

EL RETO DEL BIENESTAR DOCENTE: EQUILIBRANDO PRESIÓN Y SATISFACCIÓN EN LA EDUCACIÓN

© JOSÉ OSCAR HUANCA FRIAS
RENÉ EDUARDO HUANCA FRIAS
ENRIQUEZ MAMANI VITALIANO
DARIÓ JESÚS PORTILLO CALSINA
BETTY CAMPOS SEGALES
LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
INGRID LIZ QUISPE TICONA
DOMINGA MICHAELA CANO CCOA



EL RETO DEL BIENESTAR DOCENTE: EQUILIBRANDO PRESIÓN Y SATISFACCIÓN EN LA EDUCACIÓN

© José Oscar Huanca Frias

René Eduardo Huanca Frias

Enriquez Mamani Vitaliano

Darío Jesús Portillo Calsina

Betty Campos Segales

Leopoldo Wenceslao Condori Cari

Ingrid Liz Quispe Ticona

Dominga Micaela Cano Ccoa

© Autores

José Oscar Huanca Frias

 <https://orcid.org/0000-0003-0638-2129>

Universidad Nacional de Juliaca - Puno- Perú

René Eduardo Huanca Frias

 <https://orcid.org/0000-0001-5157-2947>

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – Perú

Enriquez Mamani Vitaliano

 <https://orcid.org/0000-0002-9858-2488>

Universidad Nacional de Juliaca– Puno – Perú

Darío Jesús Portillo Calsina

 <https://orcid.org/0009-0008-6216-5448>

Universidad Nacional de Juliaca - Puno– Perú

Betty Campos Segales

 <https://orcid.org/0009-0008-5274-530X>

Universidad Nacional del Altiplano – Puno- Perú

Leopoldo Wenceslao Condori Cari

 <https://orcid.org/0000-0003-2372-6720>

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Puno- Perú

Ingrid Liz Quispe Ticona

 <https://orcid.org/0000-0002-7619-9592>

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Puno- Perú

Dominga Micaela Cano Ccoa

 <https://orcid.org/0009-0003-0170-1255>

Universidad Nacional de Juliaca - Puno– Perú

Casa Editora del Polo - CASEDELPO CIA. LTDA.
Departamento de Edición

Editado y distribuido por:

Editorial: Casa Editora del Polo

Sello Editorial: 978-9942-816

Manta, Manabí, Ecuador. 2019

Teléfono: (05) 6051775 / 0991871420

Web: www.casadelpo.com

ISBN: 978-9942-684-19-6

DOI: <https://doi.org/10.23857/978-9942-684-19-6>

© Primera edición

© Noviembre - 2024

Impreso en Ecuador

Revisión, Ortografía y Redacción:

Lic. Jessica M. Mero Vélez

Diseño de Portada:

Michael J. Suárez-Espinar

Diagramación:

Ing. Edwin A. Delgado-Veliz

Director Editorial:

Lic. Henry D. Suárez Vélez

Todos los libros publicados por la Casa Editora del Polo, son sometidos previamente a un proceso de evaluación realizado por árbitros calificados.

Este es un libro digital y físico, destinado únicamente al uso personal y colectivo en trabajos académicos de investigación, docencia y difusión del Conocimiento, donde se debe brindar crédito de manera adecuada a los autores.

© Reservados todos los derechos. Queda estrictamente prohibida, sin la autorización expresa de los autores, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento. parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento.

Comité Científico Académico

Dr. Lucio Noriero-Escalante
Universidad Autónoma de Chapingo, México

Dra. Yorkanda Masó-Dominico
Instituto Tecnológico de la Construcción, México

Dr. Juan Pedro Machado-Castillo
Universidad de Granma, Bayamo. M.N. Cuba

Dra. Fanny Miriam Sanabria-Boudri
Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Perú

Dra. Jennifer Quintero-Medina
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela

Dr. Félix Colina-Ysea
Universidad SISE. Lima, Perú

Dr. Reinaldo Velasco
Universidad Bolivariana de Venezuela, Venezuela

Dra. Lenys Piña-Ferrer
Universidad Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Venezuela

Dr. José Javier Nuvaez-Castillo
Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta,
Colombia

Constancia de Arbitraje

La Casa Editora del Polo, hace constar que este libro proviene de una investigación realizada por los autores, siendo sometido a un arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review), de contenido y forma por jurados especialistas. Además, se realizó una revisión del enfoque, paradigma y método investigativo; desde la matriz epistémica asumida por los autores, aplicándose las normas APA, Sexta Edición, proceso de anti plagio en línea Plagiarismo, garantizándose así la científicidad de la obra.

Comité Editorial

Abg. Néstor D. Suárez-Montes
Casa Editora del Polo (CASEDELPO)

Dra. Juana Cecilia-Ojeda
Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela

Dra. Maritza Berenguer-Gouarnaluses
Universidad Santiago de Cuba, Santiago de Cuba, Cuba

Dr. Víctor Reinaldo Jama-Zambrano
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ext. Chone

Contenido

PRESENTACIÓN.....	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPITULO I EL PROBLEMA	15
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Formulación del problema.....	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problema específico.....	17
1.3 Justificación del estudio.....	17
CAPITULO II OBJETIVOS.....	19
2.1. Objetivo general.....	20
2.2. Objetivos específicos.....	20
CAPITULO III MARCO TEORICO REFERENCIAL.....	21
3.1 Antecedentes de la investigación.....	22
3.2 Bases teóricas.....	26
3.2.1. Presión laboral.....	26
3.3 Marco conceptual.....	37

CAPITULO IV
HIPÓTESIS.....40

4.1. Hipótesis general.....	41
4.2. Hipótesis específico.....	41
4.3. Variables e indicadores.....	41
4.4. Operacionalización de variables	41

CAPITULO V
PROCEDIMIENTO METODÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....43

5.1. Enfoque de la investigación.....	44
5.2. Método de investigación.....	44
5.3. Tipo de investigación.....	44
5.4. Nivel de investigación.....	44
5.5. Diseño de investigación.....	44
5.6. Población y muestra.....	45
5.6.1. Población.....	45
5.6.2. Muestra.....	45
5.7 Técnicas e instrumentos.....	46
5.7.1. Técnicas.....	46
5.7.2. Instrumentos	46
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	47
5.8.1. Confiabilidad.....	47
5.8.2. Validez del instrumento.....	49
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	49
5.10. Contrastación de hipótesis	49
5.10.1. Planteamiento de hipótesis.....	49
5.10.2. Nivel de significancia.....	49
5.10.3. Estadística de prueba.....	49

5.10.4. P-valor de prueba.....	50
5.10.5. Interpretación y decisión.....	50
CAPITULO VI	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	51
6.1 Presentación de Resultados.....	52
6.2 Discusión de resultados.....	65
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	68
BIBLIOGRAFIA.....	70

El bienestar docente es crucial para el éxito educativo, especialmente en un contexto donde la presión laboral ha aumentado debido a factores como la pandemia. Este estudio, titulado “El reto del bienestar docente: equilibrando presión y satisfacción en la educación”, busca determinar la relación entre la presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes, con el fin de identificar cómo un equilibrio adecuado entre ambas dimensiones puede mejorar el bienestar de los educadores. A través de un enfoque deductivo y una investigación correlacional con una muestra de 25 docentes, se utilizó un cuestionario para recolectar datos, los cuales fueron procesados mediante SPSS, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.911 que garantiza la confiabilidad de los resultados. Los resultados revelaron que, aunque no hay una relación significativa entre la presión laboral general y la satisfacción laboral ($p = 0.293$), sí se identificaron dimensiones específicas, como las presiones sociales ($p = 0.030$) y la flexibilidad en las tareas docentes ($p = 0.020$), que están positivamente relacionadas con la satisfacción laboral. Estas conclusiones destacan la importancia de fomentar un ambiente de trabajo flexible y de apoyo social para los docentes, a fin de mejorar su satisfacción y, por ende, su desempeño en el aula.

La pandemia del coronavirus ha generado un aumento en la presión laboral en diversos sectores, especialmente en la educación, lo que ha conducido a una creciente inconformidad e insatisfacción entre los docentes. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la presión laboral y la satisfacción laboral en los docentes. La investigación adoptó un enfoque deductivo, con un diseño no experimental transversal y un nivel correlacional. La población estuvo conformada por 53 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria de 16 docentes para la recolección de datos mediante encuestas, utilizando un cuestionario como instrumento. La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el análisis del alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.911, lo que indica una excelente consistencia interna. Los resultados revelaron que, en cuanto a la presión laboral, el 41.75% de los docentes se mostraron de acuerdo, mientras que el 16.95% estuvo totalmente de acuerdo, y un 12.50% expresó desacuerdo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 35% de los docentes coincidieron con la afirmación de estar satisfechos con su labor, y el 21% estuvo totalmente de acuerdo. En general, la mayoría de los docentes se mostraron satisfechos con su trabajo. No obstante, con un nivel de confianza del 95% y un valor de $p = 0.293$, se concluyó que no existe una relación significativa entre la presión laboral y la satisfacción laboral en general. Es decir, tanto la presión laboral como la ausencia de la misma no afectan de manera significativa la satisfacción de los docentes. Sin embargo, en dimensiones específicas de la presión laboral, como las presiones sociales derivadas de la labor educativa ($p = 0.030$) y la flexibilidad en las tareas docentes ($p = 0.020$), se encontró que ambas están positivamente relacionadas con la satisfacción laboral. Es decir, a mayor presión social y mayor flexibilidad en las tareas, mayor es la satisfacción laboral. Por otro lado, las dimensiones de presiones derivadas de la vida cotidiana ($p = 0.614$) y la organización administrativa ($p = 0.741$) no mostraron relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes. **PALABRAS CLAVE:** Bienestar docente, presión laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The coronavirus pandemic has generated an increase in work pressure in various sectors, especially in education, which has led to growing dissatisfaction and dissatisfaction among teachers. The objective of this study was to analyze the relationship between work pressure and job satisfaction in teachers. The research adopted a deductive approach, with a non-experimental cross-sectional design and a correlational level. The population was made up of 53 teachers, from whom a random sample of 16 teachers was selected for data collection through surveys, using a questionnaire as an instrument. The reliability of the instrument was evaluated by analyzing Cronbach's alpha, obtaining a value of 0.911, which indicates excellent internal consistency. The results revealed that, regarding work pressure, 41.75% of teachers agreed, while 16.95% totally agreed, and 12.50% expressed disagreement. Regarding job satisfaction, 35% of teachers agreed with the statement of being satisfied with their work, and 21% totally agreed. In general, the majority of teachers were satisfied with their work. However, with a confidence level of 95% and a value of $p = 0.293$, it was concluded that there is no significant relationship between work pressure and job satisfaction in general. That is, both work pressure and the absence of it do not significantly affect teacher satisfaction. However, in specific dimensions of work pressure, such as social pressures derived from educational work ($p = 0.030$) and flexibility in teaching tasks ($p = 0.020$), both were found to be positively related to job satisfaction. That is, the greater the social pressure and the greater the flexibility in tasks, the greater the job satisfaction. On the other hand, the dimensions of pressures derived from daily life ($p = 0.614$) and administrative organization ($p = 0.741$) did not show a significant relationship with teachers' job satisfaction.

