y el estrés laboral de docentes de secundaria en una institución de educación pública en Pereira. El diseño fue no experimental y es horizontal; utilizando una muestra de 70 docentes, primero aplicaron la escala de satisfacción laboral (SL-ARG) desarrollada por Sívori y Zavaleta (2013), y luego utilizaron la evaluación del estrés laboral (tercera edición), que es una evaluación de riesgos psicosociales realizada por el Ministerio de Protección Social. Produjeron resultados: el 50% de las personas estaba satisfecho con su trabajo normal, mientras que el 38% estaba insatisfecho con su trabajo. El cuestionario de

evaluación del estrés ha llamado la atención porque el nivel aún no ha mostrado una tendencia, es decir, el 50% indica niveles bajos y muy bajos, el 37% indica niveles altos y muy altos y el 13% indica niveles normales.

Desde Quetzaltenango Guatemala Anleu (2018) en su investigación estrés y satisfacción laboral se propuso como objetivo: Identificar la relación del estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de los diferentes comercios del Centro Comercial Pradera; a través de una investigación netamente descriptiva con una muestra de treinta y nueve colaboradores de los diferentes comercios del Centro Comercial Pradera Xela de la ciudad de Quetzaltenango, de los que 16 eran varones y 23 mujeres que oscilan entre los 18 y 35 años de edad. Que, a través de la escala de Likert validado por catedráticos de la facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar, utilizados para medir el estrés y satisfacción laboral; el resultado es: el 5% de los socios de diferentes empresas de Xela dijeron que al final de la jornada laboral siempre se sienten agotados, y más del 56% de ellos dijo que a veces se sentirá agotado, dependiendo en la temporada o la afluencia de personas los fines de semana. Por otro lado, cuando se les preguntó si creen que no tendrá un impacto positivo en los servicios que prestan a los visitantes, el 51% de los encuestados respondió que en ocasiones no tiene impacto, mientras que el 31% casi siempre no hay impacto, lo que muestra un cierto grado de insatisfacción con el trabajo, pues no hay indicio motivacional de que el trabajo se esté realizando, de tal manera que pueda recompensar el trabajo y aumentar la carga de trabajo al final de la jornada laboral, lo que es un indicador de estrés Se puede determinar una relación satisfactoria. Desde la Paz Bolivia Miranda (2017) investigando sobre la satisfacción laboral y estrés laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto, se planteó como objetivo: describir el nivel de relación entre la satisfacción laboral y estrés laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco. Con un diseño no experimental de tipo transversal analizó la incidencia e interrelación de las variables en una muestra probabilística de selección simple de 44 docentes; utilizando las siguientes herramientas: escala de satisfacción laboral (SL-SPC) y cuestionario de burnout docente (CBP-R), los resultados mostraron que el 66% de la población (equivalente a 29 sujetos) era medio / medio. El 18%, que equivale a 8 sujetos, tiene un alto nivel de estrés laboral, lo que demuestra que el trabajo diario produce mucha presión.

Entre ellos, el 16% equivalen a 7 sujetos con bajo estrés laboral. La prueba de chi-cuadrado muestra que no existe correlación entre la variable satisfacción laboral y la presión laboral.

En la investigación de Paredes, (2016) sobre el estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la empresa de Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda – de Ecuador se propuso como objetivo: determinar el impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral, que se lleva a cabo en "Insumos Profesionales Insuprof Cía". Ltda. Una empresa dedicada a la comercialización de productos de belleza y gourmet; su diseño de investigación utilizó métodos cuantitativos para obtener un diagnóstico del estrés actual de la empresa y la satisfacción laboral de una muestra de 80 empleados, incluyendo el "cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS" y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23" de Meliá y Peiró; como resultado: el análisis estadístico muestra que el nivel de estrés laboral de la empresa es muy bajo, incluyendo tecnología, influencia del liderazgo y apoyo al equipo, este es el principal motivo que afecta esta variable. En cuanto a la satisfacción, los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los empleados están satisfechos, entre los que los factores de participación y satisfacción intrínseca son los que más afectan a esta variable. Para determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral, se realizó un análisis estadístico en chi-cuadrado, y se concluyó, que no existe relación entre las variables, es decir, estrés y satisfacción laboral son independientes entre sí.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Estrés

El estrés es un tema de preocupación para todos los estudiantes de la conducta humana, porque el impacto del estrés puede dañar la salud física y mental, el desempeño laboral y académico de las personas. Todas las personas deben aprender a prevenir y controlar el estrés. Quienes no lo hagan pueden poner en peligro su salud y su paz interior, y quienes lo conozcan y tomen las medidas adecuadas para prevenirlo y hacerle frente, puedan disfrutar de un estilo de vida más saludable y satisfactoria.

El estrés no es solo una cosa que pertenece a las personas o al medio, ni es un estímulo o reacción, sino una relación dinámica entre las personas y el medio. Esto significa que la persona no es una víctima pasiva del estrés, y la forma en que interpreta los eventos y evalúa sus propios recursos y la probabilidad de enfrentar estos eventos, determina en gran medida el alcance de esta experiencia.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) citado en Elsevier (2007), especifica el estrés como «una serie de respuestas fisiológicas para preparar el cuerpo». En términos generales, este es un sistema de alarma biológica necesario para la supervivencia.

El cuerpo y la mente protestan, se revelan y exigen lo que les corresponde. Este es el resultado de una competencia feroz, inseguridad y demandas laborales y sociales. Vivimos en un entorno acelerado, las personas no pueden adaptarse y responder a estos cambios de manera inmediata, por lo que sienten dolor, agotamiento emocional e incomodidad durante el ritmo de alimentación, ejercicio físico y descanso. Estas enfermedades físicas y mentales se denominan estrés.

Si sufre estrés a largo plazo, dañará seriamente su salud. Por ejemplo, declaraciones científicas y de salud (El Universal, 2015):

- **Problemas en la piel.** Si está bajo alta presión, su piel puede comenzar a picarle o inflamarse.
- **Dolores de cabeza.** Es cuando las personas están bajo estrés, intentan pensar demasiado y controlar sus emociones, lo que puede provocar un dolor intenso.
- **Problemas del corazón.** Problemas del corazón. La presión en el cuerpo puede producir presión arterial alta, lo que puede provocar diversos problemas cardíacos, lo que puede provocar un paro cardíaco.
- **Desgarros musculares.** La persona realiza actividades físicas, sin el calentamiento previo para relajarse. Al estar estresada los músculos están tensos y corren el riesgo de sufrir alguna lesión.
- **Problemas mentales.** Puede provocar diferentes problemas psicológicos, como ansiedad, insomnio o ataques de pánico, son enfermedades mentales que provocan muchas tensiones.

El estrés **laboral** es la presión causada por una presión excesiva en el entorno de trabajo. Por lo general, este es el resultado de un desequilibrio entre los requisitos del trabajo y la capacidad o los recursos para ejecutar con eficacia.

El estrés laboral es una variante del conocido estrés generado durante el trabajo, que conduce a un equilibrio entre las necesidades planteadas en el lugar de trabajo y las capacidades de cada persona, dando lugar a un nerviosismo excesivo o un estado de sobreesfuerzo físico y mental la correspondencia entre las capacidades personales y las necesidades laborales es deficiente.

2.2.1.1. Principales causas del estrés, según (Martín, 2019):

Cada vez más personas están bajo presión, especialmente en las grandes ciudades donde vivimos con prisa. Las personas sufren estrés por muchas razones, principalmente:

- **Factores económicos.** El dinero es necesario para la vida, si no hay suficientes recursos, generará preocupación.
- **Sobrecarga laboral.** En este caso, hablar con el director es urgente. Si eres el jefe, aprende a delegar.
- **Falta de satisfacción laboral.** Es difícil para los trabajadores sentirse cómodos en el trabajo y tener la oportunidad de hacer lo que les gusta hacer.
- **Relaciones interpersonales.** La socialización con el medio ambiente no siempre es fluida, lo que afecta a los trabajadores.
- **Atención a la familia.** Se espera que los familiares presten la atención necesaria a todas las obligaciones que tienen y han asumido, y estos compromisos no siempre son concretos.
- **Presión en vacaciones.** Las vacaciones deberían haber sido agradables, pero mucha gente no lo cree así. Debes realizar otras actividades que contribuyan a la felicidad, pero no siempre es así.
- **No decir nunca “no”.** Grave error, el jefe piensa que esta es una característica positiva de los empleados de la empresa u organización.
- **No tener tiempo libre.** El tiempo libre es un derecho de todos, porque las personas no solo viven en el trabajo, sino que también viven en lugares de entretenimiento relacionados con la familia y otros asuntos personales.

- **Obsesionarse con la perfección.** La gente debe trabajar duro para que todo salga bien, pero no se esfuerce demasiado. Se obsesiona con intentar lograrlo y tiene grandes problemas.
- **Falta de interés.** Es causado por la motivación laboral. Lo que la persona debe conocer su objetivo esperado.
- **Desorden y confusión.** Sentirse confundido es un sentimiento que todo el mundo experimentará en algún momento, e incluso las cabezas "desordenadas" son más comunes de lo que pensamos. Lo que pasó es que pocas personas lo compartieron.

En cuanto al estrés laboral en los docentes, puede tener diferentes motivos, que según el comportamiento de las personas y las características específicas, de cada uno puede sufrir cambios profundos.

2.2.1.2. Teoría del estrés basado en la respuesta

Según Ruíz (2019) indica que Selye estableció su teoría del estrés, según esta teoría, cuando la acción de factores externos o internos provoque un cambio en el equilibrio del cuerpo, se generará estrés, y el cuerpo responderá a este de manera extraordinaria para restaurar todo desequilibrio. Esta reacción es una reacción biológica, es la misma en todos los seres vivos y es un estereotipo. Además, se puede medir e implica la secreción de una serie de hormonas que conducen a nuestra respuesta a condiciones estresantes. Esta respuesta al estrés está compuesta por un mecanismo tripartito llamado SGA (síndrome de adaptación general), que consta de tres fases: respuesta de alarma, fase de resistencia y fase de fatiga.

2.2.1.3. Teorías basadas en el estímulo

Estas teorías, según menciona Psicología UNED (2019) entienden el estrés basándose en características relacionadas con los estímulos ambientales y explican que el estrés puede interferir o cambiar la función de los organismos. Distinga entre dos fuentes principales de estrés:

- **Psicología social:** estas situaciones no conducen directamente a una respuesta de estrés, sino que se convierten en una fuente de estrés a través de la interpretación cognitiva o el significado que le dan las personas.

- **Biológicos:** son irritantes porque tienen la capacidad de producir cambios bioquímicos o eléctricos en el cuerpo para promover su propia respuesta al estrés, como: exponerse a ruido intenso, tomar una taza de café, etc.

