

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
Escuela Académica Profesional de Educación



UNA INSTITUCIÓN ADVENTISTA

TESIS

**FUENTES DE PRESIÓN LABORAL EN PROFESORES DEL
COLEGIO RELIGIOSO EDUARDO FRANCISCO FORGA DE
LA CIUDAD DE AREQUIPA - 2014**

**TESIS PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

AUTOR

Apaza Nina, Melvy Rosabel

ASESOR

Mg. Cachicatari Mamani Germán

Diciembre – 2014

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a mi madre Luz pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación y su gran corazón me lleva a admirarla cada día más.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la UPeU

AGRADECIMIENTOS

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser fortaleza en mis momentos de debilidad, además por darme la oportunidad de hacer realidad esta investigación; con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, agradezco en primer lugar a nuestro Amado Dios.

A mi asesor Mg. German Mamani Cachicatari que a pesar de tener un tiempo muy cargado decidió ser parte de esta investigación, por su apoyo incondicional, paciencia y confianza en la investigación que será de gran aporte en mi vida profesional.

A mi amiga Marleny Yanarico Pacompia secretaria de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación por su tiempo dedicado y sugerencias en el proceso de elaboración de la tesis quién a pesar de la distancia siempre estuvo dispuesta ayudarme.

A los profesores de mi querida Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión filial Juliaca, al coordinador y a los docentes por los consejos y enseñanzas que me impartieron durante los cinco años de mi formación profesional, para ser una persona de bien y servicio y por permitirme cumplir uno de mis objetivos.

A la Directora y docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de Arequipa quienes abrieron sus puertas para el proceso de investigación de la tesis conforme a los requisitos de la escuela profesional de Primaria.

A mi familia quienes se dedicaron por darme una educación de calidad con valores cristianos quienes con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de esta investigación una realidad.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I.....	12
EL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la situación problemática	12
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación	17
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
1.5. Identificación de variables	19
1.5.1. Operacionalización de variables	19
CAPÍTULO II.....	21

FUNDAMENTO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.2. Marco teórico.....	24
2.2.1. Presión laboral	24
2.2.2. Estrés laboral	25
2.2.3. Fuentes de presión laboral.....	27
2.2.4. Satisfacción y producción en los profesores	33
2.3. Marco conceptual.	34
2.3.1. Presión laboral	36
CAPITULO III.....	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.1. Tipo de Investigación.....	38
3.2. Diseño de investigación.....	38
3.3. Descripción del lugar de la ejecución	38
3.4. Población y muestra	39
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.1. En relación al objetivo general	43
4.2. En relación al primer objetivo específico	44
4.3. En relación al segundo objetivo específico.....	45

4.4. En relación al tercer objetivo específico	45
4.5. En relación al cuarto objetivo específico	46
4.6. Análisis de los resultados	47
CAPITULO V	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Recomendaciones.....	52
Referencias bibliográficas.....	54
Anexos.....	57

RESUMEN

La presente investigación se realizó con una población de 30 docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa, 2014. Tuvo como objetivo fundamental describir las fuentes de presión laboral que presentan los docentes. La investigación pertenece al diseño no experimental transeccional, correspondiente el tipo descriptivo. Para el recojo de la información se usó el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente (PLD) de Travers y Cooper, adaptado para el Perú por Fernández (2001), el inventario consta de 84 ítems distribuidos en cuatro dimensiones (Presiones sociales derivadas de la labor educativa, presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, presiones originadas por la presión administrativa y flexibilidad respecto a la tarea docente), los resultados muestran que la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de fuentes de presión laboral, así como en cada una de sus dimensiones.

Palabras clave: Presión laboral, labor educativa, presión administrativa, flexibilidad de la tarea docente.