KEYWORDS: Teacher well-being, work pressure, job satisfaction

INTRODUCCIÓN

La presión laboral se refiere a la constante preocupación por cumplir con los objetivos establecidos, obtener los resultados esperados y alcanzar el éxito. En el contexto de los docentes, esta presión se percibe como una carga que afecta su bienestar y rendimiento. Las demandas del trabajo pueden influir en su conducta, lo que, a su vez, afecta su satisfacción y desempeño en el aula, provocando una optimización lenta o incluso el estancamiento del desarrollo profesional. Mejorar la gestión de la presión laboral es crucial, ya que un cambio positivo en este aspecto puede generar mejoras significativas en la satisfacción intrínseca y extrínseca de los docentes, repercutiendo directamente en su desempeño y bienestar general dentro de una institución. Los docentes enfrentan presiones adicionales debido a la crisis sanitaria del COVID-19, lo que hace aún más relevante abordar esta problemática. La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre la presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes, con el objetivo de identificar cómo estos factores interactúan y afectan su desempeño. Para ello, se ha planteado la hipótesis de que existe una relación significativa entre ambos aspectos. La investigación se ha estructurado en seis capítulos, abordando el planteamiento del problema, los objetivos, el marco teórico, la formulación de hipótesis, el procedimiento metodológico y la presentación de los resultados. A lo largo del proceso, se han presentado algunas dificultades, como la desconfianza de los docentes al responder las encuestas debido al temor al despido. No obstante, los resultados obtenidos permitirán proporcionar conclusiones y recomendaciones orientadas a equilibrar la presión y la satisfacción laboral, mejorando así el bienestar docente.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema:

La educación en el Perú está experimentando una creciente demanda, especialmente entre los jóvenes con recursos limitados, que buscan una formación técnica para mejorar sus oportunidades laborales. Los institutos superiores tecnológicos, tanto públicos como privados, ofrecen carreras técnicas en áreas como computación e informática, contabilidad, enfermería técnica, entre otras, con una duración de tres años. En este contexto, el papel del docente en estos institutos es fundamental, ya que son responsables de formar a futuros profesionales que se integrarán al sector productivo y contribuirán a la generación de ingresos para el país.

Para cumplir con su labor de manera efectiva, los docentes deben contar con condiciones laborales adecuadas que les permitan transmitir sus conocimientos de forma óptima a los estudiantes. La presión laboral, que puede derivar en estrés, representa un obstáculo significativo, ya que un docente sobrecargado no podrá desempeñar su rol con la calidad necesaria, lo que afectará directamente a los estudiantes y, por ende, a la formación de futuros profesionales.

Actualmente, en las instituciones del país, la presión laboral y el estrés son factores predominantes que afectan el bienestar de los docentes. Estas condiciones adversas repercuten negativamente en su rendimiento y, por lo tanto, en la calidad educativa. Además, la satisfacción laboral es otra variable clave que influye en el desempeño docente; un docente satisfecho es más propenso a impartir sus clases de manera efectiva, mientras que la insatisfacción laboral puede minar su motivación y desempeño.

Por lo tanto, es crucial comprender cómo se interrelacionan la presión laboral y la satisfacción laboral en los docentes, para que las autoridades correspondientes puedan implementar medidas que mejoren las condiciones laborales y, a su vez, disminuyan el estrés. Un entorno laboral que favorezca la satisfacción docente no solo beneficia a los docentes mismos, sino también a la calidad

educativa que reciben los estudiantes, lo que tiene un impacto directo en la formación de profesionales capacitados para el mercado laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general:

¿Cuál es la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes?

1.2.2 Problema específico:

¿Cuál es el nivel de relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción de los docentes?

¿Cuál es el nivel de relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes?

¿Cuál es el nivel de relación entre las presiones originadas por la organización administrativa y la satisfacción de los docentes?

¿Cuál es el nivel de relación entre la flexibilidad con respecto a la tarea docente y la satisfacción de los docentes?

1.3 Justificación del estudio

El presente estudio se basa en la creciente necesidad de comprender cómo las condiciones laborales de los docentes influyen directamente en su bienestar y, por ende, en la calidad educativa que brindan. La labor docente es crucial para la formación de los futuros profesionales que contribuirán al desarrollo económico y social de cualquier país. Sin embargo, el entorno laboral en el que los docentes desempeñan sus funciones a menudo está marcado por altos niveles de presión y estrés, lo que afecta negativamente su desempeño y satisfacción laboral.

En el contexto educativo actual, especialmente en instituciones de educación superior técnica, los docentes se enfrentan a múltiples desafíos que van desde la sobrecarga administrativa, la falta de recursos, hasta las expectativas elevadas de los estudiantes y las autoridades. Estos factores generan un entorno de trabajo que no siempre favorece el bienestar docente, lo que puede llevar a una

disminución en la calidad de la enseñanza. La presión laboral, si no es gestionada adecuadamente, puede convertirse en un factor determinante para el agotamiento y la insatisfacción laboral, lo que a su vez impacta en la motivación de los estudiantes y en su rendimiento académico.

Este estudio es fundamental para identificar y analizar la relación entre la presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes, ya que proporcionar un entorno de trabajo saludable y favorable no solo beneficiará a los educadores, sino que también contribuirá a mejorar la calidad del proceso educativo. Un docente satisfecho y con niveles bajos de estrés tiene mayores probabilidades de enseñar de manera efectiva, promoviendo el aprendizaje significativo en los estudiantes.

Además, los resultados de esta investigación pueden servir de base para que las instituciones educativas implementen políticas y estrategias que optimicen el bienestar de los docentes, creando un ambiente laboral más equilibrado y motivador. Con la implementación de estas medidas, se podría fomentar la retención de docentes capacitados y mejorar el clima educativo, lo que redundará en beneficios a largo plazo para el sistema educativo en general. En este sentido, el estudio contribuye tanto al bienestar del personal docente como a la mejora de la calidad educativa y, por ende, al desarrollo integral de la educación en el país.

CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes.

2.2. Objetivos específicos:

Identificar el nivel de relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción de los docentes.

Identificar el nivel de relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes.

Identificar el nivel de relación entre las presiones originadas por la organización administrativa y la satisfacción de los docentes.

Identificar el nivel de relación entre la flexibilidad con respecto a la tarea docente y la satisfacción de los docentes.

CAPITULO III

MARCO TEORICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación: Antecedentes internacionales

(Oramas, 2013). En su tesis titulada “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de la Escuela Nacional de Salud Pública investigó la presencia de estrés laboral y el síndrome de Burnout entre los docentes de nivel primario en Cuba. El objetivo principal de la investigación fue detectar la incidencia de estos factores en los docentes, mientras que los objetivos específicos incluyeron la identificación de los principales estresores laborales y la evaluación de la prevalencia del estrés en este grupo. Para llevar a cabo el estudio, se seleccionó una muestra de 621 docentes, quienes fueron evaluados a través de tres cuestionarios: la escala sintomática de estrés, el inventario de estrés para maestros y el inventario de Burnout de Maslach. Estos instrumentos fueron aplicados en los centros educativos, tanto de forma individual como grupal, con grupos de no más de cinco participantes. Los resultados obtenidos permitieron identificar los principales factores de estrés laboral, los cuales incluyen el volumen excesivo de trabajo, las demandas asociadas a las características de los estudiantes, los cambios en el sistema educativo y la presión por parte de los superiores. Además, se destacó que estos estresores ocurren en un contexto de salarios inadecuados y recursos insuficientes para realizar el trabajo. El estudio reveló que el 88.2% de los docentes mostraron síntomas de estrés laboral, mientras que el 67.5% presentaron signos del síndrome de Burnout, con predominancia de síntomas desfavorables como el agotamiento emocional, junto con una moderada despersonalización y la percepción positiva de realización personal.

(Navarro, 2008). En su tesis titulada “Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana”, la Universidad Politécnica de Valencia se centró en la revisión de la literatura sobre motivación y satisfacción laboral en el sector de la construcción. Los objetivos principales fueron

explorar y analizar los factores que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores en este sector. Los resultados indicaron que, en su mayoría, las investigaciones publicadas destacan aspectos negativos relacionados con los factores extrínsecos del entorno laboral, como el salario, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de ascenso y las condiciones de trabajo. Estos factores se presentan como causas de insatisfacción frente a los aspectos intrínsecos, como las características de las tareas, la autonomía, la posibilidad de aplicar conocimientos y la retroalimentación. Sin embargo, uno de los pocos factores extrínsecos que se describe positivamente es el ambiente social en el trabajo, especialmente las relaciones entre los compañeros. En cuanto a los factores extrínsecos, la mayoría de los estudios señalan una insatisfacción generalizada con la retribución económica, siendo los bajos ingresos la principal causa. A pesar de ello, el dinero sigue siendo un factor motivador significativo, especialmente entre los trabajadores no cualificados. Otro aspecto señalado es la estabilidad en el empleo, que se considera un factor motivacional importante en la construcción. En cambio, la posibilidad de ascender o promocionar no se percibe como un factor de satisfacción, ya que muchos obreros prefieren evitar los cargos de responsabilidad como encargados u oficiales debido a las cargas adicionales que conllevan. Además, las malas condiciones de trabajo, como las deficientes instalaciones (vestuarios, comedores y baños) y la inseguridad en las obras, son motivos frecuentes de insatisfacción. Por otro lado, los factores intrínsecos han mostrado una mayor relación con la satisfacción laboral. La naturaleza misma del trabajo en construcción se percibe como un factor motivador, ya que muchos trabajadores valoran la satisfacción que les brinda la realización de sus tareas. Además, la autonomía en la toma de decisiones es altamente apreciada: a mayor autonomía, mayor es la satisfacción laboral. Los trabajadores también reportan satisfacción cuando pueden aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas en su desempeño diario, lo que contribuye a un mayor sentido de logro y motivación en su labor.

(Fuentes, 2012). En la Universidad Rafael Landívar, se llevó a cabo

la investigación titulada “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, realizada en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango. El estudio tenía como objetivos principales analizar cómo la satisfacción laboral influye en la productividad del personal y determinar la relevancia de que los empleados se sientan satisfechos con su trabajo y sus efectos sobre la productividad. Para ello, se aplicó un cuestionario con el fin de medir el nivel de satisfacción laboral, mientras que la productividad se evaluó mediante una encuesta dirigida a los jefes de cada área, quienes fueron responsables de evaluar el desempeño de su personal. La muestra incluyó a 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos, lo que representó el 40% de la población total. Los resultados de la investigación mostraron que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad. En términos de satisfacción, el 71% de los encuestados manifestó sentirse satisfecho con su trabajo, mientras que un 29% indicó sentirse generalmente satisfecho. Además, se concluyó que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo y la antigüedad dentro de la institución son los factores que más influyen en la satisfacción laboral de los empleados.