El problema que presenta esta teoría es la delimitación de las situaciones que pueden ser consideradas estresantes, una situación puede ser muy estresante para una persona, pero muy poco o nada para otra.

2.2.1.4. Teoría interaccional

Floquetta (2018, pág. 45) señala que para Guerrero Barona (1999), estas teorías enfatizan el papel de los factores cognitivos (pensamientos, ideas, creencias, actitudes, etc.). Estos factores median la relación entre el estímulo (factor de estrés) y la respuesta al estrés. El máximo representante de esta teoría de la presión es Richard S. Lazarus. Según sus defensores, el estrés es un proceso de interacción entre las personas y el medio ambiente. Es una relación especial entre las personas y el medio ambiente. Cuando las personas piensan que deben pagar impuestos o que necesitan ajustar sus recursos y poner en peligro su bienestar. Esto sucede, la definición equivalente es: el estrés en sí mismo, no es una variable simple, sino un sistema de proceso de evaluación y afrontamiento interdependiente e independiente, que media la frecuencia, intensidad y duración de las respuestas psicológicas y físicas, tiempo y tipo. Los dos conceptos básicos de esta teoría son evaluación y respuesta.

2.2.1.5. Dimensiones del estrés laboral

Dávila, J. y Díaz, M (2015), indican:

- Desgaste emocional
- Insatisfacción por retribución
- Insatisfacción del ejercicio profesional
- Falta de motivación
- Exceso de demanda laboral
- Demerito profesional

2.2.2. Satisfacción laboral

En su investigación Sanchez (2011) afirma que cada investigador va elaborando su propia definición, pero hay un grupo de autores que piensan en la satisfacción laboral como el grado en que los empleados se adaptan a su entorno y condiciones laborales. Este es un tema muy importante porque está directamente relacionado con el buen desempeño en la empresa, la calidad del trabajo, la rentabilidad y el nivel de productividad.

Según la experiencia empresarial de El Grupo Edén (2015), la satisfacción laboral tiene factores de satisfacción e insatisfacción, tales como:

Factores que favorecen la satisfacción laboral

Los siguientes factores profundizan el sentido de felicidad y positividad del empleado: contratar personal adecuado para cada puesto; establecer contacto con los trabajadores; contar con mecanismos de incentivo; promover el trabajo en equipo y la capacitación adecuada; crear espacios de descanso y desconexión para que los empleados puedan hablar mientras toman agua o una taza de café.

2.2.2.1. Factores de insatisfacción

Los siguientes factores inciden en sentido contrario, es decir, provocan la insatisfacción laboral y sus terribles consecuencias, lo que hace que los trabajadores no se sientan partícipes del proyecto global de la empresa, cometiendo errores, redujeron la calidad del trabajo y, en última instancia, llevándose al mejor talento para participar del juego.

- **Salario bajo.** Para que los trabajadores estén satisfechos con su trabajo, deben recibir un salario acorde con su formación, experiencia, habilidades, funciones y responsabilidades.
- **Mala relación con compañeros o jefes.** Las actitudes emprendedoras e indecentes, especialmente de los superiores, son las principales razones de un mal ambiente laboral.
- **Escasa o nulas posibilidades de promoción.** Es necesario flexibilizar la plantilla y permitir que las personas vean un lugar en la empresa donde puedan desarrollarse personal y profesionalmente.

- **Malas condiciones laborales.** Falta de higiene en el trabajo, luz insuficiente o espacio insuficiente son algunos de los factores que provocan que los trabajadores se sientan incómodos y molestos y perjudiquen su salud.
- **Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.** La empresa debe proporcionar los medios necesarios para implementar un horario razonable para que las personas puedan cuidarse y cuidar a sus familias, especialmente cuando están a cargo de ancianos, enfermos y niños pequeños.

Por otro lado, el **equilibrio es fundamental para lograr la satisfacción laboral**. Los empleados que deben realizar tareas por debajo de sus expectativas y posibilidades pueden generar frustración y sensación de fracaso. Pero la situación opuesta es que las exigencias sobre él son demasiado altas, lo que probablemente lo lleve a una presión excesiva y presión sobre él. Si bien estas situaciones son diferentes, siempre deben evitarse, ya que ambas situaciones pueden causar **malestar e insatisfacción del empleado**.

Con base en el estudio realizado, esta investigación consideró las siguientes dimensiones, teniendo en cuenta que se han adaptado a la realidad de los docentes de la institución educativa “ASA” a partir del piloteo de los instrumentos:

2.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

Para Giraldo (2018)

- Relaciones interpersonales
- Desempeño profesional
- Condiciones laborales
- Valoración del trabajo desarrollado
- Participación
- Factores organizacionales
- Ambiente físico
- Equipo directivo

2.3. Definición de términos básicos

Estrés laboral: Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el estrés laboral es una presión de las personas que enfrentan requerimientos laborales, conocimientos y habilidades inadecuados, y ponen a prueba su capacidad para lidiar con el medio ambiente (Gobierno de Colombia, 2015).

Cansancio: Es una palabra que se utiliza para referirse a la condición física del ser humano y otros animales, que se manifiesta como falta de energía, sueño, falta de atención y concentración, etc. (ConceptoDefinición, 2019).

Salud laboral: Partiendo de la psicología positiva el ser humano aspira permanentemente hacia el éxito, su realización personal y social alcanzando una real calidad de vida en los diferentes espacios que vivencia; por lo que en su corporeidad, psique y en lo cognitivo debe alcanzar niveles de bienestar importantes, tal como lo estipula la constitución de la OMS, puntualizando la salud como “la etapa de total satisfacción física, mental y social, y no únicamente la falta de afectos o malestares” (Constitución de la organización mundial de la salud - OMS, 2006).

Insatisfacción laboral: Preocuparse por eliminar las causas fundamentales de la insatisfacción laboral para no causar inconvenientes en el futuro es cada vez más importante. La insatisfacción de todos conducirá involuntariamente a una disminución de la imagen de la empresa, la calidad de los productos y servicios, y afectará la desaceleración del crecimiento y el desarrollo organizacional, reduciendo así los niveles de productividad y calidad (Hannoun, 2011).

Satisfacción laboral: Actitudes de los trabajadores hacia el trabajo y sus predicciones sobre aspectos relacionados, como la mejora del desarrollo personal, el empleo y la remuneración obtenida, las políticas administrativas, las relaciones mutuas con otros miembros de la organización y la interacción con el jefe, posibles condiciones materiales y materiales para su trabajo y desempeño laboral (Alcalde, 2019).

Docente: Personas que se comprometen con la docencia o la realización de acciones relacionadas con la docencia. La palabra proviene del latín docens, y el latín docens proviene de docēre (traducido al español como "enseñar"). Aunque sus

significados no son exactamente los mismos, en el lenguaje cotidiano el concepto se suele utilizar como sinónimo de docente o docente. Sin embargo, el profesor es reconocido como una persona con una habilidad extraordinaria en los cursos que imparte. De esta forma, el profesor puede no ser profesor (y viceversa). Aparte de esta distinción, todos deben tener habilidades de enseñanza para ser un facilitador efectivo del proceso de aprendizaje (Merino y Pérez, 2008).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG El estrés laboral está relacionado con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Alejandro Sánchez Arteaga" 16210, Bagua Grande, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación entre las dimensiones del estrés laboral (desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y demerito profesional) con satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Alejandro Sánchez Arteaga" 16210 Bagua Grande, 2020.

HE 2 Existe relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral (relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico, equipo directivo) con el estrés laboral en docentes de la institución educativa "Alejandro Sánchez Arteaga" 16210 Bagua Grande, 2020.

3.2. Variables de estudio.

Variable 1: estrés laboral

Variable 2: satisfacción laboral

3.2.1. Definición conceptual

Estrés laboral: la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define el estrés laboral como "la respuesta de un individuo a las necesidades y presiones laborales que no pueden adaptarse a sus conocimientos y habilidades, y puede poner a prueba su capacidad para enfrentar la situación".

Satisfacción laboral: Ucha (2012) señaló que bajo los requerimientos del mercado laboral, la satisfacción laboral se refiere al cumplimiento, satisfacción y gusto de los

empleados con relación al trabajo, es decir, relacionado con las actividades que realizan. El entorno circundante.

3.2.2. Definición operacional

Variable 01: estrés laboral

Mediante la aplicación del instrumento escala de estrés laboral, este permitió determinar los niveles que presentan los docentes (alto, medio, bajo).

Variable 02: satisfacción laboral

A través de la aplicación del instrumento escala multidimensional de satisfacción docente, permitió determinar los niveles que presentan los docentes (alto, medio, bajo).

“Matriz de operacionalización de la variable”

Variables	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala de medición
Variable 1 Estrés laboral	Desgaste emocional			
	Insatisfacción por retribución	Malas relaciones Celos profesionales		
	Insatisfacción del ejercicio profesional	Sobrecarga del trabajo Falta de reconocimiento	40	Ordinal
	Falta de motivación	Agotamiento		
	Exceso de demanda laboral	Malas relaciones interpersonales		
	Demérito profesional			
	Variable 2 Satisfacción laboral	Relaciones interpersonales	Relaciones con el entorno Autonomía en el trabajo	
Desempeño profesional		Oportunidades de desarrollo		
Condiciones laborales		Consideración de opiniones y toma de decisiones	35	Ordinal
Valoración del trabajo desarrollado		Valoración del entorno		
Participación		Organización de la institución		
Factores organizacionales		Iluminación y espacio de trabajo		
Ambiente físico		Apoyo directivo		
Equipo directivo				

Escala de estrés laboral creada por Hernández Gonzales (2012)

Escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) creada por Barraza y Ortega (2009)

3.3. Tipo y nivel de la investigación:

La presente investigación ha sido de tipo básico o descriptivo; de nivel correlacional, porque la investigación se inició fuera de la descripción del concepto o fenómeno, porque buscó investigar el establecimiento de relaciones entre variables. Como sugiere el nombre, su interés se centró en explicar por qué sucedió y en qué condiciones, o por qué se relacionan dos o más variables, como el estrés laboral y la satisfacción laboral del docente (Morales, s.f.).

3.4. Diseño de la investigación:

No experimental de corte transversal porque no se manipuló ninguna variable, más bien se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables. (Sampieri, 2014)

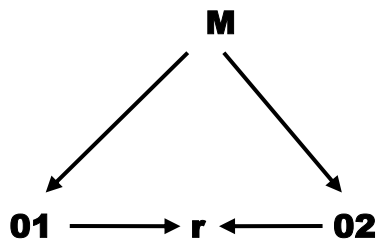


Figura 1. Diseño de la investigación

M = Medir utilizando escalas piloteadas

01 = Variable: estrés laboral

r = Relación que existe entre las dos variables

02 = Variable: satisfacción laboral

3.5. Población, muestra y muestreo de estudio

3.5.1. Población

Sampieri (2014) define a la población como el conjunto de todas las situaciones que coincidan con ciertas especificaciones.