ABSTRACT

This research was conducted over 30 teachers of Eduardo Francisco Forga Religious School of Arequipa, 2014. This research had as main objective to describe the sources of work pressure that teachers have. The research belongs to the transactional non experimental design, of the descriptive type. To pick up the information the Inventory of pressures that teachers have (PLD) of Travers and Cooper was used, adapted for Peru by Fernandez (2001), the inventory consists of 84 items divided into four dimensions (social pressures derived from the educational labor, pressures derived from everyday life in the classroom, pressures caused by administrative issues, and flexibility according to the teaching work), the results showed that most of the teachers have a medium level of work pressure sources, as well as in each of its dimensions.

Keywords: Work Pressure, educational labor, administrative pressure, teaching flexibility.

INTRODUCCIÓN

El medio laboral es una de las áreas de más alta significación personal para el individuo, similar al medio familiar. De hecho, se pasa una buena cantidad de horas en el lugar de trabajo, adquiriendo importancia tanto para el individuo, como para la organización sobre el bienestar y desarrollo que pudiera reportar para ambos.

En base a lo anterior, las personas actúan por diferentes motivaciones generadas por sus principales necesidades; conociendo cuáles son y asignando tareas en función a éstas, se puede aprovechar mejor el potencial del personal en las compañías al estar en línea paralela los esfuerzos y compromisos tanto del empleado como de los directivos hacia un bienestar común.

La presente investigación consta de cinco capítulos, en el capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema de investigación y en ella la caracterización y formulación del problema, seguidos por los objetivos y las hipótesis respectivas y la operacionalización de variables.

En el capítulo II, se esboza el marco teórico, haciendo el recuento de los principales estudios empíricos relacionados con nuestra investigación, así como el marco conceptual.

En el capítulo III se diseña la metodología de la investigación determinando el tipo, nivel, diseño de la investigación, delimitando la población y muestra definido, describiendo e interpretando las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV se presentan los resultados y discusión de la investigación, para culminar en el capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

El sistema educativo nacional viene atravesando momentos difíciles, y no es ajeno a nuestra realidad las deficiencias en la calidad educativa, deficiencias que muestran los resultados de la Unidad de la Medición de Calidad educativa y la prueba del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA). Según los resultados de la prueba PISA 2012 el Perú no sólo obtuvo puntajes muy lejanos al promedio de la Organización, Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), sino que ocupó el último lugar en todas las categorías. Los puntajes obtenidos fueron 368 (matemática), 373 (lectura) y 384 (ciencia) notas que fueron superadas por los otros 64 países participantes de la evaluación.

La última evaluación censal de estudiantes de segundo grado de educación primaria realizado por la Unidad de Medición de Calidad educativa del Ministerio de Educación, ya había comprobado que el rendimiento de los estudiantes estaba casi estancado en comprensión lectora e incluso había retrocedido ligeramente en razonamiento matemático, esto después de algunas pequeñas mejoras durante los

últimos años, los resultados muestran que el 30,9% de los estudiantes alcanzaron el nivel 2 en comprensión lectora y sólo el 12.8% en matemática, también se encuentran diferencias significativas entre las instituciones estatales y no estatales, teniendo mejores resultados las instituciones educativas no estatales.

Esta problemática puede tener diversos causales, siendo alguno de ellos el factor económico, social, psicológico, cultural, profesional, infraestructura, etc., que de alguna manera en conjunto o individualmente están influyendo en los resultados académicos de los estudiantes.

Según Martínez-Otero (2007) refiere que al hablar de crisis de la educación equivale a reflexionar sobre el fracaso escolar, la ruptura de la convivencia en los centros, la confusión de valores, la tecnificación creciente, la multiculturalidad, el malestar docente, el debilitamiento de las relaciones familia-escuela entre otros.

El medio laboral es una de las áreas de más alta significación personal para el individuo, similar al medio familiar. De hecho se pasa una buena cantidad de horas en el lugar de trabajo, adquiriendo importancia tanto para el individuo, como para la organización sobre el bienestar y desarrollo que pudiera reportar para ambos.