(Gonzales F. , 2011). En la Universidad de Córdoba, España, se desarrolló la tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdoba”, cuyo objetivo principal fue identificar los procesos relacionados con la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados. Además, se investigaron las interacciones entre ambas variables y cómo influyen en el entorno laboral. Las conclusiones del estudio revelaron una fuerte conexión entre la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como su impacto en la calidad del servicio y la satisfacción del cliente. En este sentido, la investigación subraya que no se pueden alcanzar niveles óptimos de calidad en el servicio en una empresa hotelera si sus empleados no están satisfechos ni comprometidos con la organización en la que trabajan. El estudio también se adentra en las teorías que explican las variables que

generan satisfacción. Mientras que algunos estudios se centran en las necesidades básicas según Maslow, otros abordan aspectos dinámicos, como las teorías de la eficacia personal de Bandura, para comprender cómo se alcanza la satisfacción. En cuanto al compromiso organizativo, se define como el grado de implicación del trabajador con la empresa, reflejando una actitud positiva hacia la organización. Este compromiso tiene tres dimensiones: cognitiva, emocional y comportamental. La investigación también menciona que, según Porter, el compromiso organizativo es un concepto unificado, aunque se observa que existen diferentes interpretaciones científicas al respecto. Por otro lado, el modelo de Meyer y Allen ha destacado que la interacción entre las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad constituye una forma genuina de compromiso, basado en los fundamentos de la lealtad y la permanencia en la organización.

Antecedentes nacionales

(Alvarez, 2007). En la Universidad Mayor de San Marcos, se desarrolló la tesis titulada “Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y privadas de Lima Metropolitana” con el objetivo de obtener el grado académico de Doctor. Esta investigación planteó como objetivos principales conocer la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana, identificar las fuentes de presión laboral en docentes de universidades estatales y privadas, y evaluar el nivel de satisfacción laboral de los mismos. Para ello, se aplicó el Cuestionario sobre satisfacción laboral de Frederik Herzberg, junto con los aportes de Dawis, Lofquist y Weis, a una muestra de 506 docentes de universidades estatales y privadas de manera proporcional. Las conclusiones del estudio indicaron que existe una relación inversa entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana, es decir, a medida que aumenta la presión laboral, disminuye la satisfacción laboral. Además, se encontró que la satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales difiere de la de los docentes de

universidades privadas en Lima Metropolitana. Específicamente, el investigador observó diferencias estadísticas significativas, favoreciendo a los docentes de universidades privadas en cuanto a la satisfacción tanto intrínseca como extrínseca.

(Regalado, 2016). En la Universidad Privada Antenor Orrego, se desarrolló la tesis titulada “Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo”, con el propósito de obtener la licenciatura en Psicología. El objetivo principal de la investigación fue establecer la relación entre las variables de presión laboral y satisfacción laboral en los docentes universitarios de una universidad privada de Trujillo. Además, se plantearon objetivos secundarios como identificar los factores de presión laboral y describir los factores de satisfacción laboral. Para ello, se utilizaron dos cuestionarios: el “Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente” (Inventario PLD) y la “Escala de satisfacción laboral” (Escala de Opiniones SL SPC), aplicados a una muestra de 294 docentes. Las conclusiones del estudio indican que existe una correlación altamente significativa entre las variables de satisfacción laboral y presión laboral, destacando la influencia de fuentes físicas, psicológicas y de comportamiento en el ambiente laboral universitario. Estas fuentes actúan como estímulos que moldean las percepciones de los docentes sobre su situación laboral. En cuanto a la presión laboral, el 55.5% de los docentes manifestó experimentar fuentes de estrés laboral de tipo físico, psicológico o conductual dentro de su entorno de trabajo. Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral, el 61.8% de los docentes reportó niveles de insatisfacción laboral muy altos, altos o regulares, lo que refleja una percepción negativa de su situación laboral.

3.2 Bases teóricas

3.2.1. Presión laboral

En la actualidad, especialmente en el entorno organizacional, el trabajo bajo presión se ha convertido en una competencia clave. Para comprenderla de manera precisa, es necesario primero definir dos habilidades fundamentales:

Tolerancia a la presión: "Se refiere a la habilidad de mantener un rendimiento eficaz incluso en situaciones de presión temporal, desacuerdos, oposiciones y diversidad. Es la capacidad de reaccionar y trabajar con alto nivel de desempeño frente a circunstancias de gran exigencia." (Alles, Pág 209, 2003)

Tolerancia al estrés: "Consiste en mantener la eficacia en la acción a pesar de la presión temporal, así como frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad." (Ansorena Cao, 1996, Pág 192)

En la práctica, el trabajo bajo presión puede entenderse como la competencia para desenvolverse eficazmente en condiciones adversas, ya sea por limitación de tiempo o sobrecarga de tareas, manteniendo un nivel de eficiencia. Hoy en día, muchos trabajos se desarrollan bajo presión, como se puede evidenciar al observar los anuncios de empleo. Profesionales como secretarias, administrativos, ejecutivos y gerentes, están sometidos a exigencias similares de presión. Los niveles actuales de presión son mucho más altos que hace solo unos años; parece que todo debe hacerse "para ayer".

El aumento de la necesidad de desarrollar esta competencia se ha producido por varias razones. En primer lugar, la pandemia incrementó las exigencias de las empresas. En un entorno altamente competitivo, las empresas deben esforzarse por sobrevivir y prosperar, lo que se traduce en una mayor carga de trabajo para los empleados, buscando reducir personal y mejorar los resultados. En segundo lugar, la implementación de estándares de calidad más altos, como las certificaciones ISO, exige la utilización de procedimientos y controles que antes no existían y que consumen más tiempo. Otro factor relevante es la polifuncionalidad, un fenómeno común hoy en día, donde los empleados no se limitan a realizar una sola tarea, sino varias, lo que naturalmente incrementa la carga laboral. Además, la cultura de respuesta rápida, que exige atender las necesidades de los clientes con prontitud, ha contribuido a la presión. Por ejemplo, enviar una cotización de manera urgente es crucial para no perder una oportunidad ante

la competencia.

Sin embargo, no todos pueden desempeñarse eficazmente bajo presión. Algunas personas se sienten fácilmente abrumadas y, eventualmente, deben buscar trabajos de menor exigencia debido al riesgo de sufrir estrés. La presión laboral puede generar niveles de estrés perjudiciales si la persona no está preparada para manejarla. En este sentido, es crucial saber hasta qué punto se puede "apretar el acelerador". Cada trabajo tiene un nivel óptimo de estrés: en condiciones demasiado relajadas, el rendimiento puede disminuir, y en condiciones de gran presión, lo mismo puede ocurrir. El equilibrio ideal es un nivel moderado de estrés, como han indicado diversos estudios.

Una de las mejores maneras de adaptarse bien a la presión laboral es organizar el tiempo de manera eficiente, aunque esto no siempre sea posible debido a la multiplicidad de funciones que desconcentran al trabajador. Es común que muchos consideren que la hora más productiva es en la mañana, antes de que comiencen las interrupciones. Otro factor clave es la habilidad para diferenciar lo urgente de lo importante, ya que no todas las urgencias requieren una respuesta inmediata. Aprender a trabajar bajo presión se ha convertido en una demanda creciente en el mercado laboral, y cada persona debe aprender técnicas que le permitan superar con éxito esta exigencia.

El estrés en sí mismo no es dañino, ya que es una respuesta natural del cuerpo y la mente a estímulos internos o externos, activando mecanismos psicofisiológicos para enfrentar los desafíos. El estrés puede ser útil, pues prepara a la persona para enfrentarse o huir de una situación. Sin embargo, cuando es excesivo, continuo y no se manejan adecuadamente las estrategias para afrontarlo, se convierte en perjudicial, afectando el organismo y pudiendo llevar a enfermedades físicas y mentales, e incluso a la muerte.

Algunas recomendaciones para manejar la presión y el estrés incluyen:

- Evitar los estímulos que causan tensión, siempre que sea posible. Si no es posible, tratar de no alterarse en exceso y valorar lo que estas experiencias pueden aportar.

- Recordar que el problema no solo radica en lo que nos afecta, sino en cómo reaccionamos ante ello. Es importante ver los factores estresantes de manera objetiva y no dejarse llevar por emociones intensas.

- Establecer lo que se desea lograr y lo que es posible alcanzar, dando prioridad a lo más importante.

Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula

Los estresores laborales que enfrenta el docente en el ámbito educativo se originan principalmente en su trabajo directo en el aula. Estos factores de presión están estrechamente relacionados con la percepción que el docente tiene sobre la calidad de su desempeño en el entorno específico del aula. La atmósfera del aula, que incluye la dinámica con los estudiantes, los recursos disponibles y las expectativas institucionales, juega un papel crucial en cómo se experimentan y manejan los estresores. La percepción de la calidad del trabajo en este contexto influye significativamente en la respuesta emocional y psicológica del docente ante los desafíos cotidianos que enfrenta en su labor educativa (Alvarez, 2007).

Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula

Ser refiere a los aspectos emocionales que surgen en la interacción entre profesores y alumnos, particularmente a la dinámica que se establece entre ambos. Esto evalúa factores como la calidad de las relaciones emocionales, el nivel de amistad, la disposición para el diálogo y el esfuerzo por establecer un contacto interpersonal. Estos elementos juegan un papel crucial en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo, donde la comunicación y las conexiones personales entre el docente y los estudiantes contribuyen al bienestar y la efectividad del proceso educativo (Alvarez, 2007).

La profesión docente, por su propia esencia, conlleva un desgaste físico y un agotamiento emocional. En este contexto, Flores (2001, citado en la revista digital para profesionales de la enseñanza, 2011) sostiene que la responsabilidad asignada a los docentes por la sociedad constituye una fuente significativa de estrés. Esta situación afecta diversas áreas de la vida del docente, incluyendo sus relaciones personales, intereses, creencias y experiencias, así como su desarrollo profesional y su rol dentro de la educación. (p. 5)

Presiones originadas por la organización administrativa

Hace referencia a las presiones generadas por la estructura administrativa de la organización, abarcando los estresores derivados de las directivas y normativas impuestas por la misma (Álvarez, 2007). La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con ciertos aspectos del desempeño, evidenciando una relación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y las actividades tanto favorables como desfavorables del trabajador. Además, se destaca que el dinero no es el único factor motivador; existen otros incentivos, como los orientados al desarrollo personal, tales como las capacitaciones, que también juegan un papel crucial en la motivación de los empleados (Galaz, 2002).

Flexibilidad con respecto a la tarea docente

Implica la capacidad de flexibilidad en el enfoque docente, lo que permite que el profesor se adapte, modifique y enriquezca su labor educativa (Álvarez, 2007). Según la Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza (2011), las presiones derivadas de las tareas y actividades docentes incluyen:

- Sobrecarga de trabajo
- Falta de autonomía en el trabajo
- Ritmo acelerado de trabajo
- Exigencias desmedidas de rendimiento

- Múltiples responsabilidades laborales
- Rutinas laborales repetitivas y obsesivas
- Competencia excesiva, desleal o destructiva
- Trabajo monótono y sin variación
- Baja satisfacción laboral
- Exceso de actividad física.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede definirse de manera amplia como la actitud general de una persona hacia su trabajo. El trabajo no solo involucra las actividades que se realizan, sino también la interacción con colegas y superiores, el cumplimiento de normativas organizacionales y políticas, el cumplimiento de los estándares de desempeño, y la adaptación a las condiciones laborales, entre otros factores. Esto resalta que la evaluación de la satisfacción de un empleado es una combinación compleja de varios elementos del entorno laboral.