Para la presente investigación la población se contó con los maestros de la institución educativa “ASA” N° 16210, cuya institución cuenta con tres niveles: inicial, primaria y secundaria. Cuyas edades oscilan desde los 25 hasta los 65 años.

La institución cuenta en total con 105 trabajadores donde el nivel inicial cuenta con 24 trabajadores donde 17 son docentes, 6 son auxiliares y 1 administrativo, en el nivel primario hay 42 trabajadores: 34 docentes, 2 directivos y 6 administrativos por último el nivel secundario cuenta con 39 trabajadores estructurado de la siguiente manera 32 docentes, 4 administrativos, 2 auxiliares, 1 jerárquico y 1 directivo.

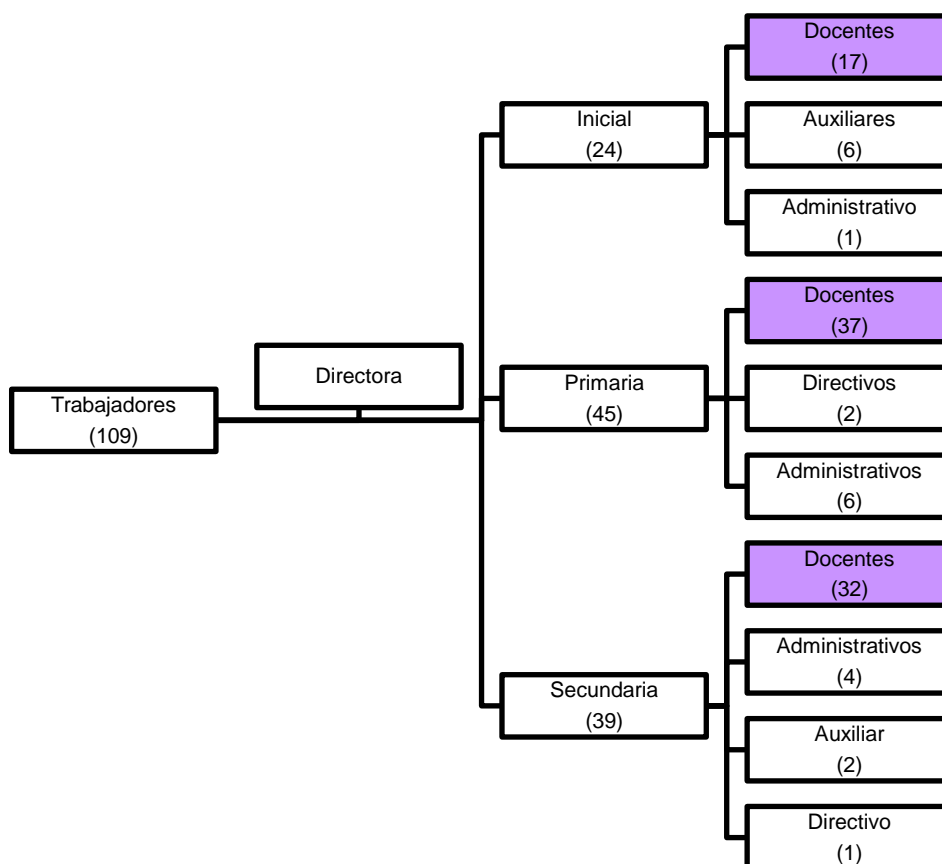


Figura 2. Estructura de la plana docente de la institución educativa

3.5.2. Muestra

Definido por Sampieri, (2014) como subconjunto de la población del que se recopilan los datos además debe ser representativo de este subconjunto.

El presente estudio basándose en un censo se concluyó que tuvo como muestra a los 86 docentes que laboran en la institución educativa de estudio.

3.5.3. Muestreo

Sampieri (2014), explica que el muestreo se divide en dos ramas principales: *Muestras probabilísticas*, subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de selección, y la aleatoriedad de las unidades de muestreo / análisis se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra. Por otro lado, está las *muestras no probabilísticas*: un subgrupo de la población cuya selección de elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

Partiendo de esta definición se puede decir que esta investigación fue de tipo no probabilística, tomando a los 86 docentes que laboran en la Institución Educativa; sin embargo, participaron 77 docentes.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó en esta investigación es la encuesta con su instrumento del cuestionario cerrado que se aplicó a los docentes. Lo que permitió caracterizar el estrés laboral que genera el sistema educativo a los docentes. El instrumento fue piloteado con la participación de un grupo de docentes, que colaboraron con la investigación, luego el cuestionario definido se aplicó a la muestra de estudio y el encuestado pudo responder de manera libre con sus propias ideas a las interrogantes (Carrasco, 2017).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para medir la relación entre estrés y satisfacción laboral se utilizaron dos herramientas, la escala de estrés laboral se utiliza para la primera variable y la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) para la segunda variable. Se han realizado pruebas piloto que tienen sus respectivos efectos.

A) Fichas técnicas

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Nombre original: instrumento de estrés laboral

Autora: Angélica Irene Hernández González.

Procedencia: México.

Administración: individual o colectiva.

Tiempo: 20 minutos.

Finalidad: evaluar el estrés laboral.

Dimensiones: sobrecarga de trabajo, control sobre las actividades laborales, desgaste emocional, desequilibrio entre esfuerzo y retribución, apoyo institucional.

Significación: con el fin de determinar el clima laboral estresante de los docentes de la institución educativa pública "ASA", se aplicó el instrumento a una muestra de 50 docentes.

Confiabilidad:

Los resultados obtenidos por Hernández (2012) son moderadamente altos ($\alpha = 0,74-0,85$), lo que confirma la satisfactoria fiabilidad del instrumento.

Dávila y Díaz (2015) utilizaron el coeficiente alpha de Cronbach para determinar su confiabilidad y obtuvieron el siguiente nivel de confiabilidad de 0.95.

Validez:

Hernández (2012) realizó un análisis comparativo de muestras independientes mediante la prueba "t" de Student, comparó los valores medios entre puntuaciones bajas y altas, y determinó que la media era igual o menor a 0,05.

Dávila y Díaz (2015) utilizaron la "t" de Student para determinar la efectividad de la herramienta para realizar la investigación, y la prueba es efectiva al nivel 0.01.

ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Nombre original: instrumento de escala multidimensional de satisfacción laboral docente

Autor: Arturo Barraza Macías.

Procedencia: México.

Administración: Individual.

Tiempo: 15 minutos.

Finalidad: evaluar de la satisfacción laboral.

Dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico, equipo directivo.

Significación: para determinar la motivación laboral que satisface a los docentes de la institución de educación pública "ASA", se aplicó el instrumento a una muestra de 50 docentes.

Confiabilidad:

Barraza (2009), alcanzó los siguientes niveles de confiabilidad: 0.95 según: a) alfa de Cronbach .95, y b) confiabilidad a la mitad mediante la fórmula de Spearman-Brown

Giraldo (2018), obtuvo una confiabilidad de 0.971 según el alfa de Cronbach, por lo que el instrumento utilizado por Barraza y Ortega (2009) para medir la satisfacción laboral es confiable.

Validez:

Barraza (2009), obtuvo evidencia de efectividad con base en la estructura interna del procedimiento de determinación de consistencia interna y el procedimiento de análisis comparativo de grupo, lo que hizo que las personas se dieran cuenta de: a) Salvo el segundo y undécimo ítem, todos los ítems están correlacionados positivamente (con a. El nivel de significancia está entre 0.00 y 0.04) y el puntaje general de la escala; b) Todos los ítems, excepto el segundo, cuarto, undécimo y vigésimo quinto ítem, están permitidos en el grupo, distinguiendo entre alta y baja la satisfacción laboral (nivel de significancia entre 0.04 y 0.00).

Giraldo (2018), según la valoración de expertos, las herramientas de satisfacción laboral tienen sentido de pertenencia, relevancia y estructura gramatical.

B) Validación y confiabilidad de los instrumentos

Instrumento 1: escala de estrés laboral de Hernández y Gonzales

Validez

Para el presente estudio y, debido a que la validez del instrumento excede los 5 años, se decidió realizar la validez de contenido a través del criterio de jueces, los mismos que coincidieron en aprobar como válidos, todos los ítems de acuerdo con su relevancia, pertinencia y claridad y recomendaron su aplicación tal como se observa en el anexo 4.

Por otro lado, también se realizó la validez ítem test, en un grupo de 50 participantes encontrando valores adecuados que corroboran lo señalado por los jueces, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 1.
Análisis de validez ítem – Test de la escala de estrés laboral

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,671**	ítem 21	,715**
ítem 2	,383**	ítem 22	,306*
ítem 3	,457**	ítem 23	,646**
ítem 4	,509**	ítem 24	,762**
ítem 5	,498**	ítem 25	,644**
ítem 6	,391**	ítem 26	,784**
ítem 7	,681**	ítem 27	,508**
ítem 8	,528**	ítem 28	,504**
ítem 9	,679**	ítem 29	,776**
ítem 10	,705**	ítem 30	,827**
ítem 11	,701**	ítem 31	,547**
ítem 12	,750**	ítem 32	,694**
ítem 13	,751**	ítem 33	,838**
ítem 14	,533**	ítem 34	,853**
ítem 15	,818**	ítem 35	,790**
ítem 16	,609**	ítem 36	,579**
ítem 17	,713**	ítem 37	,692**
ítem 18	,686**	ítem 38	,801**
ítem 19	,596**	ítem 39	,566**
ítem 20	,625**	ítem 40	,877**

Confiabilidad

En esta investigación se utilizó la versión 25 del paquete de software estadístico de ciencias sociales (SPSS) para analizar los datos obtenidos de una muestra de 50 docentes que participaron en la prueba piloto para lograr la confiabilidad del instrumento, el cual se utilizó en la institución educativa “ASA” 16210.

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del coeficiente de alfa de Cronbach encontrando por dimensiones una adecuada confiabilidad tal como se observa a continuación:

Tabla 2.

Estadísticos de confiabilidad de la escala de estrés laboral

Dimensiones	Ítems	Alfa
Desgaste emocional	8	.848
Insatisfacción por retribución	7	.720
Insatisfacción del ejercicio profesional	5	.854
Falta de motivación	5	.779
Exceso de demanda laboral	7	.889
Demerito profesional	8	.867
Escala total	40	.966

Instrumento 2: escala multidimensional de satisfacción laboral docente de Barraza y Ortega

Validez

Para el presente estudio y, debido a que la validez del instrumento excede los 2 años, se decidió realizar la validez de contenido a través del criterio de jueces, los mismos que coincidieron en aprobar como válidos todos los ítems de acuerdo con su relevancia, pertinencia y claridad y recomendaron su aplicación tal como se observa en el anexo 4.