En las organizaciones se dan conductas y actitudes que influyen en el desempeño de las tareas individuales y grupales así como en el alcance de las metas propuestas; su análisis permite comprender los factores que las provocan y las probables consecuencias para su posterior control y mejora. El individuo tiene que enfrentarse ante la vida social de la organización y a su trabajo, además de lidiar con sus necesidades y valores los cuales se convierten en expectativas, objetivos y deseos.

Desde el punto de vista de la Administración de Recursos Humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza de trabajo adecuada, conceptualizando la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, no sólo en la ausencia de enfermedad.

La importancia del conocimiento de los factores que actúan como posibles fuentes de estrés en las empresas permite prevenir el comportamiento del individuo con relación a las tareas que lleva a cabo, como así mismo el comportamiento con relación al grupo laboral, con su respectiva repercusión en lo organizacional y en el contexto donde se relaciona (Barron & Barron, 2001).

En la tarea docente, considerando la institución educativa como empresa, el profesor no sólo tiene que resistir a grupos cuantiosos de

alumnos, sino también a grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con problemas de disciplina y con dificultades de motivación; igualmente su labor no es solamente hacer algo dentro del aula, sino también fuera de ella, preparar y actualizar las materias, revisar trabajos y exámenes, reunirse con la junta de padres, con las juntas convocadas por la administración, planificar su clase, por lo que la docencia no puede sustraerse de la parte afectiva, el maestro explica conocimientos, pero al sentir, también multiplica sus emociones, valores y estados de ánimo (Sahili, 2010).

Uno de los sectores más afectados por la situación del país es el de los maestros. Los bajos salarios, la inestabilidad laboral, las políticas gubernamentales para el sector educativo, el deterioro de las instalaciones escolares, la inseguridad que rodea a las escuelas son algunos de los muchos factores que agobian a los profesionales de la enseñanza, bajo estas condiciones ¿Es posible esperar de estos profesionales entrega total a su noble tarea de educar?

Por lo mencionado se considera de importancia describir las fuentes de presión laboral a las cuales está sometido el profesor.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las fuentes de presión laboral que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles son las fuentes de presiones sociales derivadas de la labor educativa que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014?
- b. ¿Cuáles son las fuentes de presiones derivadas de la vida cotidiana que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014?
- c. ¿Cuáles son las fuentes de presiones originadas por la organización administrativa que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014?
- d. ¿Cuáles son las fuentes de presión originadas por la flexibilidad respecto a la tarea docente que presentan los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014?

1.3. Justificación

Las organizaciones en la actualidad enfrentan un entorno de permanentes cambios, debido a la complejidad de las relaciones estructurales, personales y culturales. Parece ser que las condiciones organizacionales en el nuevo siglo se verán fuertemente condicionadas a un ambiente inestable, donde lo único permanente es el cambio.

Se realiza la presente investigación porque el capital humano es la más importante en las organizaciones, en el presente caso los docentes y los estudiantes son el capital humano dentro de las instituciones educativas, y conocer el contexto en el cual se desenvuelvan y las realidades que presentan los docentes es muy importante para mejorar los procesos que se dan en las instituciones educativas, procesos que servirán para la mejora de la calidad educativa que coadyuvara en el sistema de acreditación al cual se está ingresando.

El conocimiento de esta información será útil para que las autoridades educativas, si lo estiman pertinente, asuman políticas orientadas a comprender y mejorar la administración de las instituciones educativas, generando programas efectivos de reclutamiento, retención y promoción del desarrollo de los profesores. En suma, disminuir las fuentes de presión laboral e incrementar la satisfacción laboral de los docentes.

Los resultados de esta investigación contribuirán con el mejoramiento de la calidad de la educación justificando las actividades del presente trabajo de investigación.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Describir las fuentes de presión laboral que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014.

1.4.2. Objetivos específicos.

- a. Describir las fuentes de presiones sociales derivadas de la labor educativa que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014.
- b. Describir las fuentes de las presiones derivadas de la vida cotidiana que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014.
- c. Describir las fuentes de las presiones originadas por la organización administrativa que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014.