Se puede entender como la actitud del trabajador hacia su empleo, actitud que está influenciada por sus creencias y valores. Las actitudes, a su vez, se forman tanto por las características actuales del puesto como por las percepciones que el trabajador tiene sobre lo que “debería ser”.

Los factores que influyen en las percepciones del “debería ser” (las expectativas del trabajador respecto a su puesto) son principalmente:

1. Necesidades
2. Valores
3. Rasgos personales.

Por otro lado, los tres aspectos de la situación laboral que afectan estas percepciones son:

- Comparaciones sociales con otros empleados
- Características de empleos anteriores
- Grupos de referencia.

En cuanto a las características del puesto, aquellas que influyen en la percepción de las condiciones actuales del mismo incluyen:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros de trabajo
- Contenido del puesto
- Seguridad laboral
- Oportunidades de progreso

Además, la satisfacción laboral se puede analizar desde dos niveles:

Satisfacción general: Es un indicador global que refleja cómo el trabajador percibe diferentes aspectos de su trabajo.

Satisfacción por facetas: Se refiere al grado de satisfacción en áreas específicas del trabajo, como reconocimiento, beneficios, condiciones laborales, supervisión, relaciones con compañeros, y políticas de la empresa.

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con el clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral de los empleados.

Weinert (1985), este interés surge por diversas razones, vinculadas al desarrollo histórico de las teorías organizacionales, las cuales han evolucionado significativamente a lo largo del tiempo.

El autor propone las siguientes razones para abordar la relación entre satisfacción laboral y otros factores organizacionales:

- a. La posible relación directa entre la productividad y la satisfacción en el trabajo.
- b. La posibilidad de una correlación negativa entre satisfacción y pérdidas horarias.
- c. La potencial relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.
- d. El creciente reconocimiento por parte de la dirección sobre la importancia de las actitudes y emociones de los empleados respecto al trabajo, al estilo de liderazgo, a los superiores y a la organización en su conjunto.
- e. La creciente relevancia de contar con información sobre las actitudes, valores y objetivos de los empleados en relación con su desempeño.
- f. El aumento de la importancia de la calidad de vida laboral como parte integral de la calidad de vida general, donde la satisfacción laboral impacta de manera significativa en la satisfacción personal.

El mismo autor subraya cómo en las organizaciones, aspectos psicológicos como las reacciones afectivas y cognitivas influyen en los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral. Aclara que las reacciones y sentimientos de los empleados hacia su entorno laboral son comúnmente consideradas actitudes, y son estos aspectos los que despiertan mayor interés, ya que afectan sus conductas hacia el trabajo, los colegas, los superiores y la organización en su conjunto.

Los incentivos

Los incentivos son aquello que satisface las necesidades y pueden clasificarse en distintas categorías:

- Reales y sustitutos
- Positivos y negativos

- Económicos y no económicos

a) Reales: Satisfacen directamente la necesidad. Por ejemplo, el agua alivia la sed, y la comida satisface el hambre.

b) Sustitutos: Son aquellos que se emplean cuando no se puede obtener el incentivo real, evitando la frustración. Por ejemplo, si una persona tiene sed pero no puede acceder al agua, puede optar por comer una fruta jugosa para satisfacer temporalmente su necesidad.

c) Positivos: Satisfacen la necesidad de una manera que produce placer o recompensa. Pueden incluir elogios, ascensos, beneficios sociales, entre otros.

d) Negativos: Son utilizados para evitar un castigo o consecuencias indeseadas. Se utilizan para disuadir comportamientos, como descuentos salariales o reducción de horas extras.

e) Económicos: Aunque el dinero en sí mismo no es un incentivo, sirve como medio para adquirir incentivos reales o sustitutos. Sin embargo, cada empleado puede tener diferentes necesidades personales que el dinero le ayuda a satisfacer.

f) No económicos: Apuntan a satisfacer necesidades que no requieren compensación monetaria, como el reconocimiento de logros, la competencia sana o el placer de aprender.

En relación con la satisfacción en el trabajo, Robbins (1996) coincide con Weinert en la definición de satisfacción laboral, enfocándose en cómo los niveles de satisfacción e insatisfacción reflejan actitudes positivas o negativas. Según Robbins, la satisfacción laboral es “la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo”.

Satisfacción con el trabajo.

Según Gonzales (2001), un trabajador debería sentirse satisfecho al desempeñar sus tareas, ya que cualquier cambio en la estructura

organizacional, si no es bien recibido, puede generar conflictos y problemas que afecten la misma estructura de la empresa en el futuro. Esto subraya la importancia de que los cambios en la organización sean gestionados adecuadamente para evitar efectos negativos.

El trabajador busca un entorno en el que pueda cumplir con sus expectativas personales, así como con las demandas de la empresa. Sin embargo, cuando esto no se logra, surge la insatisfacción, afectando la percepción que el empleado tiene de su propio desempeño. Gonzales también menciona que no basta con sentirse feliz en el puesto de trabajo, ya que algunos empleados creen que el trabajo no es la fuente principal de satisfacción; lo ven solo como un medio para ganarse la vida, y prefieren obtener satisfacción de otras áreas fuera del trabajo.

El trabajador siempre busca un trabajo en el cual pueda desempeñarse satisfactoriamente en el cual cumpla las expectativas personales y también las de la empresa sin embargo cuando esto no sucede, se suscitan en el trabajador insatisfacción para consigo mismo.

Por otro lado, Gonzales (2006) destaca que, si un trabajador se siente satisfecho con su trabajo, tenderá a desempeñarlo de manera óptima. Para lograr esto, es crucial que se le brinde libertad de decisión dentro de su rol y que los problemas que surjan sean resueltos de manera oportuna. Esto favorece un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Satisfacción con el reconocimiento.

El reconocimiento al trabajador, incluso por las tareas más pequeñas realizadas de manera correcta, genera una gran satisfacción. Es fundamental que el empleado reciba elogios y reconocimiento por su esfuerzo dentro de la organización. Para ello, es esencial que el jefe o superior jerárquico observe constantemente el desempeño de los trabajadores, de modo que el reconocimiento llegue de manera oportuna y justa, reforzando

la motivación del empleado (Gonzales G., 2006).

En el contexto de las instituciones superiores, este reconocimiento adquiere aún más relevancia, ya que contribuye directamente a la satisfacción laboral. Cuanto más satisfechos estén los trabajadores en su entorno laboral, mayor será la productividad que podrán ofrecer, lo que, a su vez, beneficia a toda la institución.

Satisfacción con los beneficios.

Los beneficios que el trabajador recibe como resultado de su labor, tales como pensiones, vacaciones y seguros médicos, juegan un papel fundamental en su satisfacción. Los empleados tienden a sentirse más identificados con la empresa cuando perciben que la distribución de estos beneficios es justa y equitativa. En cambio, cuando los beneficios no se distribuyen de manera adecuada, se genera descontento e insatisfacción (Medina, 2000).

En el caso de los docentes universitarios en el Perú, los beneficios laborales incluyen las vacaciones, el acceso a Essalud y, en algunos casos, seguros adicionales proporcionados por el empleador. Estos beneficios tienen el propósito de mantener satisfechos a los trabajadores, buscando así mejorar su rendimiento y productividad en el trabajo.

Satisfacción con las condiciones de trabajo.

Las condiciones laborales favorables son esenciales para que el trabajador se sienta satisfecho con su puesto de trabajo. Estas condiciones influyen directamente en las actitudes positivas que el empleado adopta frente a las tareas que le son asignadas. Los trabajadores buscan constantemente puestos en los que puedan poner a prueba sus habilidades y desempeñarse en un ambiente que favorezca su bienestar personal. Prefieren lugares de trabajo cómodos, seguros, limpios y con el mínimo de distracciones, ya que estas características facilitan la realización de sus tareas de manera eficiente (Robbins, 1998).

En el ámbito de la educación superior en Perú, existen

universidades que enfrentan desafíos en cuanto a las condiciones de trabajo, ya que en algunas instituciones se utilizan espacios que no fueron diseñados para ser aulas. Estas condiciones inadecuadas afectan negativamente el desempeño de los docentes, quienes no cuentan con un ambiente óptimo para llevar a cabo su labor educativa de manera efectiva.

Satisfacción con la supervisión.

La supervisión del trabajo realizado por los docentes es fundamental para garantizar el cumplimiento de sus responsabilidades. No obstante, puede generar insatisfacción cuando la organización no proporciona directrices claras sobre cómo distribuir el tiempo de los docentes entre sus diversas labores, tales como la enseñanza, la investigación y los servicios que deben ofrecer, ya sea a estudiantes, colegas o superiores jerárquicos. La falta de especificaciones en cuanto a estas tareas puede generar confusión y frustración entre los docentes, afectando su satisfacción laboral (Galaz, 2003).

3.3 Marco conceptual

Presión

Se refiere a la acción de influir o ejercer presión sobre una persona con el fin de controlar o determinar sus acciones o comportamientos.

Presión laboral:

La presión laboral se comprende como cualquier comportamiento que, desde una perspectiva objetiva, puede percibirse como un ataque. Esta presión puede ser tanto explícita como implícita, y se puede expresar a través de palabras ofensivas, miradas, gestos, risas o excluyendo a la persona afectada. Asimismo, puede manifestarse con o sin contacto físico (Manya, 2008).

Satisfacción

Es el estado de bienestar o placer experimentado cuando se satisface un deseo o se cubre una necesidad. Se refiere tanto al

acto de satisfacer como al efecto de sentirse satisfecho. Además, implica la razón, acción o forma en la que se calma o responde completamente a una queja, sentimiento o razonamiento opuesto.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una actitud compleja que refleja cómo un trabajador se siente respecto a su puesto y a las condiciones dentro de la organización, siendo moldeada por una combinación de factores tangibles e intangibles. Esta actitud está fuertemente influenciada por las creencias y valores personales del empleado, que se desarrollan y se ven reflejados en el ambiente laboral. Factores como el salario, los beneficios, la autonomía, el reconocimiento y las relaciones interpersonales son fundamentales, pero también lo son la percepción de justicia organizacional, las oportunidades de desarrollo y el sentido de pertenencia. Cuando los empleados sienten que sus valores y expectativas se alinean con las de la organización, y perciben que tienen un espacio para crecer y ser reconocidos, su satisfacción laboral aumenta. De igual manera, un entorno que promueve la comunicación abierta, el apoyo mutuo y el bienestar general contribuye a generar una actitud positiva hacia el trabajo. En última instancia, la satisfacción laboral no solo influye en el bienestar personal del empleado, sino también en su desempeño y en el éxito organizacional, ya que empleados satisfechos suelen ser más comprometidos, productivos y motivados (Palma, 1999).

Tarea

La tarea o actividad realizada por una persona. Es el trabajo que debe completarse dentro de un plazo determinado. Se refiere a una labor o función específica. El término también puede aludir a las responsabilidades o actividades que una persona debe ejecutar.

Equipo, máquinas y herramientas

Es un sistema compuesto por componentes móviles y fijos cuyo funcionamiento permite utilizar, controlar, regular o convertir

energía, o llevar a cabo una tarea con un propósito específico.