Por otro lado, también se realizó la validez ítem test, en un grupo de 50 participantes encontrando valores adecuados que corroboran lo señalado por los jueces, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Análisis de validez ítem – Test de la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD)

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,516**	ítem 19	,798**
ítem 2	,626**	ítem 20	,732**
ítem 3	,678**	ítem 21	,832**
ítem 4	,630**	ítem 22	,833**
ítem 5	,734**	ítem 23	,776**
ítem 6	,847**	ítem 24	,396**
ítem 7	,797**	ítem 25	,621**
ítem 8	,756**	ítem 26	,579**
ítem 9	,728**	ítem 27	,777**
ítem 10	,725**	ítem 28	,675**
ítem 11	,597**	ítem 29	,741**
ítem 12	,774**	ítem 30	,785**
ítem 13	,848**	ítem 31	,835**
ítem 14	,708**	ítem 32	,754**
ítem 15	,782**	ítem 33	,463**
ítem 16	,451**	ítem 34	,605**
ítem 17	,827**	ítem 35	,844**
ítem 18	,656**		

Confiabilidad

En esta investigación se utilizó la versión 25 del paquete de software estadístico de ciencias sociales (SPSS) para analizar los datos obtenidos de una muestra de 50 docentes que participaron en la prueba piloto para lograr la confiabilidad del instrumento, el cual se utilizó en la institución educativa “ASA” 16210.

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del coeficiente de alfa de Cronbach encontrando por dimensiones una adecuada confiabilidad tal como se observa a continuación:

Tabla 4.

Estadísticos de confiabilidad de la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD)

Dimensiones	Ítems	Alfa
Relaciones interpersonales	3	.756
Desempeño profesional	5	.872
Condiciones laborales	7	.891
Valoración del trabajo	4	.826
Participación	2	.804
Factores organizacionales	5	.911
Ambiente físico	3	.854
Equipo directivo	6	.936
Escala total	35	.976

3.7. Métodos de análisis de datos

En coordinación con la directora de la institución educativa, luego de informarle acerca de la investigación que se pensaba desarrollar, nos permitió realizar esta investigación a través del envío de un certificado de autorización. Además del envío del certificado de autorización para el uso del nombre de la institución educativa y facilitándonos los datos de los docentes también el número de trabajadores de cada nivel de la institución educativa.

Luego de ser autorizada por la directora, se procedió a comunicarse con los 86 docentes que trabajan en la institución educativa, se explicó de la investigación y se solicitó su participación.

Una vez aplicados estos instrumentos para la obtención de los datos necesarios de contrastar la encuesta, se elaboró una base de datos en Microsoft Excel, y luego de corregir y confirmar que ningún dato irregular pudiera dañar los resultados del procesamiento de los datos estadísticos fueron transferidos al paquete de software estadístico (SPSS) versión 25 se utilizó para realizar el análisis estadístico correspondiente. Se empleó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov con la cual se determinó el uso del estadístico no paramétrico Spearman (r_s) debido a que el valor del nivel de significancia fue menor a .05

3.8. Aspectos deontológicos

Respeto a las personas: proteger su libertad, es decir, una vez que hayan explicado todos los peligros, beneficios y posibles complicaciones, podrán decidir plenamente si están dispuestos a participar en la capacidad investigadora. Este aspecto también implicó la protección de sujetos de mayor riesgo, como mujeres embarazadas o personas propensas con capacidades limitadas, como presos, menores, enfermos mentales o cualquier tipo de discapacidad. Parte de este principio requiere que se obtenga el consentimiento informado en todas las exploraciones, es decir, que las personas accedan libremente a participar en la encuesta después de una amplia aclaración y tengan derecho a retirarse del análisis cuando el sujeto lo desee (Cómite de ética en investigación, 2017).

Bienestar del sujeto: siempre debe estar por encima de los intereses de la ciencia y la sociedad. En general, se acepta que cuando un participante potencial es incompetente, física y/o psicológicamente incapaz de permitirlo, o es menor de edad, el agente debe dar su consentimiento para garantizar los mejores intereses del sujeto (Dirección de investigación, 2017).

Justicia: los riesgos y beneficios del análisis exploratorio deben distribuirse equitativamente entre los sujetos de análisis. En todos los casos, se evita explorar métodos peligrosos en personas vulnerables por razones como raza, género, salud mental, entre otros (Cómite de ética en investigación, 2017).

Cuidado responsable. La investigadora se preocupó por la paz o por prevenir daños a cualquier objeto, familia, grupo o sociedad (Mendoza, 2013).

Integridad en las relaciones. Demuestra exactitud y honestidad; apertura y sinceridad; máxima objetividad y mínimo prejuicio, evitando conflictos de interés (Mendoza, 2013).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.
Estadística descriptiva del estrés laboral

	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Desgaste emocional	1	21	9.64	9.00	8	4.740
Insatisfacción por Retribución	0	18	9.10	10.00	10 ^a	4.169
Insatisfacción del ejercicio Profesional	0	15	5.44	5.00	6	3.526
Falta de Motivación	0	13	5.30	5.00	5	3.403
Exceso de Demanda Laboral	0	19	8.45	9.00	9	4.714
Demerito profesional	0	21	9.23	9.00	8	5.196
ESTRÉS LABORAL	2	103	47.17	49.00	56^a	23.394

En la tabla 5, se observan los estadísticos descriptivos de estrés laboral, las mismas que alcanzaron los siguientes datos: desgaste emocional obtuvo una media de 9.64 con una desviación estándar de 4.74, siendo la dimensión que alcanzó el puntaje más alto. Por otro lado, la falta de motivación obtuvo una media de 5.30 y una desviación estándar de 3.40; siendo la dimensión que menos puntaje alcanzó. Finalmente, el total de estrés laboral alcanzó una media de 47.17 y una desviación estándar de 23.39; todas se ubican en una categoría promedio.

Tabla 6.
Estadística descriptiva de la satisfacción laboral

	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Relaciones Interpersonales	3	12	4.81	5.00	3	1.843
Desempeño Profesional	5	20	8.83	9.00	10	3.156
Condiciones Laborales	7	26	14.04	14.00	14	4.473
Valoración del trabajo desarrollado	4	16	7.32	7.00	8	2.541
Participación	2	8	3.57	4.00	4	1.418
Factores Organizacionales	5	20	8.87	9.00	10	3.197
Ambiente Físico	3	11	5.58	6.00	6	2.220
Equipo Directivo	6	24	10.62	9.00	6	4.356
SATISFACCIÓN LABORAL	35	137	63.65	63.00	70	20.696

En la tabla 6, se observan los estadísticos descriptivos de satisfacción laboral, las mismas que alcanzaron los siguientes datos: condiciones laborales alcanzó una media de 14.04 con una desviación estándar de 4.47, siendo la dimensión que alcanzó el puntaje más alto. Por otro lado, participación obtuvo una media de 3.57 y una desviación estándar de 1.41; siendo la dimensión que menos puntaje alcanzó. Finalmente, el total de satisfacción laboral alcanzó una media de 63.65 y una desviación estándar de 20.69, todas se ubican en una categoría promedio.

Tabla 7.
Niveles de la variable estrés laboral

Niveles	Estrés laboral	
	<i>f</i>	%
Bajo	18	23.38
Moderado	37	48.05
Alto	22	28.57
Total	77	100.00

En la tabla 7, se puede apreciar que el 48.05% (37) de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 28.57% (22) se encuentra en un nivel alto, así mismo, encontramos que el 23.38% (18) de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 8.
Nivel de la variable satisfacción laboral

Niveles	Satisfacción laboral	
	<i>f</i>	%
Bajo	15	19.48
Moderado	41	53.25
Alto	21	27.27
Total	77	100.00

En la tabla 8, se puede apreciar que el 53.25% (41) de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 27.27% (21) se encuentra en un nivel alto, así mismo, encontramos que el 19.48% (15) de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 9.
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para estrés laboral

	Estadístico	gl	Sig.
Desgaste emocional	.114	77	.015
I. Retribución	.092	77	.175
I. Profesional	.106	77	.031
F. Motivación	.114	77	.015
Demanda laboral	.064	77	,200*
Demerito	.061	77	,200*
ESTRÉS LABORAL	.070	77	,200*

La tabla 9, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en donde se observa que algunas de las puntuaciones de la distribución es no normal ($p < 0.05$), por lo tanto, se justifica el empleo de la estadística no paramétrica, por lo que se empleó la prueba no paramétrica Spearman para la contrastación de hipótesis.

Tabla 10.*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para satisfacción laboral*

	Estadístico	gl	Sig.
R. Interpersonales	.174	77	.000
D. Profesional	.161	77	.000
C. Laborales	.101	77	.051
Valoración	.148	77	.000
Participación	.178	77	.000
F. Organizacionales	.141	77	.001
A. Físico	.192	77	.000
E. Directivo	.152	77	.000
SAT. LABORAL	.099	77	.061

La tabla 10, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en donde se observa que, en la mayoría de las puntuaciones, la distribución es no normal ($p < 0.05$), por lo tanto, se justifica el empleo de la estadística no paramétrica, por lo que se empleó la prueba no paramétrica Spearman para la contrastación de la hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Tabla 11.*Relación entre las dimensiones del estrés laboral y el total de satisfacción laboral*

n=77		Satisfacción laboral
Desgaste emocional	r_s	,642**
	p	.000
I. Retribución	r_s	,542**
	p	.000
I. Profesional	r_s	,750**
	p	.000
F. Motivación	r_s	,576**
	p	.000
Demanda laboral	r_s	,643**
	p	.000
Demerito	r_s	,591**
	p	.000

Nota: n=muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia

La tabla 11, presenta el análisis de la correlación entre las dimensiones del estrés laboral y el total de satisfacción laboral, se encontró que la relación es positiva, de grado moderado y altamente significativa ($p < 0.01$).

Tabla 12.

Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el total de estrés laboral

n=77	ESTRÉS LABORAL	
R. Interpersonales	r_s	,485**
	p	.000
D. Profesional	r_s	,690**
	p	.000
C. Laborales	r_s	,707**
	p	.000
Valoración	r_s	,638**
	p	.000
Participación	r_s	,582**
	p	.000
F. Organizacionales	r_s	,519**
	p	.000
A. Físico	r_s	,300**
	p	.008
E. Directivo	r_s	,592**
	p	.000

Nota: n=muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia

La tabla 13, presenta el análisis de la correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y el total de estrés laboral, se encontró que la relación es positiva, de grado débil, moderado y altamente significativa ($p < 0.01$).