- d. Describir las fuentes originadas por la flexibilidad respecto a la tarea docente que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014.

1.5. Identificación de variables

Variable de estudio: Fuentes de presión laboral

1.5.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN
Variable de estudio FUENTES DE PRESIÓN LABORAL	Presiones sociales derivadas de la labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Agresiones verbales y físicas por parte de los alumnos - Respaldo de la familia en problemas de disciplina} - Ser testigo de agresiones entre estudiantes. - Falta de apoyo por parte de las autoridades educativas - respeto de la sociedad por la profesión. - Rivalidad entre los miembros del personal - sentimiento de formación no adecuada. - ruido en la institución educativa. - falta de tiempo en el desarrollo de clases - Vandalismo, pandillaje en la institución educativa - Inasistencia de los estudiantes. <p>Esta dimensión esta medida por los ítems 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 33, 34, 35, 38, 39, 49, 52, 53, 54, 56, 58, 59, 60, 61, 63, 66, 69, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1= No es una fuente de presión • 2= es una muy baja fuente de presión • 3= es una baja fuente de presión • 4= es una moderada fuente de presión • 5= es una alta fuente de presión • 6= es una muy alta fuente de presión
	Presiones derivadas de la vida cotidiana	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los estudiantes. - Relación con los padres de familia. - Evaluación del profesorado. - Tiempo para la revisión de trabajos. - Evaluación de cada estudiante. - Duración de las vacaciones. - Cantidad de horas de clase dictada. - Atención inmediata a estudiantes. - Disciplina en el aula. - Quejas de los estudiantes. - actividades de supervisión en la institución. <p>Esta dimensión esta medida por los ítems 1, 3, 4, 5, 10, 11, 15, 16, 28, 31, 32, 36, 37, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 51, 55, 57, 72, 73, 74, 75.</p>	Los niveles se calificarán mediante la regla de Stanones.

	<p>Presiones originadas por la organización administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de recursos pedagógicos. - Problemas por ausencia a clases. - Realización de tareas administrativas. - Participación en la toma de decisiones. - Conflictos con la dirección. - Falta de respaldo de las autoridades. - Remuneración baja con respecto al volumen de trabajo. - Falta de tiempo para resolver problemas particulares de los estudiantes. - Condiciones laborales de la institución educativa. - Trabajo que se lleva para la casa. - Presupuesto de la institución educativa. - Promoción de los docentes (ascenso) <p>Esta dimensión esta medida por los ítems 2, 9, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 48, 62, 64, 65, 67, 68.</p>	
	<p>Flexibilidad respecto a la tarea docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sustituir a profesores de otras áreas. - Sustituir a docentes, dictando más horas de clases. - Sustituir a profesores de forma impredecible. - Inseguridad laboral de la profesión. <p>Esta dimensión esta medida por los ítems 6, 7, 8, 41.</p>	

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Debido a la importancia de la Investigación se ha indagado en el ámbito de las instituciones superiores de nuestro departamento diversos estudios, encontrándose tesis y/o estudios que tienen relación con el presente trabajo de investigación.

Entre las investigaciones relacionadas al tema de estudio encontramos las siguientes:

Fernández (2008) realizó el trabajo de investigación titulado “Bournot, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: tres estudios fácticos” cuyo objetivo fue el de describir la influencia de la autoeficacia percibida en el bournout y en el desempeño docente, así como establecer la relación existente entre el desempeño docente y las variables asociadas al estrés y aprendizaje. Este trabajo resume tres estudios realizados en 929 profesores (617 mujeres y 312 hombres) de escuelas primarias y secundarias de Lima, Perú. Las variables fueron: estresores, personalidad de tipo A, Burnout, satisfacción en el trabajo, autoeficacia, orientación a metas, estrategias de aprendizaje y desempeño del