Experiencia

Es el conocimiento o la habilidad adquirida a través de la experiencia directa, ya sea al haberlo realizado, vivido, sentido o padecido en diversas ocasiones. También se refiere al conjunto de aprendizajes que se obtienen a lo largo de la vida o durante un período específico de esta.

Insatisfacción

Es una emoción interna que experimenta una persona cuando percibe que una situación o realidad no satisface sus expectativas o deseos previos.

Docente

Es una persona que ejerce la profesión de enseñar, ya sea de manera general o especializada en un área específica de conocimiento, asignatura o disciplina académica.

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general:

Existe relación significativa entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes

4.2. Hipótesis específico:

Existe relación significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción de los docentes.

Existe relación significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes.

Existe relación significativa entre las presiones originadas por la organización administrativa y la satisfacción de los docentes.

Existe relación significativa entre la flexibilidad con respecto a la tarea docente y la satisfacción de los docentes.

4.3. Variables e indicadores

Variable 1: Presión laboral

Variable 2: Satisfacción laboral

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN- NES	INDICADORES	Escala de medición
V1 Presión laboral	Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula Presiones originadas por la organización administrativa Flexibilidad con respecto a la tarea docente	Interacción docente/alumno Dirección/estructura de la organización Dificultades y obstáculos en el trabajo académico Aspectos emocionales entre profesores y alumnos Evaluación del trabajo docente Trabajo fuera del aula Dirección y estructura de la organización Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente Flexibilidad con respecto a la tarea docente	Ordinal

EL RETO DEL BIENESTAR DOCENTE: EQUILIBRANDO PRESIÓN Y SATISFACCIÓN EN LA EDUCACIÓN

V2 Satisfacción laboral	Satisfacción con el reconocimiento. Satisfacción con la supervisión. Satisfacción con los beneficios. Satisfacción con las condiciones de trabajo. Satisfacción con el trabajo.	Logro Reconocimiento y distinciones Independencia Libertad de cátedra Compensación económica Descuentos Capacitación y perfeccionamiento docente Condiciones de trabajo síncronas y asíncronas Línea de carrera Seguridad en el puesto Estatus Calidad de relaciones interpersonales	Ordinal
----------------------------	---	---	---------

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODÓGICO DE LA
INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, tal como lo señala Sampieri (2004), que emplea la recolección de datos con el fin de probar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos. Este enfoque permite identificar patrones de comportamiento y orientarse según el contexto, la situación, los recursos disponibles, los objetivos del estudio y el problema de investigación.

5.2. Método de investigación:

En el desarrollo de esta investigación, se utilizó el método deductivo, tal como lo describe Sampieri (2004), quien define la investigación como un proceso dinámico, continuo y en constante cambio, con dos propósitos fundamentales: generar conocimiento y teorías (investigación básica) y abordar problemas prácticos (investigación aplicada). De acuerdo con su naturaleza, la investigación tiene un enfoque correlacional.

5.3. Tipo de investigación:

En esta investigación, se empleó el tipo básica, debido a que su finalidad es generar conocimiento teórico, sin buscar una aplicación inmediata. La presión laboral, definida como el aumento de la demanda del trabajo, fue uno de los conceptos clave abordados en este estudio (Sampieri, 2014).

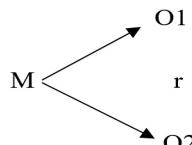
5.4. Nivel de investigación:

El nivel o alcance de la investigación, según proponen los autores (Sampieri, 2014), es de tipo correlacional, ya que se enfoca en analizar la relación entre el nivel de satisfacción profesional de los docentes y otros factores asociados, permitiendo identificar patrones o vínculos entre estas variables.

5.5. Diseño de investigación:

Se empleó el diseño no experimental transversal, ya que este tipo de investigación recopila los datos tal como ocurren en la realidad, sin intervenir o manipular las variables. Además, al ser un diseño transversal, la medición de las variables se realiza en un solo momento o punto en el tiempo.

Se utiliza el siguiente esquema: (Sampieri, 2014).



Dónde:

M: Muestra

O1: Variable 1 (Presión laboral)

O2: Variable 2 (Satisfacción laboral)

r: Correlación

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población está constituida por los 53 docentes de una institución. La población se refiere al conjunto completo de individuos, elementos o unidades que tienen características comunes y que son objeto de estudio en una investigación. Es el grupo al cual se desea generalizar los resultados obtenidos a partir de una muestra. (Sampieri, 2014).

5.6.2. Muestra

La muestra de estudio está conformada por 16 docentes. La muestra es un subconjunto representativo de la población que se selecciona para ser estudiado en una investigación. Es una porción más pequeña que refleja las características de la población en general y sobre la cual se obtienen los datos para hacer generalizaciones o inferencias (Sampieri, 2014).

Para realizar el estudio se utilizó muestreo aleatorio simple:

i) Tamaño inicial:

$$n \propto \frac{NZ_{1-\alpha}^2 \frac{\alpha}{2} PQ}{(N-1)e^2 + Z_{1-\alpha}^2 \frac{\alpha}{2} PQ}$$

$$n \propto \frac{53 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(53-1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{50.9012}{1.0904} = 47$$

Dónde:

N: Población

z^2 : Nivel de confianza: 95%

p: Proporción de acierto: 50%

Q: Proporción de no acierto: 50%

E^2 : Error de muestreo: 5%

Condición:

$$N > n\alpha(n\alpha-1)$$

$$53 > 47(47-1)$$

53 > 2162 no cumple

Tamaño adecuado:

$$n = \frac{47}{1 + \frac{47}{53}} = 16$$

5.7 Técnicas e instrumentos:

5.7.1. Técnicas

Para la recopilación de datos en esta investigación, se empleó la técnica de encuesta dirigida a cada uno de los docentes. Según Sampieri (2014), la técnica de recolección de datos es una herramienta crucial en cualquier proceso investigativo, ya que define el método a seguir para obtener la información necesaria para probar las hipótesis planteadas.

5.7.2. Instrumentos

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario diseñado específicamente para medir las variables de interés, utilizando la escala de Likert. Sampieri (2014), señala que los instrumentos de investigación son esenciales para obtener datos precisos y confiables, los cuales sirven de base para probar hipótesis y responder a las preguntas de investigación.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento:

5.8.1. Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el análisis de Alfa de Cronbach, una herramienta estadística que mide la consistencia interna de las preguntas dentro de un cuestionario. Como menciona Horna (2010), este procedimiento se llevó a cabo utilizando el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), que es ampliamente utilizado en investigaciones para analizar datos y evaluar la fiabilidad de los instrumentos de medición. El valor obtenido con Alfa de Cronbach ayuda a determinar si las preguntas de un instrumento son coherentes entre sí y si realmente miden lo que se pretende evaluar.

Tabla 2. Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	25

En la presente investigación, como se muestra en la tabla 2, se obtuvo un valor de alfa de 0,911, lo que equivale a un 91,1%. Este valor indica un alto nivel de consistencia interna, lo que significa que el instrumento utilizado presenta una coherencia adecuada entre sus elementos, garantizando que las preguntas del cuestionario están alineadas en medir la variable de manera consistente y confiable. Un alfa de Cronbach superior a 0,7 generalmente se considera un indicador de fiabilidad aceptable, por lo que el instrumento utilizado en este estudio es altamente confiable.

Tabla 3. Confiabilidad por interrogante

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Goza de su labor como docente frente a sus estudiantes en las aulas virtuales	85.00	193.867	.421	.910
Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres.	84.50	189.867	.596	.906

EL RETO DEL BIENESTAR DOCENTE: EQUILIBRANDO PRESIÓN Y SATISFACCIÓN EN LA EDUCACIÓN

Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases.	84.69	194.496	.449	.909
En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y el personal administrativo.	84.81	190.963	.605	.906
Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.	84.50	193.333	.511	.908
Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se debe a mérito propio	84.50	192.000	.718	.904
La evaluación del trabajo docente genera inseguridad en el puesto.	85.25	197.533	.356	.911
Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico fuera de las sesiones por mi capacitación actual.	85.31	198.096	.349	.911
Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico con dirección de calidad	84.81	196.563	.476	.908
Es lamentable que aun esforzándome termine sin ser promocionado	84.75	203.667	.190	.913
Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado	84.94	203.663	.143	.915
Siento que en esta institución me brindan la flexibilidad necesaria para realizar las tareas docentes	84.44	193.329	.683	.905
Se siente a gusto con la Independencia del dictado de cursos	84.50	191.333	.582	.906
Se encuentra satisfecho por algún logro obtenido como docente	84.50	192.533	.631	.906
Se siente satisfecho con su libertad de cátedra	84.00	201.067	.461	.909
Usted siente que los cursos que imparte están dentro de su línea de carrera	84.81	192.296	.600	.906
Usted se siente satisfecho ante algún reconocimiento o distinción por parte de las autoridades	85.00	188.933	.609	.906
Estás satisfecho con la Remuneración (compensación económica) que recibe mensualmente	85.19	190.696	.620	.905
Se encuentra satisfecho con los descuentos establecidos por tardanzas e inasistencias en su remuneración como docente	84.81	191.096	.500	.908
Usted se encuentra satisfecho con las Condiciones de trabajo pedagógicas ASÍNCRONAS donde desempeña su labor como docente	84.94	188.329	.831	.902
Usted se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo pedagógicas SÍNCRONAS donde desempeña su labor como docente	85.00	189.867	.776	.903
Usted se encuentra seguro en su puesto de trabajo	84.94	189.529	.478	.909
Usted posee un estatus considerable con el trabajo en la institución	85.06	194.463	.496	.908

Me gusta mantener las relaciones interpersonales con armonía y celeridad con mis compañeros de trabajo	84.44	190.929	.572	.906
Usted se encuentra satisfecho con las capacitaciones y perfeccionamiento docente que brinda la institución	84.81	191.629	.511	.908

5.8.2. Validez del instrumento

La validación del instrumento fue realizada mediante el juicio de un experto, quien se encargó de revisar, evaluar y proporcionar sugerencias para mejorar las preguntas del cuestionario. Posteriormente, las modificaciones sugeridas fueron aprobadas, y el proceso de validación quedó registrado en la hoja de validación correspondiente, garantizando la adecuación y relevancia de las preguntas para medir las variables de la investigación.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La investigación titulada “Presión laboral y satisfacción laboral en los docentes” se llevó a cabo como trabajo de campo. Posteriormente, los datos fueron tabulados utilizando el sistema estadístico IBM SPSS v21, con el apoyo adicional de Microsoft Excel. Para la interpretación y análisis de los resultados obtenidos, se redactaron los informes correspondientes en Microsoft Word, asegurando una presentación clara y detallada de los resultados.

5.10. Contrastación de hipótesis

5.10.1. Planteamiento de hipótesis

H₀= No existe relación significativa entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes.

H₁= Existe relación significativa entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes.

5.10.2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

5.10.3. Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos y tener la tabla de cinco por cinco, se usó la prueba estadística de Tau-b de Kendall.