HG. Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210, Bagua Grande, 2020.

Ho. No existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210, Bagua Grande, 2020.

Tabla 13.*Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral*

<i>n=77</i>	Satisfacción laboral	
Estrés laboral	r_s	.683**
	p	.000

Nota: n=muestra, rs=coeficiente de correlación de Spearman, p=probabilidad de significancia

La tabla 14, presenta el análisis de la correlación entre las variables de estudio para la presente investigación, se encontró que la relación entre las variables de investigación es positiva de nivel moderado y altamente significativa (r_s : .683; $p = .000$). Aceptándose la hipótesis alterna: existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Alejandro Sánchez Arteaga” 16210, Bagua Grande, 2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

A continuación, se detallan los resultados logrados de los instrumentos aplicados para la evaluación de las variables estrés laboral y satisfacción laboral.

La presente investigación tuvo como **propósito relacionar el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Bagua Grande**, al respecto se encontró que: la relación es positiva de nivel moderado y altamente significativa ($r_s: .683; p = .000$), lo que significa que a mayor estrés laboral mayor será la satisfacción laboral. Estos resultados difieren de los que fueron reportados por Zuasnabar (2018), Ruelas (2016) y Huamanchumo (2016) los mismos que no encontraron relación entre las variables. Concluyendo que el estrés laboral no siempre conlleva al logro de la satisfacción laboral. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis de estudio.

Para el primer objetivo específico un 28.57% se encuentra en un nivel alto, el 48.05% se encuentra en un nivel moderado, así mismo, encontramos que el 23.38% se encuentra en un nivel bajo esto, quiere decir que más de la mitad de los participantes se caracterizan por manifestar presencia de sobrecarga de tareas, no se sienten reconocidos o valorados. En cuanto a las dimensiones se encontró una valoración estadística alta en desgaste emocional y falta de motivación y una valoración estadística más baja, se encontró en la dimensión demérito laboral, esto quiere decir que la mayoría presenta agotamiento, sienten que sus pagos no son suficientes, por otro lado, una minoría presenta que las exigencias de trabajo están dentro de sus capacidades de respuesta. Dichos resultados concuerdan con los que fueron reportados por Zuasnabar (2018) que evidenció dentro de sus resultados una presencia significativa de nivel alto de estrés laboral, Huamanchumo (2016) encontró niveles moderados de estrés laboral. Se puede determinar que en la muestra estudiada presenta una moderada presencia de estrés laboral.

Como resultado frente al segundo objetivo específico el 27.27% se ubica en un nivel alto, el 53.25% de la muestra se ubica en un nivel moderado, seguido del 19.48% que se ubica en un nivel bajo, de acuerdo con esto podemos decir que, la mínima parte de la población de esta investigación estudiada siente que el equipo

directivo y las diferentes instituciones que administran la gestión administrativa no les brindan la información y/o capacitaciones de mejoras para con el desarrollo de sus labores. Mientras tanto en las dimensiones se halló una valoración estadística alta en ambiente físico sin embargo la dimensión condiciones laborales obtuvo una valoración estadística baja es decir que la mayoría de los docentes sienten que el espacio donde desempeñan sus labores, es el apropiado, sin embargo, una pequeña parte de la muestra estudiada siente que la institución educativa no les brinda la información y/o capacitaciones sobre cambios generados en el sistema educativo. Dichos resultados tienen parecido con los que fueron reportados por Zuasnabar (2018) quien encontró dentro de sus resultados una presencia significativa de nivel medio de satisfacción laboral, Huamanchumo (2016) evidenció niveles altos de satisfacción laboral. Se puede concluir que en la muestra estudiada existe una moderada presencia de satisfacción laboral.

En cuanto al objetivo específico tres se encontró que la relación es positiva, de grado moderado y altamente significativa ($p < 0.01$), ante esto se puede señalar, que existe relación entre las dimensiones de la variable estrés laboral con el total de la variable satisfacción laboral. Los resultados tienen una similitud con la investigación de Zuasnabar (2018) quien encontró correlación positiva de nivel elevado, de la misma manera con Huamanchumo (2016) evidenció relación altamente significativa y Ruelas (2016) determinó que existe una correlación moderada. Determinando que las dimensiones de la variable estrés laboral tienen correlación con la variable satisfacción laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de estudio.

A partir del cuarto objetivo específico se obtuvo que la relación es positiva, de grado débil, moderado y altamente significativa ($p < 0.01$), esto significa que existe relación entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral con el total de la variable estrés laboral. Observando que los resultados que fueron reportados; por Zuasnabar (2018) quien encontró correlación regular, Huamanchumo (2016) evidenció niveles altos de satisfacción laboral y Ruelas (2016) contrastó que existe una relación moderada; tienen una semejanza con esta investigación. Concluyendo que las dimensiones de la variable satisfacción laboral tienen relación con el total de la variable estrés laboral, y que para este estudio llegan a ser variables dependientes. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de estudio.

VI. CONCLUSIONES

- 1) De acuerdo con el resultado encontrado para el objetivo general, se concluye que existe una relación moderada entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.
- 2) Ante los resultados obtenidos se determinó que existe un nivel moderado de estrés laboral en los docentes de la institución educativa estudiada.
- 3) Conforme a lo obtenido en los resultados se puede concluir que la muestra estudiada presentó un nivel moderado de satisfacción laboral.
- 4) Al observar los resultados obtenidos podemos determinar que existe correlación entre las dimensiones del estrés laboral frente a la satisfacción laboral.
- 5) Con relación a los resultados que se obtuvieron, se concluye que existe una correlación positiva entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el estrés laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se presentaron a la directora los resultados obtenidos, con la finalidad de dar a conocer que el estrés laboral y satisfacción laboral tienen relación, sin embargo, existe una preocupación de que ambas variables tienen un nivel alto por lo que se recomienda:

- 1) Planear y ejecutar un programa de mindfulness a través de sesiones virtuales, procediendo a enseñar cómo desarrollar una rutina de relajación el cual ayudará a los docentes a disminuir el estrés.
- 2) El equipo directivo debe considerar poner a disposición de los docentes la sala de innovación el que permitirá un mejor desempeño en el desarrollo de las clases virtuales; de esta manera los docentes sientan el apoyo y una mayor satisfacción laboral.
- 3) Realizar una encuesta en la que los docentes den a conocer sus objetivos y metas personales y profesionales con el cual puedan buscar otras instancias educativas las cuales capacitan a los docentes, de modo que el equipo directivo apoye en el cumplimiento de estas metas docentes.
- 4) Se recomienda al equipo directivo dar continuidad a esta investigación considerando los niveles de insatisfacción para disminuir el estrés en la población docente.
- 5) Realizar otra investigación alternando las variables de satisfacción laboral y productividad, de tal manera se pueda apoyar en estos aspectos de mejora para el docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, R. (2019). *Factores sociodemográficos-laborales y la satisfacción laboral de la enfermera Hospital Belén de Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo, Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14955/2E%20610.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arteta, V. (2018). *Efecto del estrés laboral en la satisfacción laboral en el personal de Electrosur*. Universidad Privada de Tacna, Facultad de ciencias empresariales. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/963/1/Arteta-Miranda-Viviam.pdf>
- Asociación Murciana de Neurociencia AMUNE. (08 de Octubre de 2020). *Estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud*. Recuperado, de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/#Bibliografia>
- Campiño, V. y Muñoz, A. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y estrés laboral en docentes de bachillerato de una IE pública de Pereira*. Recuperado de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Vol. I). Recuperado de https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf#
- Cómite de ética en investigación. (27 de Diciembre de 2017). *Informe Belmont*. Recuperado de Gobierno de México: http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/informe_belmont.html
- ConceptoDefinición. (2019). *Cansancio*. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/cansancio/>
- Constitución de la organización mundial de la salud - OMS. (2006). *Salud. Documentos básicos, 45° edición, 20*. Recuperado de https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf?ua=1#:~:text=

LOS%20ESTADOS%20partes%20en%20esta,social%2C%20y%20no%20solamente%20la

Dávila, J. y Díaz, M. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes factores asociados al estrés laboral en docentes nacional de Chiclayo, 2015*. Universidad Privada Juan Mejía Baca. Recuperado de <https://fdocuments.ec/document/factores-asociados-al-estres-laboral-en-davila-sobrino-factores-asociados.html>

Dirección de investigación. (2017). *Declaración de Helsinki*. Recuperado de Gobierno de México: <http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/helsinki.html>

El Universal. (2015). *Ciencia y salud*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/ciencia-y-salud/salud/2015/07/11/enfermedades-que-puede-causar-el-estres>

Elsevier. (s/f de noviembre de 2007). *Estrés y burn out. Definición y prevención*. Recuperado de Revista Elsevier: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,biol%C3%B3gico%20necesario%20para%20la%20supervivencia>.

Floquetta, M. (2018). *Estrés laboral y familia: Manejo del estrés laboral en hombres que trabajan alejados de su hogar y familia*. Recuperado de http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/43/tesis-942-estres.pdf

Giraldo, M. (2018). *Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Lima sur*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9220/1/2018_Patazca-Robles.pdf

Gobierno de Colombia. (2015). *El estrés laboral*. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BA

%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de, capacidad%20para%20
0afrontar%20la%20situaci%C3%B3n%22.

Grupo Edén. (s/f de s/f de 2015). *Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos*. Recuperado de <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20es%20el,niveles%20de%20rentabilidad%20y%20productividad.>

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. Recuperado de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández, A. (2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos*. Instituto tecnológico y de estudios superiores de Monterrey. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>

Huamanchumo, L. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docente de una IE de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/RE_PSICO_LUCIANA.HUAMANCHUMO_ESTRES.LABORAL.DOCENTES_DATOS.pdf

Martín, R. (2019). *Principales causas del estrés*. Recuperado de <https://forbes.es/lifestyle/5454/cuales-son-las-principales-causas-del-estres/>

Mendoza, I. (2013). *Ética del psicólogo*. Recuperado de <https://www.utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/etica-del-psicologo/>

Merino, M. y Pérez, J. (2008). *Definición.De*. Recuperado, de <https://definicion.de/docente/>

Morales, I. (s.f.). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://sites.google.com/site/51300008metodologia/home>

Naranjo, I. (2014). *Factores psicosociales y su influencia en el clima laboral para diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional de la Intendencia*

Regional Norte de la Superintendencia de Telecomunicaciones. Universidad Central de Ecuador, Quito. Recuperado de <http://200.12.169.19:8080/bitstream/25000/7669/1/T-UCE-0007-247i.pdf>

National Institute of Mental Health. (s/f de s/f de s/f). *Instituto Nacional de Salud Mental (NIMH)*. Recuperado de DEPARTAMENTO DE SALUD Y SERVICIOS HUMANOS DE LOS ESTADOS UNIDOS: [https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/5-cosas-que-usted-debe-saber-sobre-el-estres/index.shtml#:~:text=Con%20el%20tiempo%2C%20la%20tensi%C3%B3n,la%20ansiedad%20\(en%20ingl%C3%A9s\).](https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/5-cosas-que-usted-debe-saber-sobre-el-estres/index.shtml#:~:text=Con%20el%20tiempo%2C%20la%20tensi%C3%B3n,la%20ansiedad%20(en%20ingl%C3%A9s).)