profesor. Los instrumentos empleados en el estudio fueron: Cuestionario de Fuentes de Presión Laboral; Inventario de Auto-reporte de Conducta tipo A de Blumenthal, MBI, Escala de Satisfacción Laboral, Cuestionario de Orientación a la Meta del Profesor; Cuestionario de Estrategias Motivadas de Aprendizaje; Escala de Auto-eficacia; y el Cuestionario de Auto-reporte del Desempeño Docente. Los resultados muestran la existencia de un elevado nivel de Burnout en los profesores, que fue más alto en los de escuela primaria que en los de secundaria. Se encontró una significativa relación entre los estresores, conducta tipo A, satisfacción en el trabajo y variables de desempeño docente, tales como la auto-eficacia percibida, que puede verse como un factor protector contra el Burnout.

González (2008) en el trabajo de investigación titulado “Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios” cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los institutos universitarios de tecnología de Cabimas y Maracaibo, se utilizó el método hermenéutico, que consiste en analizar, discutir e interpretar los resultados, la muestra fue no probabilística, accidental y voluntaria. Se aplicó un cuestionario con 54 ítems validado por expertos. Entre las consideraciones finales se destaca, que el distrés laboral (estrés malo) prevalece en la tercera parte de los profesores debido a que las demandas de trabajo son excesivas superando su capacidad de resistencia, lo cual produce desequilibrio en su comportamiento. También se constató que la tercera parte de los

profesores están satisfechos con el trabajo, siendo los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo afirmando su individualidad.

Un tercer trabajo es el realizado por Álvarez Flores, David Marcial, trabajo titulado: “Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima metropolitana”, presentado en la UNMSM, para obtener el grado de Doctor. La investigación de tipo correlacional analizó la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana. Se utilizó un diseño de tipo transeccional correlacional y comparativo. La muestra conformada por 506 docentes, se obtuvo por un muestreo probabilístico polietápico por conglomerados. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de datos personales, Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. Los instrumentos presentan validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna. La escala de satisfacción docente incluye los factores: Satisfacción Intrínseca y Satisfacción Extrínseca. El cuestionario de presiones a las que se enfrenta el profesor mide cuatro factores: derivadas de la labor educativa en el aula, derivadas de la vida cotidiana en el aula, originadas por la organización educativa y derivadas de la carrera docente. Se concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana.

La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral de los docentes de instituciones educativas estatales difieren de los docentes de instituciones educativas adventista privadas de. Asimismo, los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Se encuentra diferencias en la satisfacción laboral y en las fuentes de presión laboral entre los docentes en ejercicio en una o varias instituciones y el tipo de centro de formación educativa.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Presión laboral

La presión laboral es entendida como toda conducta que desde el punto de vista objetivo puede ser percibido como un ataque. La presión puede ser explícita o implícita y se puede manifestar a través de palabras soeces, mediante miradas, risas, gestos o haciendo el “vacío” a la víctima; también se puede manifestar con y sin contacto físico (Manya, 2008).

Se entiende por presión laboral algo presente en el ambiente que actúa como un estímulo, y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento (Travers & Cooper, 1997). Asimismo, el término estresor se utiliza para referirse a los estímulos que provocan tensión y que pueden emanar del entorno o del interior del individuo, es decir, pueden ser objetivos y/o subjetivos (Harrison, 1985, citado por Buendía, 1993). A su vez, el ambiente externo puede estar formado por el ambiente meramente ocupacional y por el extra laboral (Buendía, 1993).

La aparición de esa estimulación perturbadora, denominada agente estresante o “estresor” puede trastornar de forma permanente el comportamiento del individuo (Martínez, 2004). De otro lado, el término tensión se emplea para señalar las diferentes clases de respuestas individuales a los estresores ambientales; tensión describe el estado de sentirse con estrés (Buendía, 1993).