5.10.4. P-valor de prueba

Tabla 4. Correlación entre presión laboral y satisfacción laboral

		Presión labo-ral	Presión labo-ral	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Presión labo-ral	Coeficiente de correlación	1.000	.203
		Sig. (bilateral)		.293
	N	16		16
Tau_b de Kendall	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.203	1.000
		Sig. (bilateral)	.293	
		N	16	16

P-valor (significancia): El p-valor es $0.293 > 0.05$

5.10.5. Interpretación y decisión

Dado que el nivel de significancia es mayor que 0.05, se concluye que no hay una relación estadísticamente significativa entre la presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes. Aunque hay un coeficiente de correlación positivo, esta asociación es débil y no puede considerarse relevante en términos estadísticos para este análisis.

CAPITULO VI

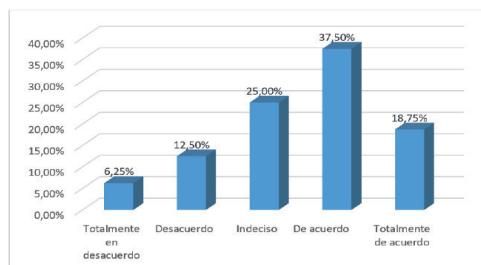
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación de Resultados

Tabla 5. Dimensión presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	6.25%
Desacuerdo	2	12.50%
Indeciso	4	25.00%
De acuerdo	6	37.50%
Totalmente de acuerdo	3	18.75%
Total	16	100%

Figura 1. Dimensión presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula



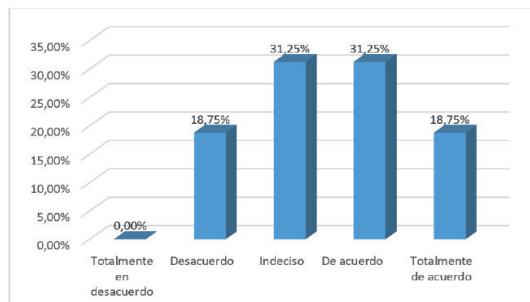
Interpretación.

De acuerdo a la tabla 5 y la figura 1, se observa que el 37.50% de los docentes entrevistados está de acuerdo con las presiones sociales que surgen de la labor educativa en el aula. Un 25% se muestra indeciso frente a este aspecto, mientras que el 18.75% está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 12.50% de los docentes está en desacuerdo y un 6.25% está totalmente en desacuerdo con las presiones sociales derivadas de su labor en el aula.

Tabla 6. Dimensión Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Desacuerdo	3	18.75%
Indeciso	5	31.25%
De acuerdo	5	31.25%
Totalmente de acuerdo	3	18.75%
Total	16	100%

Figura 2. Dimensión Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula

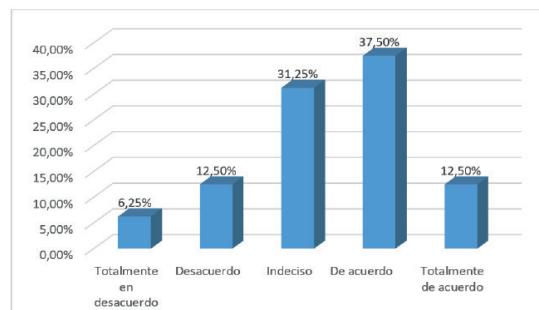


De acuerdo a tabla 6 y la figura 2, se observa que el 31.25% de los docentes entrevistados está de acuerdo con las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, mientras que el 31.25% se muestra indeciso al respecto. Además, el 18.75% de los docentes está en desacuerdo, seguido por el 18.75% que está totalmente de acuerdo, y finalmente, un 0% que está totalmente en desacuerdo con estas presiones.

Tabla 7. Dimensión Presiones originadas por la organización administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	6.25%
Desacuerdo	2	12.50%
Indeciso	5	31.25%
De acuerdo	6	37.50%
Totalmente de acuerdo	2	12.50%
Total	16	100.00%

Figura 3. Dimensión Presiones originadas por la organización administrativa



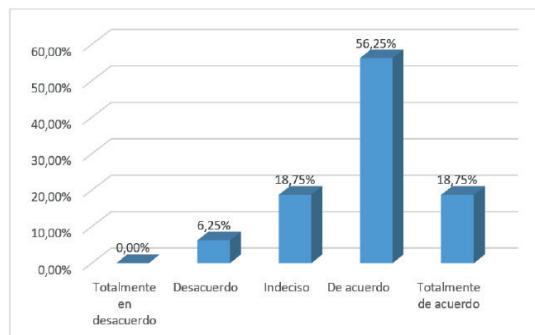
Interpretación.

De acuerdo a la tabla 7 y la figura 3, se observa que el 37.5% de los docentes entrevistados está de acuerdo con las presiones generadas por la organización administrativa. Un 31.25% se muestra indeciso al respecto, mientras que el 12.50% de los docentes está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 12.50% está en desacuerdo y un 6.25% está totalmente en desacuerdo con estas presiones.

Tabla 8. Dimensión Flexibilidad con respecto a la tarea docente

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Desacuerdo	1	6.25%
Indeciso	3	18.75%
De acuerdo	9	56.25%
Totalmente de acuerdo	3	18.75%
Total	16	100.00%

Figura 4. Dimensión Flexibilidad con respecto a la tarea docente



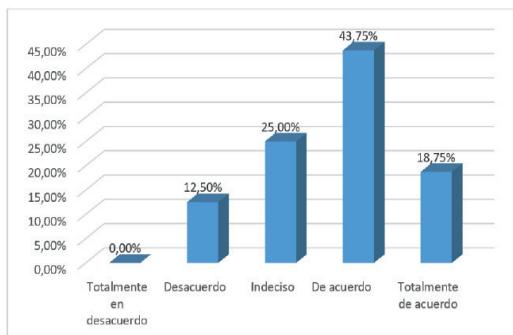
Interpretación.

De acuerdo a la tabla 8 y la figura 4, el 56.25% de los docentes entrevistados está de acuerdo con la flexibilidad en sus tareas docentes. Le sigue un 18.75% que se muestra indeciso, y otro 18.75% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 6.25% de los docentes está en desacuerdo, y ninguno manifestó estar totalmente en desacuerdo respecto a la flexibilidad en la tarea docente.

Tabla 9. Presión laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Desacuerdo	2	12.50%
Indeciso	4	25.00%
De acuerdo	7	43.75%
Totalmente de acuerdo	3	18.75%
Total	16	100.00%

Figura 5. Presión laboral



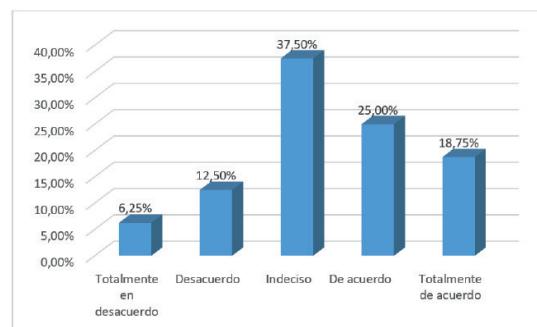
Interpretación.

De acuerdo a la tabla 9 y la figura 5, el 43.75% de los docentes entrevistados está de acuerdo con la existencia de presión laboral. Le sigue un 25% que se muestra indeciso y un 18.75% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 12.50% de los docentes está en desacuerdo y el 0% está totalmente en desacuerdo respecto a la presión laboral.

Tabla 10. Dimensión Satisfacción con el reconocimiento.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	6.25%
Desacuerdo	2	12.50%
Indeciso	6	37.50%
De acuerdo	4	25.00%
Totalmente de acuerdo	3	18.75%
Total	16	100.00%

Figura 6. Dimensión Satisfacción con el reconocimiento.



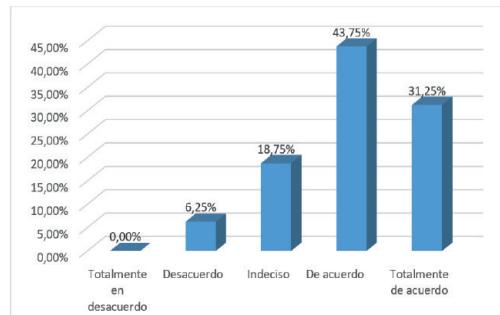
Interpretación

De acuerdo a la tabla 10 y la figura 6, el 37.50% de los docentes entrevistados se muestra indeciso respecto a su satisfacción con el reconocimiento recibido. Le sigue un 25% que está de acuerdo y un 18.75% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 12.5% está en desacuerdo y el 6.25% está totalmente en desacuerdo en relación a este aspecto. En conclusión, la mayoría de los docentes se sitúa entre indeciso y totalmente de acuerdo en cuanto a su satisfacción con el reconocimiento.

Tabla 11. Dimensión Satisfacción con la supervisión.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Desacuerdo	1	6.25%
Indeciso	3	18.75%
De acuerdo	7	43.75%
Totalmente de acuerdo	5	31.25%
Total	16	100.00%

Figura 7. Dimensión Satisfacción con la supervisión.



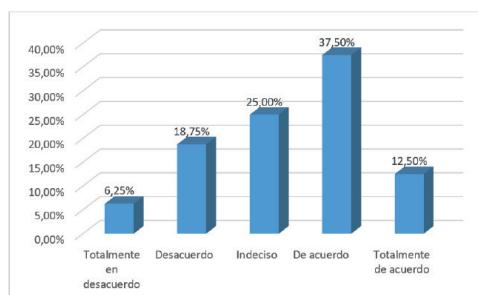
Interpretación

De acuerdo a tabla 11 y la figura 7, el 43.75% de los docentes entrevistados está de acuerdo con su satisfacción respecto a la supervisión, mientras que el 31.25% está totalmente de acuerdo. Además, un 18.75% se muestra indeciso, el 6.25% está en desacuerdo, y ninguno se muestra totalmente en desacuerdo con la supervisión recibida. En conclusión, la mayoría de los docentes se encuentran entre indecisos y totalmente de acuerdo con la satisfacción en relación a la supervisión.

Tabla 12. Dimensión Satisfacción con los beneficios.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	6.25%
Desacuerdo	3	18.75%
Indeciso	4	25.00%
De acuerdo	6	37.50%
Totalmente de acuerdo	2	12.50%
Total	16	100.00%

Figura 8. Dimensión Satisfacción con los beneficios.



Interpretación

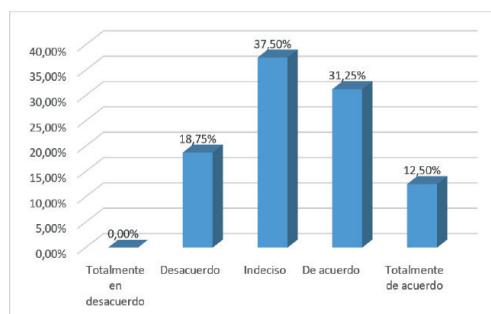
De acuerdo a la tabla 12 y la figura 8, el 37.50% de los docentes entrevistados está de acuerdo con su satisfacción respecto a los beneficios, mientras que el 25% se muestra indeciso. Un 18.75% está en desacuerdo, seguido por un 12.5% que está totalmente de acuerdo, y el 6.25% está totalmente en desacuerdo con los beneficios recibidos. En conclusión, la mayoría de los docentes se encuentran entre indecisos y totalmente de acuerdo con su

satisfacción en relación a los beneficios.