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de primaria*. Tesis doctoral, Instituto nacional de salud de los trabajadores, Cuba. Recuperado de http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS_VIERA.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. (OIT, Ed.) SafeDay, I(1), 68. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2015). *El estrés laboral*. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938

Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>

Psicología UNED. (2019). *El estrés*. Recuperado de Psicología UNED: <http://psicologia.isipedia.com/segundo/psicopatologia/psicopatologia-parte-2/01-el-estres#:~:text=a%20los%20cognitivos.->

,Teor%ADas%20basadas%20en%20el%20est%ADmulo,alterar%20el%20funcionamiento%20del%20organismo

Ramón, C. (2018). *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en los docentes de la UGEL San Marcos-Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/773/TESIS%20CARMEN%20RAM%c3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramón, L. (2017). *Mindfulness en organizaciones*. Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/86442768.pdf>

Revista Lasallista de Investigación. (s/f de s/f de 2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. Recuperado de Revista Lasallista de Investigación: <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

Ruelas, A. (2016). *Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en la IE Jorge Basadre de Arequipa*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Arequipa. Recuperado de http://repositorio.uancv.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UANCV/1579/T036_29237590.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ruiz, L. (2019). *La teoría del estrés de Selye: ¿qué es y qué explica?*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>

Sampieri, R. (2014). *Metodología*. Recuperado de <http://metodologia02.blogspot.com/p/metodos-de-la-investigacion.html>

Sanchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

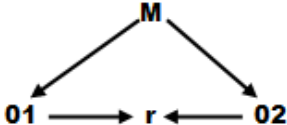
Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y en el desgaste del profesorado*. Recuperado de <http://roderic.uv.es/handle/10550/24703>

Ucha, F. (2012). *Definición de satisfacción laboral*. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/social/satisfaccion-laboral.php>

Zuasnabar, E. (2018). *Relación del estrés laboral y la satisfacción laboral en una institución educativa de Huancayo*. Universidad Continental, Huancayo
Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4890/1/INV_FHU_501_TE_Zuasnabar_Condor_2018.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

1. TÍTULO:	4. VARIABLE DE ESTUDIO	8. INSTRUMENTOS
Estrés laboral y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” Bagua Grande Amazonas 2020	Variable 01: estrés laboral Variable 02: satisfacción laboral	
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5. HIPÓTESIS GENERAL	
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” Bagua Grande Amazonas Perú 2020?	- El estrés laboral está relacionado con la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” Bagua Grande Amazonas 2020	En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> • Escala de Estrés Laboral para la primera variable. • Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente para la segunda variable
3. OBJETIVOS	6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	9. ANÁLISIS DE DATOS
3.1. Objetivo general	No experimental de corte transversal	
Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” Bagua Grande Amazonas Perú 2020	 <p> M = Medir utilizando escalas piloteadas 01 = Variable: estrés laboral r = relación que existe entre las dos variables 02 = Variable: satisfacción laboral </p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25 donde se utilizará el método del coeficiente Alfa de Cronbach - Escala de Likert: Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios. - T de Student: es una distribución de probabilidad que estima el valor de la media de una muestra pequeña. - Anova: Para establecer si existen diferencias a nivel de las variables. - U de Mann-Whitney: Para establecer si existen diferencias a nivel de las variables - Prueba de Kruskal-Wallis: Para establecer si existen diferencias a nivel de las variables entre tres a más muestras. - Correlación de Pearson: Para hallar la relación entre dos o más variables. - Correlación de Spearman: ρ (rho) es una medida de correlación (la asociación o interdependencia).
3.2. Objetivos específicos	7. POBLACIÓN Y MUESTRA	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” Bagua Grande Amazonas 2020. ▪ Conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” Bagua Grande Amazonas 2020. ▪ Identificar la relación que existe entre el desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y demerito profesional de los docentes de la Institución Educativa 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” Bagua Grande Amazonas 2020. • Conocer la relación existente entre las relaciones interpersonales, el desempeño profesional, las condiciones laborales, la valoración del trabajo desarrollado, la participación, los factores organizacionales, el ambiente físico, el equipo directivo con el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga” Bagua Grande Amazonas 2020 	7.1. Población: La población lo conforman 105 trabajadores de la institución educativa “ASA” N° 16210, cuya institución cuenta con tres niveles: inicial, primaria y secundaria. 7.2. Muestra: La muestra con que se trabajará serán los docentes del nivel secundario que son 32.	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Definición operacional de la variable Estrés Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE RESPUESTA	NIVELES	ESCALA
Desgaste emocional	Falta de motivación Insatisfacción Enojo Tensión Agotamiento	1-3-8-11- 14-15-23- 17	N RV AV F	Alto Medio Bajo	Ordinal
Insatisfacción por retribución	Celos profesionales Envidias	2-4-9-22- 28-31-19	N RV AV F	Alto Medio Bajo	Ordinal
Insatisfacción del ejercicio profesional	Malas relaciones interpersonales. Bajo salario. Malas condiciones de trabajo.	10-26-37- 16-40	N RV AV F	Alto Medio Bajo	Ordinal
Falta de motivación	Falta de autoconfianza. Indiferencia de los jefes. Falta de apoyo falta de reconocimiento.	25-32-27- 13-20	N RV AV F	Alto Medio Bajo	Ordinal
Exceso de demanda laboral	Sobrecarga de trabajo de actividades que se realizan. Tiempo insuficiente para dar respuesta a las actividades.	7-21-30- 35-38-39- 24	N RV AV F	Alto Medio Bajo	Ordinal
Demerito profesional	Sentirse rebasado por la dificultad de las tareas. Exceso de esfuerzo y responsabilidad. Impotencia ante la falta de resultados.	29-33-34- 36-18-6-5- 12	N RV AV F	Alto Medio Bajo	Ordinal

Definición operacional de la variable Satisfacción Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE RESPUESTA	NIVELES	ESCALA
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución	1, 11 y 23	TS AS AI TI	Bajo Medio bajo Medio Medio alto Alto	Ordinal
Desempeño profesional	Las actividades docentes que desempeño en este momento El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo La autonomía que tengo para realizar mi trabajo La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo Lo motivador que es mi trabajo	2, 5, 7, 22 y 26	TS AS AI TI	Bajo Medio bajo Medio Medio alto Alto	Ordinal
Condiciones laborales	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente La forma en que me puedo promover a un puesto directivo El nivel laboral que tengo La remuneración económica que percibo La cantidad de trabajo que se me asigna La forma en que puedo ascender de nivel salarial	3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34	TS AS AI TI	Bajo Medio bajo Medio Medio alto Alto	Ordinal
Valoración del trabajo desarrollado	La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes La opinión que tiene la comunidad sobre los académicos de esta institución La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes	4, 9, 27 y 32	TS AS AI TI	Bajo Medio bajo Medio Medio alto Alto	Ordinal
Participación	Mi forma de participar en la toma de decisiones La forma en que toman en cuenta mis opiniones	10 y 31	TS AS AI TI	Bajo Medio bajo Medio Medio alto Alto	Ordinal
Factores organizacionales	La forma en que se respeta la normatividad institucional El ambiente de trabajo que existe en la institución El modo en que se respetan los estatutos universitarios La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo La forma en que está organizada la institución	13, 14, 19, 20 y 30	TS AS AI TI	Bajo Medio bajo Medio Medio alto Alto	Ordinal

Ambiente físico	La ventilación del espacio físico donde laboro La iluminación del espacio físico donde trabajo El espacio físico donde realizo mi trabajo	16, 24 y 33	TS AS AI TI	Bajo Medio bajo Medio alto Alto	Ordinal
Equipo directivo	La equidad con que se es tratado por parte del equipo directivo La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo La forma en que me trata el equipo directivo El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente	8, 12, 15, 17, 21 y 35	TS AS AI TI	Bajo Medio bajo Medio alto Alto	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Hernández Gonzales (2012)

Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente:

0	1	2	3
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente

N°	Enunciados	1	2	3	4
1	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.				
2	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.				
3	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.				
4	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.				
5	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad				
6	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.				
7	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.				
8	Estoy insatisfecho con mi trabajo.				
9	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.				
10	Tengo ganas de cambiar de trabajo.				
11	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.				
12	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.				

13	Me siento indiferente para hacer propuesta de mí trabajo.				
14	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.				
15	Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.				
16	Me enojo con facilidad en el trabajo.				
17	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.				
18	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta institución.				
19	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.				
20	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.				
21	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.				
22	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.				
23	Estoy harto de mi trabajo.				
24	Son excesivas las tareas a realizar.				
25	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.				
26	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.				
27	Es insuficiente el pago que recibo.				
28	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.				
29	Me siento sin ganas de ir a trabajar.				
30	Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.				
31	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.				
32	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.				
33	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.				
34	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.				
35	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.				

36	Prefiero ser indiferente ante de lo que me desagrada de mi trabajo.				
37	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.				
38	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.				
39	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.				
40	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.				

ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN DOCENTE (EMSLD)

Barraza y Ortega (2009)

Cuestionario:

1. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con mis colegas?
 Totalmente insatisfecho
 Algo Insatisfecho
 Algo satisfecho
 Totalmente satisfecho
2. ¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño en este momento?
 Totalmente insatisfecho
 Algo Insatisfecho
 Algo satisfecho
 Totalmente satisfecho
3. ¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?
 Totalmente insatisfecho
 Algo Insatisfecho
 Algo satisfecho
 Totalmente satisfecho
4. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?
 Totalmente insatisfecho
 Algo Insatisfecho
 Algo satisfecho
 Totalmente satisfecho

5. ¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
6. ¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la Institución para desarrollarme profesionalmente?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
7. ¿Qué tan satisfecho estoy con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
8. ¿Qué tan satisfecho estoy con la equidad con que nos trata el equipo directivo de la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
9. ¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la Institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho

10. ¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
11. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con los estudiantes de la Institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
12. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que el equipo directivo de la Institución acompaña y/o supervisa mi trabajo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
13. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma como el equipo directivo respeta la normatividad de la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
14. ¿Qué tan satisfecho estoy con el ambiente de trabajo que existe en la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho

15. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que me trata el equipo de directivo de la Institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
16. ¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación del espacio físico donde trabajo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
17. ¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo de directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
18. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia de los estudiantes?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
19. ¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo de directivo de la institución respeta mis derechos laborales?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
20. ¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho

21. ¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el equipo de directivo de la Institución para desarrollarme profesionalmente?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
22. ¿Qué tan satisfecho estoy con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
23. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
24. ¿Qué tan satisfecho estoy con la iluminación del espacio físico donde trabajo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
25. ¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
26. ¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es mi trabajo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho

27. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo el equipo de directivo de la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
28. ¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
29. ¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
30. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que está organizada la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
31. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma que toman en cuenta mis opiniones el equipo de directivo de la institución?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho
32. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes?
- () Totalmente insatisfecho
 - () Algo Insatisfecho
 - () Algo satisfecho
 - () Totalmente satisfecho

33. ¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico donde realizo mi trabajo?