2.2.2. Estrés laboral

Es un desequilibrio sustancial entre las demandas ambientales y la capacidad de respuesta del organismo, estrés es una condición psicológica y física en la que el individuo está sujeto a alguna forma de amenaza o desafío y prepara al organismo para la lucha o la huida (Manya, 2008).

Las definiciones sobre estrés han variado en función al enfoque que se le ha brindado a este constructo, así se encuentra hasta tres acepciones

- a. Un estímulo: Una fuerza externa que afecta al individuo. Es el resultado de las transacciones entre la persona y su entorno (Turcotte, 1986).
- b. Una respuesta: la conducta de un sujeto a sucesos externos o internos. La conducta que aparece cuando las demandas del entorno superan a las capacidades para afrontarlas (Kals, 1978).

- c. Interacción entre un individuo y sus ambientes: Incidiendo en la importancia del ajuste entre personas y ambientes. (García, 1993 en Buendía). Un desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias (McGrath, 1970).

El estrés es un hecho habitual en el diario vivir, no se puede evitar, cualquier cambio al que debemos adaptarnos representa estrés. Los acontecimientos negativos como daño, enfermedad o muerte de un ser querido son hechos que generan estrés, aun los acontecimientos positivos como ascender en un puesto de trabajo trae consigo estrés por las nuevas responsabilidades que debe asumir.

Las fuentes estresantes en los docentes como problema según Ramírez, D'Aubeterre, y Álvarez (2010) son los elementos propios del trabajo, tales como las actividades que realiza una persona, las condiciones ambientales y el espacio físico; condiciones y características del trabajo relativas a turnos, horarios y responsabilidades, características del empleo y compensación (salario, estabilidad y beneficios), aspectos del trabajo en sí mismo (tareas, normas, planificaciones), los procesos de interacción (relaciones interpersonales, comunicación, habilidades técnicas), equipamientos y tecnología, aspectos propios de la organización, destinatarios del trabajo (clientes, pacientes o alumnos) y

contexto social del trabajo, entre otros, deben ser considerados en la evaluación del estrés propio del ejercicio de una profesión o actividad.

2.2.3. Fuentes de presión laboral

La bibliografía reporta diversos esquemas que clasifican los diferentes estresores organizacionales, así Travers y Cooper (1997) menciona las siguientes fuentes de presión a los que se ve sometido el profesor.

a. Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula

Se refiere a estresores que resultan de la labor educativa del docente, es decir, su trabajo concreto en el aula y está fuertemente influido por la percepción que tiene el docente de la calidad del trabajo en relación con la atmósfera concreta del aula (Alvarez, 2007).

Según la revista digital para profesionales de la enseñanza (2011) las condiciones que pueden generar presiones y por ende estrés en el profesor dentro del aula son:

- El agobio de tener niños pequeños todo el día encima: seño/profe, quiero..., seño/profe, ¿está bien?, seño/profe, no sé hacerlo.
- Compañeros mayores de edad que están con niños pequeños y ya no tienen humor para hacer su trabajo.
- Querer tener alumnos en silencio y no conseguirlo.

- Que algunos alumnos/as, siempre los mismos, no traigan la tarea.
- Alumnos que no trabajan, ni aprenden todo lo que el maestro quería.
- Dar clases en aulas conflictivas
- La burocracia y las reuniones de tutoría o con los psicólogos, cuando son frecuentes porque no se consideran positivas.
- Falta de disciplina de alumnos/as y la incapacidad para aplicarla.
- Cuando algún alumno ha cometido alguna falta grave y la sanción no es la adecuada a su juicio.
- Realización de actividades extraescolares fuera del aula: excursiones, visitas, etc.
- No terminar todo el programa.
- Sentimiento de que la labor que se desarrolla no sirve para nada.