Tabla 13. Dimensión Satisfacción con las condiciones de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Desacuerdo	3	18.75%
Indeciso	6	37.50%
De acuerdo	5	31.25%
Totalmente de acuerdo	2	12.50%
Total	16	100.00%

Figura 9. Dimensión Satisfacción con las condiciones de trabajo.



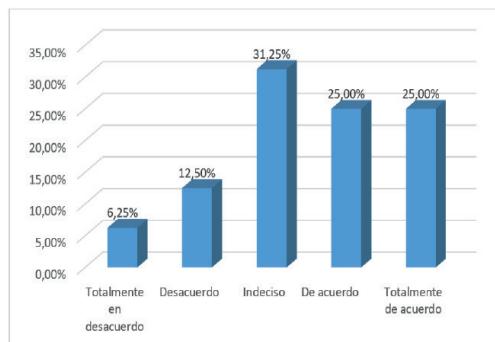
Interpretación

De acuerdo a la tabla 13 y la figura 9, el 37.50% de los docentes entrevistados se muestra indeciso respecto a su satisfacción con las condiciones de trabajo, seguido por un 31.25% que está de acuerdo. Además, un 18.75% está en desacuerdo, el 12.5% está totalmente de acuerdo, y ninguno está totalmente en desacuerdo con las condiciones de trabajo. En conclusión, la mayoría de los docentes se encuentran entre indecisos y totalmente de acuerdo con su satisfacción en relación a las condiciones de trabajo.

Tabla 14. Dimensión Satisfacción con el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	6.25%
Desacuerdo	2	12.50%
Indeciso	5	31.25%
De acuerdo	4	25.00%
Totalmente de acuerdo	4	25.00%
Total	16	100.00%

Figura 10. Dimensión Satisfacción con el trabajo.



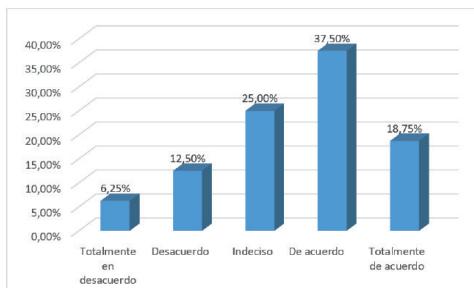
Interpretación

De acuerdo a la tabla 14 y la figura 10, el 31.25% de los docentes entrevistados se muestra indeciso respecto a su satisfacción con el trabajo, seguido por otro 25% que está de acuerdo. Además, el 25% está totalmente de acuerdo, el 12.50% está en desacuerdo y el 6.25% está totalmente en desacuerdo con su satisfacción laboral. En conclusión, la mayoría de los docentes se encuentran entre indecisos y totalmente de acuerdo con su satisfacción con el trabajo.

Tabla 15. Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	6.25%
Desacuerdo	2	12.50%
Indeciso	4	25.00%
De acuerdo	6	37.50%
Totalmente de acuerdo	3	18.75%
Total	16	100.00%

Figura 11. Satisfacción laboral



Interpretación.

De acuerdo a la tabla 15 y la figura 11, el 37.5% de los docentes entrevistados está de acuerdo con su satisfacción laboral, mientras que un 25% se muestra indeciso. Además, un 18.75% está totalmente de acuerdo, el 12.5% está en desacuerdo y el 6.25% está totalmente en desacuerdo con su satisfacción laboral. En conclusión, la mayoría de los docentes se encuentran entre indecisos y totalmente de acuerdo con su satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

H_0 = No existe relación significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción en los docentes.

H_1 = Existe relación significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción en los docentes.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, α = 0.05

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos y tener la tabla de cinco por cinco, se usó la prueba estadístico de Tau-b de Kendall.

P-valor de prueba

Tabla 16. Correlación entre presiones derivadas de la labor educativa en el aula y satisfacción laboral

		Labor educativa en el aula	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Labor educativa en el aula	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.030
		N	16
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,423*
		Sig. (bilateral)	.030
		N	16

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

P-valor (significancia): El p-valor es $0.030 < 0.05$

Interpretación y decisión

Como el resultado calculado de Tau-b de Kendall, es mayor que el alfa estadística planteado, se concluye que, existe relación significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción de los docentes. El coeficiente de correlación de 0.423 indica una relación moderadamente positiva entre las variables. Esto significa que, a medida que aumenta la labor educativa en el aula, también tiende a aumentar la satisfacción laboral de los docentes, aunque la relación no es extremadamente fuerte.

Hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis

H₀ = No existe relación significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes.

H₁ = Existe relación significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes.

Nivel de significancia

Alfa = 0.05

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos y tener la tabla de cinco por cinco, se usó la prueba estadística de Tau-b de Kendall.

P-valor de prueba

Tabla 17. Correlación entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral

		Vida cotidiana en el aula	Satisfacción laboral	
Tau_b de Kendall	Vida cotidiana en el aula	Coeficiente de correlación	1.000	.098
		Sig. (bilateral)		.614
		N	16	16
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.098	1.000
		Sig. (bilateral)	.614	
		N	16	16

P-valor (significancia): El p-valor es $0.614 > 0.05$

Interpretación y decisión

Como el resultado calculado de Tau-b de Kendall, es mayor que el alfa estadística planteado, se concluye que, no existe relación significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes. El coeficiente de correlación es muy bajo (0.098), lo que indica que la relación entre las variables es prácticamente nula. Es decir, incluso si existiera alguna relación, sería extremadamente débil

Hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis

Ho = No existe relación significativa entre las presiones originadas por la organización administrativa y la satisfacción de los docentes.

H1 = Existe relación significativa entre las presiones originadas por la organización administrativa y la satisfacción de los docentes.

Nivel de significancia

Alfa = 0.05

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos y tener la tabla de cinco por cinco, se usó la prueba estadística de Tau-b de Kendall.

P-valor de prueba

Tabla 18. Correlación entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral

			Organización Administrativa	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Organización administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.067
		Sig. (bilateral)		.741
		N	16	16
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.067	1.000
		Sig. (bilateral)	.741	
			16	16

P-valor (significancia): El p-valor es $0.741 > 0.05$

Interpretación y decisión

Como el resultado calculado de Tau-b de Kendall, es mayor que el alfa estadística planteado, se concluye que, no existe relación significativa entre las presiones originadas por la organización administrativa y la satisfacción de los docentes. El coeficiente de correlación de 0.067 es extremadamente bajo, lo que indica que la relación entre las variables es muy débil.

Hipótesis específica 4

Planteamiento de hipótesis

H_0 = No existe relación significativa entre la flexibilidad con respecto a la tarea docente y la satisfacción de los docentes.

H_1 = Existe relación significativa entre la flexibilidad con respecto

a la tarea docente y la satisfacción de los docentes.

Nivel de significancia

Alfa = 0.05

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos y tener la tabla de cinco por cinco, se usó la prueba estadística de Tau-b de Kendall.

P-valor de prueba

Tabla 19. Correlación entre flexibilidad con respecto a la tarea docente y satisfacción laboral

			Flexibilidad de la tarea docente	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Flexibilidad de la tarea docente	Coeficiente de correlación	1.000	,490*
		Sig. (bilateral)		.020
		N	16	16
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,490*	1.000
		Sig. (bilateral)	.020	
			16	16

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

P-valor (significancia): El p-valor es $0.020 < 0.05$

Interpretación y decisión

Como el resultado calculado de Tau-b de Kendall, es mayor que el alfa estadística planteado, se concluye que, existe relación significativa entre la flexibilidad con respecto a la tarea docente y la satisfacción de los docentes. El coeficiente de correlación de 0.490 indica una relación moderada y positiva entre las variables. Esto significa que, a medida que aumenta la flexibilidad de la tarea docente, también tiende a aumentar la satisfacción laboral de los docentes, aunque la relación no es extremadamente fuerte.

6.2 Discusión de resultados

El presente estudio realizado tuvo como objetivo Determinar la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral en los docentes. En los resultados se halló que no existe relación significativa entre presión laboral y satisfacción laboral en los docentes, es decir que no afecta la presión laboral en la satisfacción laboral. Resultados contradictorios se encontró en la investigación de Alvarez (2007), que investigó a docentes de universidades estatales y privadas de Lima Metropolitana. Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana. Así mismo Sánchez y Giovanna mencionan en su investigación sobre presión laboral y satisfacción laboral aplicada a docentes de la Universidad de Trujillo, que existe una correlación altamente significativa entre las variables de satisfacción laboral y presión laboral en la cual se denota la influencia de fuentes físicas, psicológicas y de comportamiento que están presentes en el ambiente laboral universitario como estímulo para la elaboración de percepciones de cada trabajador respecto de su situación laboral (Regalado, 2017).

Así mismo, en las dimensiones presiones sociales derivadas de la labor educativa y flexibilidad en la tarea docente de la variable presión laboral se encuentran relacionadas de manera directa con la satisfacción laboral en los docentes.

Además, en las dimensiones presiones derivadas de la vida cotidiana y organización administrativa de la variable presión laboral no se encuentran relacionadas con la satisfacción laboral en los docentes.

Cuando aumenta la presión laboral pueden suceder dos cosas “que el trabajador este conforme y acepte de buen grado esa política laboral o bien todo lo contrario”. Antonio Cano psicólogo de la Universidad Complutense de Madrid indica que en “ambos casos el resultado de una presión laboral mal ejercida “aumenta el estrés y la tensión del trabajador”. Incluso entre aquellos que

inicialmente la aceptan sin protestar. La diferencia entre ambos es que el trabajador que lleva bien esa situación generará estrés y emociones positivas, mientras que el empleado que se sienta presionado tendrá reacciones negativas, y consecuencias mayores" (Ricou, 2013).

"La satisfacción laboral de los académicos no es una actitud que incida solamente en la productividad y calidad del trabajo académico; sino también repercute de que un docente académico considere un cambio laboral y que este cambio esté orientado a dejar la profesión académica, ya sea parcial o definitiva" (Padilla, Jiménez y Ramírez, 2013).

CONCLUSIONES

Primera: de acuerdo a los resultados obtenidos con un nivel de confianza del 95% y como el resultado calculado de Tau b de Kendall general de la investigación se ha determinado una significancia de $p= 0.293 > 0.05$, contrastando la hipótesis nula que establece que, no existe relación significativa entre la presión laboral y satisfacción laboral en los docentes. Es decir que es indiferente la presión para tener una mejor satisfacción de los docentes

Segunda: Así mismo, con un nivel de confianza del 95% y $p=0.030$ en la dimensión presiones sociales derivadas de la labor educativa y $p=0.020$ en la dimensión flexibilidad en la tarea docente de la variable presión laboral se encuentran relacionadas de manera directa con la satisfacción laboral en los docentes. Además, con $p=0.614$ en la dimensión presiones derivadas de la vida cotidiana y $p=0.741$ en la dimensión organización administrativa de la variable presión laboral no se encuentran relacionadas con la satisfacción laboral en los docentes.

Tercera: Los niveles de presión laboral muestra que el 43.75% se encuentran de acuerdo con la presión laboral, seguido del 25% que está indeciso, además el 18.75% está totalmente de acuerdo, así mismo el 12.50% se encuentra en desacuerdo y finalmente el 0% está totalmente en desacuerdo sobre la presión laboral.