() Totalmente insatisfecho

() Algo Insatisfecho

() Algo satisfecho

() Totalmente satisfecho

34. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?

() Totalmente insatisfecho

() Algo Insatisfecho

() Algo satisfecho

() Totalmente satisfecho

35. ¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo de la institución para desarrollarme personalmente?

() Totalmente insatisfecho

() Algo Insatisfecho

() Algo satisfecho

() Totalmente satisfecho

Anexo 4: Validación de Instrumentos


Instrumento Escala de estrés laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guisela Vanessa Mendoza Chávez



DNI:42731773

C. Ps. P 26258

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Docente tiempo parcial	Escuela de Posgrado Maestría Psicología Clínica	2019 hasta la actualidad	Asesora de tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente tiempo completo	Escuela de Psicología	2016 hasta la actualidad	Coordinadora de investigación Asesora de Tesis
03	Universidad Privada César Vallejo	Docente tiempo parcial	Escuela de Psicología	2008 hasta la actualidad	Asesora de Tesis

25 de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Cuenca Robles Nancy

N° COLEGIATURA: 5193



Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Privada César Vallejo	Docente tiempo completo	Escuela de Posgrado-Maestría en Psicología	2006 hasta la actualidad	Asesora de Tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente tiempo parcial	Escuela de Psicología	2018 hasta la actualidad	Docente de investigación

28 de noviembre de 2020

Instrumento Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guissela Vanessa Mendoza Chávez


DNI: 42751773

C. Ps. P 26288

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Docente tiempo parcial	Escuela de Posgrado Maestría Psicología Clínica	2019 hasta la actualidad	Asesora de tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente tiempo completo	Escuela de Psicología	2016 hasta la actualidad	Coordinadora de investigación Asesora de Tesis
03	Universidad Privada César Vallejo	Docente tiempo parcial	Escuela de Psicología	2008 hasta la actualidad	Asesora de Tesis

25 de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Cuenca Robles Nancy

N° COLEGIATURA: 5193



Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Privada César Vallejo	Docente tiempo completo	Escuela de Posgrado- Maestría en Psicología	2006 hasta la actualidad	Asesora de Tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente tiempo parcial	Escuela de Psicología	2018 hasta la actualidad	Docente de investigación

28 de noviembre de 2020

Anexo 5: Matriz de datos

Datos obtenidos en el estrés laboral

DIMENSIONES			DESGASTE EMOCIONAL										INSATISFACCIÓN POR RETRIBUCIÓN						INSATISFACCIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL					FALTA DE MOTIVACIÓN					EXCESO DE DEMANDA LABORAL						DEMERITO LABORAL													
Encuestados	Genero	Edad	P01	P03	P08	P11	P14	P15	P17	P23	P02	P04	P09	P19	P22	P28	P31	P10	P16	P26	P37	P40	P13	P20	P25	P27	P32	P07	P21	P24	P30	P35	P38	P39	P05	P06	P12	P18	P29	P33	P34	P36						
1	Femenino	36	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1						
2	Masculino	45	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1			
3	Femenino	43	2	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0		
4	Femenino	33	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	Femenino	42	1	1	1	1	1	2	0	1	1	2	2	3	2	1	2	2	0	2	2	2	0	1	0	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	0	0	2	2	1	2	1	0	0	2	1	
6	Femenino	43	2	2	0	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	2	2	0	2	0	0	1	2	0	0	2	2	0	0	0	2	1	1	0	0	0	2	2	1	0	0	2	2	0	2	2	1	1
7	Femenino	43	2	1	1	0	1	2	1	0	0	3	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	0	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

8	Fem enin o	47	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	
9	Fem enin o	42	2	2	3	1	2	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	1	1	2	1	0	0	0	2	2	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	2	1	0	
10	Mas culin o	39	2	1	0	1	1	2	1	0	2	1	1	1	2	3	1	0	0	0	1	1	0	3	0	1	1	1	0	1	1	0	2	3	0	0	1	1	0	0	0	0	
11	Mas culin o	38	1	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	2	0	3	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	
12	Mas culin o	39	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	1	0	0	0	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	0	0	1	0	3	0	0	1	1	0	1	0	
13	Fem enin o	48	2	2	0	1	2	1	0	0	2	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	0	2	3	2	0	2	2	2	1
14	Fem enin o	25	2	3	0	0	2	2	2	0	2	2	1	2	1	0	0	0	0	2	2	2	2	0	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	0	1	2	2	3	2	2	
15	Fem enin o	54	1	1	0	2	2	1	2	0	2	0	1	2	2	3	2	2	2	0	2	1	1	0	0	3	2	1	1	1	1	1	1	2	0	0	1	2	3	2	2	2	3
16	Fem enin o	43	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	2	0	0	0	1	1	0	3
17	Fem enin o	44	2	2	0	2	2	1	0	0	1	2	2	2	1	0	0	0	1	1	1	1	2	0	0	2	2	2	1	2	2	0	2	2	1	2	3	0	0	2	2	2	2

18	Fem enino	45	2	2	0	1	0	0	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2				
19	Fem enino	53	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	2	2	1	0	1	0	1	0	3	1	1	0	2	0	1	1	1	3	0	0	0	1	2	1	1				
20	Fem enino	48	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2				
21	Fem enino	47	2	1	1	1	2	2	0	0	3	3	1	0	2	0	2	0	1	2	0	2	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	0	1	1	2	1	1				
22	Mas culino	65	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0			
23	Fem enino	50	2	3	0	0	3	0	0	0	3	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0		
24	Fem enino	51	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
25	Fem enino	35	2	2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0		
26	Mas culino	37	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
27	Fem enino	32	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	1	2	1	2	0	2	2	2	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

28	Fem enin o	37	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	0	0	1	1	2	2	1	1	
29	Fem enin o	39	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
30	Mas culin o	35	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	3	3	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	2	1	1	0	1	1	0	3	0	1	0	0	1	0	0	
31	Mas culin o	45	2	1	0	1	0	2	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	
32	Fem enin o	47	2	1	1	2	1	2	1	0	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	0	2	0	0	1	2	3	2	1
33	Fem enin o	40	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	0	1	0	1	1	3	2	2	2	1	3	1	3	0	2	1	1	2	1	0	
34	Fem enin o	53	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3
35	Mas culin o	44	2	2	1	1	2	1	1	0	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	0	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	
36	Fem enin o	49	3	1	1	3	1	3	3	3	0	1	1	0	1	3	3	3	0	2	2	3	2	0	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	0	3	0	3	3	2	2	
37	Fem enin o	44	3	2	0	2	2	2	2	0	2	2	1	2	1	0	1	0	1	2	2	2	0	2	0	2	2	1	0	2	1	2	1	1	3	1	0	2	0	2	1	1	

38	Masculino	17	2	2	1	1	1	2	1	1	1	0	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1				
39	Femenino	17	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	0	3	3	2	3	3	3	3	1				
40	Femenino	29	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3				
41	Femenino	52	1	1	3	0	1	1	1	0	1	2	1	1	2	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2		
42	Femenino	38	2	2	1	1	1	3	2	0	2	2	1	2	1	0	3	1	2	2	1	2	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
43	Femenino	44	2	2	0	2	1	2	2	0	0	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	0	0	1	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	0	1	1	1	1			
44	Masculino	27	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	0	0	1	1	2	1	2				
45	Femenino	45	3	1	0	2	3	3	3	0	0	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	0	2	2	3	2	2	2	2	3	0	3	0	2	2	2	3	2	1				
46	Masculino	63	0	2	0	0	2	0	0	0	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
47	Femenino	40	2	1	0	1	2	2	1	0	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	0	2	0	1	0	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	0	1	0	2	2	2	1				

48	Masculino	52	2	2	0	1	1	2	0	0	1	2	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	2	1	2	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1			
49	Femenino	45	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2			
50	Femenino	43	2	1	1	0	1	2	1	0	0	3	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	0	2	3	2	2	2	2			
51	Femenino	47	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1		
52	Femenino	42	2	2	3	1	2	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	1	1	2	1	0	0	0	2	2	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	2	1	0			
53	Masculino	39	2	1	0	1	1	2	1	0	2	1	1	1	2	3	1	0	0	0	1	1	0	3	0	1	1	1	0	1	1	0	2	3	0	0	1	1	0	0	0	0			
54	Masculino	38	1	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	2	0	3	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1
55	Masculino	39	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	2	2	1	0	0	1	0	3	0	0	1	1	0	1	0			
56	Femenino	48	2	2	0	1	2	1	0	0	2	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	0	2	3	2	0	2	2	2	1			
57	Femenino	40	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	0	1	0	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	0	2	1	1	2	1	0		

58	Fem enino	53	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	
59	Mas culino	44	2	2	1	1	2	1	1	0	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	0	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2		
60	Fem enino	49	3	1	1	3	1	3	3	3	0	1	1	0	1	3	3	3	0	2	2	3	2	0	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	0	3	0	3	3	2	2		
61	Fem enino	44	3	2	0	2	2	2	2	0	2	2	1	2	1	0	1	0	1	2	2	2	0	2	0	2	2	1	0	2	1	2	1	1	3	1	0	2	0	2	1	1		
62	Mas culino	17	2	2	1	1	1	2	1	1	1	0	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	
63	Fem enino	17	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	0	3	3	2	3	3	3	3	1		
64	Fem enino	29	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	
65	Fem enino	52	1	1	3	0	1	1	1	0	1	2	1	1	2	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2
66	Fem enino	38	2	2	1	1	1	3	2	0	2	2	1	2	1	0	3	1	2	2	1	2	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
67	Fem enino	54	1	1	0	2	2	1	2	0	2	0	1	2	2	3	2	2	2	0	2	1	1	0	0	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	1	2	3	2	2	2	3