Cuarta: Los niveles de satisfacción laboral muestra que del 100% de los docentes entrevistados, el 37.5% se manifiesta de acuerdo con la satisfacción laboral, seguido del 25% que está indeciso, además el 18.75% está totalmente de acuerdo, así mismo el 12.5% se encuentra en desacuerdo y finalmente el 6.25% está totalmente en desacuerdo con la satisfacción laboral. Se puede concluir que la mayoría de los docentes están desde indeciso a totalmente de acuerdo con la satisfacción laboral

RECOMENDACIONES

Primera: Dado que no se encontró una relación significativa entre la presión laboral y la satisfacción laboral ($p=0.293 > 0.05$), es importante considerar que las estrategias para mejorar la satisfacción de los docentes podrían no depender directamente de las presiones laborales. Se recomienda explorar otras variables que podrían influir en la satisfacción laboral, como la motivación personal, el entorno de trabajo, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional. Además, se sugiere realizar estudios más profundos que identifiquen factores específicos que impacten la satisfacción laboral de los docentes.

Segunda: Dado que se encontró una relación significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa ($p=0.030$) y la flexibilidad en la tarea docente ($p=0.020$) con la satisfacción laboral, se recomienda que las instituciones educativas fomenten un ambiente de trabajo que permita mayor flexibilidad en las tareas docentes y que aborden las presiones sociales derivadas de la labor educativa. Sin embargo, dado que las presiones derivadas de la vida cotidiana ($p=0.614$) y la organización administrativa ($p=0.741$) no están significativamente relacionadas con la satisfacción laboral, se sugiere centrarse en mejorar otros aspectos de la presión laboral que puedan tener un impacto más directo, como la carga de trabajo y la relación con los compañeros de trabajo.

Tercera: Dado que un porcentaje significativo de docentes (43.75%) se encuentra de acuerdo con la presión laboral, se recomienda implementar programas de manejo del estrés y brindar apoyo psicológico o emocional a los docentes. Además, sería beneficioso revisar la carga laboral para equilibrar las exigencias y reducir posibles efectos negativos sobre su bienestar. Esto podría mejorar no solo la satisfacción laboral, sino también el rendimiento docente y la calidad educativa en general.

Cuarta: Dado que la mayoría de los docentes (81.25%) están desde indecisos a totalmente de acuerdo con su satisfacción laboral, se recomienda realizar acciones que refuerzen las

percepciones positivas sobre el entorno laboral. Esto incluye la mejora continua de las condiciones laborales, el reconocimiento de los logros docentes, la promoción de una comunicación abierta con la administración y el fomento de un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador.

BIBLIOGRAFIA

Alvarez, D. M. (2007). Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana. (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú .

AMB. (25 de Abril de 2008). Modernización e inclusión financiera en América Latina. Obtenido de <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-ydisursos/publicaciones/seminarios/modernizacione-inclusion-financiera-enamerica-la/%7BD7A93048-E8D6-B567-FC1213E8A568B29E%7D.pdf>: <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-ydisursos/publicaciones/seminarios/modernizacione-inclusion-financiera-enamerica-la/%7BD7A93048-E8D6-B567-FC1213E8A568B29E%7D.pdf>

BANSEFI. (31 de Agosto de 2013). Materiales y talleres de capacitación. Obtenido de Materiales y talleres de capacitación: <http://www.bansefi.gob.mx/EDUFINANCIERA/paginas/proyectoestrategia.aspx>

Coates, K. (15 de Diciembre de 2009). Educación Financiera: Temas y Desafíos para América Latina.

Cooper, C., & Straw, A. (2002). Cómo controlar eficazmente el estrés en una semana. Barcelona: Ediciones Gestión 2000 S.A.

Day, C. (2005). Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.

Fernández , E. (2009). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional. (tesis doctoral). Universidad de León, España.

Fuentes, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). (tesis licenciatura). Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango,

Guatemala.

Galaz, J. (2003). La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública. Mexico: ANUIES.

García , T. (2016). Cómo superarte con el estrés positivo: Guía práctica. Madrid: Mestas Ediciones.

García, T. (2011). Más allá del estrés. España: Bubok Publishing S.L.

Gonzales , F. (2011). Satisfacción laboral y compromiso organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdoba. (tesis doctoral). Universidad de Cordoba, Cordoba, España.

Gonzales , G. (2006). Habilidades directivas. Málaga: Innovación y Cualificación S.L.

Gonzales, L. (2001). Satisfacción y motivación en el trabajo. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.

H. Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill.

Medina, M. (2000). Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio. Murcia: Universidad de Murcia Servicio de Publicaciones.

Montoya Coronado, P. (13 de Junio de 2015). Educación Financiera. Monterrey, Nuevo León.

Navarro, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana. (tesis doctoral). Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.

OECD. (03 de Octubre de 2004). Handbook for Internationally Comparative Education Statistics: Concepts, Standards, Definitions and Classifications. Obtenido de <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/9604031E.PDF>: <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/>

browseit/9604031E.PDF

Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. (tesis doctoral). Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba.

Regalado, S. G. (2016). Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo. (título de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Robbins, S., Coulter, M. (2015). Administración. México: Pearson Educación.

Rocha, A. (25 de Noviembre de 2010). Lecciones financieras de pobres y ricos. Obtenido de Lecciones financieras de pobres y ricos: http://www.condusef.gob.mx/Revista/PDF-s/2010/129/nosotros_los_pobres.pdf

trabajodegradoucm. (2013). Tipos de Investigación. Recuperado el 18 de Mayo de 2017, de http://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf

Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Buenos Aires: Ediciones Paidós Ibérica S.A.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL RETO DEL BIENESTAR DOCENTE: EQUILIBRANDO PRESIÓN Y SATISFACCIÓN EN LA EDUCACIÓN”

ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicativo NIVEL: Relacional DISEÑO: No experimental

MUESTRA: 25

- transversal PROBLACIÓN: 53

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes?	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes.	Objetivo general Determinar la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes		Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula	Interacción docente/alumno Dirección/estructura de la organización
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel de relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción en los docentes? ¿Cuál es el nivel de relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción en los docentes? ¿Cuál es el nivel de relación entre las presiones originadas por la organización administrativa y la satisfacción en los docentes?	HIPÓTESIS ESPECÍFICO Existe relación significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción de los docentes. Identificar el nivel de relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción de los docentes. Identificar el nivel de relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes. Existe relación significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes. Existe relación significativa entre las presiones originadas por la organización administrativa y la satisfacción en los docentes.	Objetivos específicos Identificar el nivel de relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula y la satisfacción de los docentes Identificar el nivel de relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes.	V1 Presión laboral	Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula Presiones originadas por la organización administrativa Flexibilidad con respecto a la tarea docente Identificar el nivel de relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes. Existe relación significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y la satisfacción de los docentes.	Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula Presiones originadas por la organización administrativa Flexibilidad con respecto a la tarea docente Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente Flexibilidad con respecto a la tarea docente
	¿Cuál es el nivel de relación entre la flexibilidad con respecto a la tarea docente y la satisfacción en los docentes?		V2 Satisfacción laboral	Satisfacción con el reconocimiento. Satisfacción con la supervisión. Satisfacción con los beneficios. Satisfacción con las condiciones de trabajo. Satisfacción con el trabajo.	Logro Reconocimiento y distinciones Independencia Libertad de cátedra Compensación económica Descuentos Capacitación y perfeccionamiento docente Condiciones de trabajo síncronas y asíncronas Seguridad en el puesto Estatus Calidad de relaciones interpersonales

ANEXO 2: INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene como propósito conocer la relación que existe entre la presión laboral y satisfacción laboral de los docentes, por lo cual se le pide que responda su sentir.

Marque con una “X”

I. DATOS GENERALES

1. Edad :

3. Género: Masculino () Femenino()

II. A continuación, se presentan las preguntas. Marque con una “X” Según la escala siguiente:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indeciso

4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

PRESIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula						
1	Goza de su labor como docente frente a sus estudiantes en las aulas virtuales					
2	Asisto a los eventos que la institución ofrece, tales como seminarios y talleres.					
3	Sin el equipamiento que posee esta institución no sé cómo haría para dictar mis clases.					
4	En esta institución uno se siente a gusto con los colegas y el personal administrativo.					
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula						
5	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.					
6	Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio					
7	La evaluación del trabajo docente genera inseguridad en el puesto.					
8	Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico fuera de las sesiones por mi capacitación actual.					
9	Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico con dirección de calidad					
Presiones originadas por la organización administrativa						

EL RETO DEL BIENESTAR DOCENTE: EQUILIBRANDO PRESIÓN Y SATISFACCIÓN EN LA EDUCACIÓN

5	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.				
6	Siento que la asignación de las asignaturas que dicto se deben a mérito propio				
7	La evaluación del trabajo docente genera inseguridad en el puesto.				
8	Es injusto que me encarguen mayor trabajo académico fuera de las sesiones por mi capacitación actual.				
9	Me hace sentir bien trabajar en una institución de prestigio académico con dirección de calidad				
Presiones originadas por la organización administrativa					
10	Es lamentable que aun esforzándome termine sin ser promocionado				
11	Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado				
Flexibilidad con respecto a la tarea docente					
12	Siento que en esta institución me brindan la flexibilidad necesaria para realizar las tareas docentes				
SATISFACCIÓN LABORAL					
Satisfacción con el reconocimiento.					
13	Se encuentra satisfecho por algún logro obtenido como docente				
14	Usted se siente satisfecho ante algún reconocimiento o distinción por parte de las autoridades				
Satisfacción con la supervisión.					
15	Se siente a gusto con la Independencia del dictado de cursos				
16	Se siente satisfecho con su libertad de cátedra				
Satisfacción con los beneficios.					
17	Estás satisfecho con la Remuneración (compensación económica) que recibe mensualmente				
18	Se encuentra satisfecho con los descuentos establecidos por tardanzas e inasistencias en su remuneración como docente				
19	Usted se encuentra satisfecho con las capacitaciones y perfeccionamiento docente que brinda la institución				
Satisfacción con las condiciones de trabajo.					
20	Usted siente que los cursos que imparte están dentro de su línea de carrera				
21	Usted se encuentra satisfecho con las Condiciones de trabajo pedagógicas ASÍNCRONAS donde desempeña su labor como docente				
22	Usted se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo pedagógicas SÍNCRONAS donde desempeña su labor como docente				
Satisfacción con el trabajo.					
23	Usted se encuentra seguro en su puesto de trabajo				

EL RETO DEL BIENESTAR DOCENTE: EQUILIBRANDO PRESIÓN Y SATISFACCIÓN EN LA EDUCACIÓN

24	Usted posee un estatus considerable con el trabajo en la institución						
25	Me gusta mantener las relaciones interpersonales con armonía y celeridad con mis compañeros de trabajo						

esidad, diabetes mellitus, algunos tipos de cáncer y enfermedades cardiovasculares, en este sentido el rol de la enfermera es fundamental y necesario para modificar el comportamiento



ISBN: 978-9942-684-19-6

9 789942 684196