68	Fem enino	43	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	2	0	0	0	1	1	0	3		
69	Fem enino	44	2	2	0	2	2	1	0	0	1	2	2	2	1	0	0	0	1	1	1	2	0	0	2	2	2	1	2	2	0	2	2	1	2	3	0	0	2	2	2	2		
70	Fem enino	45	2	2	0	1	0	0	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2		
71	Fem enino	53	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	2	2	1	0	1	0	1	0	3	1	1	0	2	0	1	1	1	3	0	0	0	1	2	1	1		
72	Fem enino	48	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2		
73	Fem enino	47	2	1	1	1	2	2	0	0	3	3	1	0	2	0	2	0	1	2	0	2	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	0	1	1	2	1	1		
74	Fem enino	43	2	1	1	0	1	2	1	0	0	3	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	0	2	3	2	2	2	2	
75	Fem enino	47	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1		
76	Fem enino	42	2	2	3	1	2	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	1	1	2	1	0	0	0	2	2	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	1	0
77	Mas culino	39	2	1	0	1	1	2	1	0	2	1	1	1	2	3	1	0	0	0	1	1	0	3	0	1	1	1	0	1	1	0	2	3	0	0	1	1	0	0	0	0		

Datos obtenidos en la satisfacción laboral

DIMENSIONES			RELACIONES INTERPERSONALES			DESEMPEÑO PROFESIONAL					CONDICIONES LABORALES					VALORACIÓN DEL TRABAJO				PARTICIPACIÓN		FACTORES ORGANIZACIONALES					AMBIENTE FÍSICO			EQUIPO DIRECTIVO								
Encuestados	Genero	Edad	P01	P11	P23	P02	P05	P07	P22	P26	P03	P06	P18	P25	P28	P29	P34	P04	P09	P27	P32	P10	P31	P13	P14	P19	P20	P30	P16	P24	P33	P08	P12	P15	P17	P21	P35	
1	Femenino	36	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
2	Masculino	45	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	Femenino	43	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	Femenino	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	
5	Femenino	42	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
6	Femenino	43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
7	Femenino	43	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
8	Femenino	47	3	3	1	2	3	1	1	1	3	2	3	1	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
9	Femenino	42	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
10	Masculino	39	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
11	Masculino	38	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	1	2	3	2	3	3

12	Masculino	39	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1			
13	Femenino	48	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1			
14	Femenino	25	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
15	Femenino	54	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
16	Femenino	43	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
17	Femenino	44	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1		
18	Femenino	45	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
19	Femenino	53	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2		
20	Femenino	48	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
21	Femenino	47	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
22	Masculino	65	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	4	2	1	1	2	1	1		
23	Femenino	50	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	
24	Femenino	51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	Femenino	35	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
26	Masculino	37	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	

42	Femenino	38	1	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3		
43	Femenino	44	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	Masculino	27	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	
45	Femenino	45	1	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	3	2	2	3	2	3
46	Masculino	63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	Femenino	40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
48	Masculino	52	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
49	Femenino	45	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
50	Femenino	50	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	1	1	2	2	1	1	3	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	
51	Femenino	44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	Masculino	17	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	
53	Femenino	17	1	1	1	1	4	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	2	1	2	3	2	4	4	4	3	2	4	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	
54	Femenino	29	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
55	Femenino	52	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	
56	Femenino	38	1	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3

Anexo 6: Propuesta de valor

PROPUESTA DE VALOR

TITULO PROGRAMA: TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE CONCENTRACIÓN – MINDFULNESS PARA DOCENTES

INTRODUCCIÓN

En nuestra vida diaria, no podemos prestar atención a aquellas actividades que se están llevando a cabo actualmente. Nuestros pensamientos están llenos de todo tipo de pensamientos que "aparecen" y nos presionan. Para ahorrar energía cerebral, el cerebro adquiere un estado automático, llamado "piloto automático", que en neurociencia se denomina "red neuronal predeterminada".

Este "piloto automático" también se adopta ante un estado de tensión en situaciones de cambio que implican adaptación, como cuando nos llegan malas noticias, nos vemos afectados por una enfermedad grave, crónica o ante el dolor.

En condiciones de cambios que indican adaptación (por ejemplo, cuando nos llegan malas noticias, nos veremos afectados por enfermedades graves, crónicas o dolores), este tipo de "conducción autónoma" también se utiliza bajo estrés. Una vez que empezamos a darnos cuenta de que, incluso en pequeñas formas, nuestro cerebro responderá y podremos controlar mejor nuestro comportamiento. De esta forma, aunque nuestro entorno es el mismo, la forma en que nos enfrentamos a estas situaciones es completamente diferente, reduciendo así nuestra ansiedad diaria.

Las técnicas de la atención plena o Mindfulness se utilizan desde hace más de 30 años para reducir los niveles de estrés en todo tipo de personas, independientemente de su edad, sexo, condición física o cualquier característica personal. Aprendiendo a utilizar el Mindfulness para todo lo que sucede todos los días, logramos reducir la ansiedad, mejorar la calidad de vida y mejorar las patologías o condiciones encontradas.

En los últimos años se han publicado un gran número de artículos sobre mindfulness sobre personas sanas y enfermas. Todos estos ensayos han demostrado su efecto sobre la calidad de vida, la depresión, el insomnio y la reducción del estrés. Sin embargo, además de activar diversas áreas cerebrales (relacionadas con la función ejecutiva, toma de decisiones, atención, ejercicio), también mejoraron los niveles de proteína C reactiva, presión arterial, alteraciones cardíacas, niveles de triglicéridos, factor de necrosis tumoral, interleucinas, etc.

Es una de las intervenciones complementarias y alternativas reconocidas por los Institutos Nacionales de Salud (NIH) en el campo de la llamada "medicina psicológica".

Esta técnica también se utiliza en otras áreas, como la preparación de equipos deportivos: los Chicago Bulls y Los Ángeles Lakers han utilizado el Mindfulness en determinadas ligas de campeonato.

Con todo, la atención plena o Mindfulness se cultiva prestando especial atención a nuestras actividades diarias para tener una comprensión consciente de la realidad. Su enfoque sistemático ayuda a desarrollar nuevos tipos de control y conocimiento en nuestras vidas, mejorando así la calidad de vida.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Habiendo realizado la investigación acerca de la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción laboral se encontró con un nivel moderado de estrés laboral por lo que se propone realizar este programa de tal manera ayude a los docentes a disminuir el nivel de estrés laboral y seguir aumentando el nivel de satisfacción laboral.

JUSTIFICACIÓN

Este programa se justifica teóricamente por Stahl & Goldstein, (2010), citado por Ramón (2017), nos explican que Mindfulness es una costumbre budista tradicional. En pali, la primera escritura budista se llama sati "atención plena", y en sánscrito se llama "smrti", que significa "recordar", por lo que se hace necesario realizar este programa para lograr que los docentes de la institución educativa mejoren su atención y disminuyan el estrés ocasionado por el trabajo.

Esta propuesta se justifica porque los programas de Mindfulness son herramientas que sirven de base para la mejora o implementación de cualquier proceso en la organización, y son herramientas efectivas para mejorar la comunicación y las relaciones mutuas de los empleados; estos beneficios también aumentan la satisfacción laboral en las instituciones educativas.

GRUPO OBJETIVO

El programa está dirigido a docentes de la institución educativa "Alejandro Sánchez Arteaga", y tiene como objetivo mejorar su salud mental y física, así como a personas que quieran practicar dentro y fuera del aula.

Buscando educadores que desarrollen nuevas habilidades en el aula para ayudarlos a continuar mejorando la relación maestro-alumno y el desempeño colectivo en el aula.

OBJETIVO GENERAL

Optimizar la atención y la habilidad de toma de decisiones de los docentes en el trabajo cotidiano para aminorar la presión laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar la capacidad de los profesores para autorregular emociones y comportamientos en situaciones complejas en el aula para mejorar la autoconfianza y la autonomía.
- Proporcionar herramientas para establecer una relación profesor-alumno y profesor-profesor, positiva y amistosa, mejorando el entorno laboral y el desempeño profesional.
- Enseñar a controlar el estrés y a reducir la fatiga emocional (burnout) y la ansiedad.
- Fomentar una gestión eficaz del aula y desarrollar una mentalidad tranquila y amistosa al enfrentarse una clase.

METODOLOGÍA

El programa utiliza un método de práctica y experiencia sobresaliente "aprender haciendo" (learning by doing) para el desarrollo del grupo. A través de ejercicios prácticos de Mindfulness y discusiones en grupo, se establecerá una atmósfera de confianza y respeto por el aprendizaje.

CRONOGRAMA

El programa tiene una duración de 8 sesiones de 1 hora por semana, en el proceso el desarrollo de las habilidades de Mindfulness y la amistad con los demás se obtendrá una división del trabajo diferente.

A lo largo del plan, estas actividades tendrán como objetivo el desarrollo personal y profesional del personal docente y la aplicabilidad del aprendizaje en el aula.

TEMAS DE LAS SESIONES PROGRAMADAS

Sesión 01: Introducción del formador y contenido del taller. Presentación y conocimientos previos, expectativas.

- Concentración en la respiración (20 min.)

Sesión 02

- Concentración en la respiración (10 min.)
- Reconocimiento corporal (45 min.)
- Ejercicio libre (Siempre prestando atención a las actividades diarias)

Sesión 03

- Concentración en la respiración (15-20 min.)
- El primer día de reconocimiento corporal y el segundo de Yoga y así de manera alternada (35 min.)
- Ejercicio libre (en la semana tres presta atención a una actividad agradable todos los días y anótala.)

Sesión 04

- Concentración en la respiración (15-20 min.)
- El primer día de reconocimiento corporal y el segundo de Yoga y así de manera alternada.
- Ejercicio libre (para la cuarta semana, realiza el mismo ejercicio sin embargo ahora con un incidente desagradable)

Sesión 05

- Concentración en la respiración (15-20 min.)
- Meditación sentada (30 min.)

Sesión 06

- Empezar con una meditación sentada (45 min.) y otro día realizar Yoga y así de manera alternada.
- Meditación cuando se va caminando

Sesión 07: 45 min., de práctica todos los días, divididos en 3 ejercicios designados según las necesidades personales.

- Meditación sentada
- Yoga
- Exploración corporal

Sesión 08: Ya podemos diseñar nuestros propios ejercicios diarios según sea necesario para decidir qué técnica utilizar.

- Meditación sentada
- Yoga
- Reconocimiento corporal

RECURSOS Y MATERIALES

- Laptop o computadora o celular.
- Conectividad a WIFI.
- Espacio sin ruido.
- Tapete.
- Agenda.