El estrés es uno de los fenómenos más extendidos en nuestra sociedad, porque el interés y la productividad en el trabajo, así como la eficiencia no siempre han sido acompañadas de condiciones de trabajo dignas y adecuadas.

b. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula

Aspectos emocionales entre profesores y alumnos; se refiere a la dinámica efectiva que se establece entre el docente y

sus alumnos y evalúa aspectos tales como relaciones emocionales, nivel de amistad, disposición al diálogo y búsqueda de contacto interpersonal (Alvarez, 2007).

La profesión docente, por su propia naturaleza, implica un desgaste físico y un agotamiento emocional. En este sentido, Flores (2001, citado en la revista digital para profesionales de la enseñanza, 2011) plantea que la responsabilidad que la sociedad le ha asignado a los docentes es en sí misma una fuente de estrés, y esta situación “impacta en la vida personal de cada docente, en sus relaciones interpersonales, en sus intereses, creencias y experiencias (...), en su desarrollo de carrera y en su rol profesional” (p. 5).

Las situaciones estresantes fuera del aula son:

- Enfrentamiento con algún compañero/a.
- Sentimiento o realidad de que el equipo directivo está en contra del docente y que las decisiones que toman le perjudican.
- Las reacciones con algún padre o madre de alumno/a conflictivas.
- Abundancia de reuniones: Consejo Escolar, Claustros, reuniones de ciclo, etc.
- Pensamiento de que hay compañeros que no trabajan.

- Familias no interesadas por lo que hacen los chicos y la sensación de que los centros solo son guarderías.
- Pensar que nuestro trabajo no está bien considerado socialmente.
- No saber desconectar del aula cuando ya se está fuera del centro.
- El pensamiento negativo: el Centro no funciona, la Administración no funciona (Revista digital para profesionales de la enseñanza, 2011).

Los profesores al estar en contacto directo y constante con los estudiantes sufren un estado de fatiga o frustración producido por la dedicación a la enseñanza que no produce el resultado esperado, este estado de fatiga ocasiona un estado de estrés en los docentes que afecta su productividad.

c. Presiones originadas por la organización administrativa

Alude a las presiones originadas por la organización administrativa, comprende los estresores que surgen de las directivas y normas de la organización (Alvarez, 2007).

La satisfacción laboral guarda una estrecha relación con determinados aspectos del desempeño y se reconoce una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y las actividades favorables o desfavorables del trabajador,

también se menciona que el dinero no es el único motivador, ya que existen otros incentivos que también pueden servir como motivadores (Galaz, 2002), incentivos orientados al desarrollo personal, como las capacitaciones.

Fernández (2008) menciona que el trabajo docente en el Perú presenta inadecuadas condiciones laborales, existiendo un escaso reconocimiento profesional y social que le otorga la sociedad en su conjunto, así como por las condiciones particularmente duras en las que suele cumplir la labor docente, convirtiéndose estas situaciones en un factor generador de estrés.

La Revista digital para profesionales de la enseñanza (2011) menciona que las presiones originadas por la dirección son:

- Liderazgo inadecuado.
- Mala utilización de las habilidades del trabajador.
- Mala delegación de responsabilidades.
- Relaciones laborales ambivalentes.
- Manipulación o coacción del trabajador.
- Motivación deficiente.
- Falta de capacitación personal.
- Carencia de reconocimiento.

- Ausencia de incentivos.
- Remuneración no equitativa.
- Promociones laborales aleatorias.

El estrés laboral surge por la percepción del profesional, sobre la discrepancia entre los esfuerzos realizados y el conseguido, resultado de una evaluación que pone de manifiesto la divergencia entre lo que el profesor espera de su empleo, la percepción que tiene de su empleo y lo que obtiene.

Los docentes peruanos son los más descontentos en América Latina, presentan los más bajos niveles de satisfacción y el aspecto que refleja su mayor descontento es la falta de apoyo de las autoridades educativas y el salario (Murillo & Román, 2012).

d. Flexibilidad con respecto a la tarea docente

Implica la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente hacia el modo en que el profesor se adapta, modifica y enriquece su trabajo docente (Alvarez, 2007).

La Revista digital para profesionales de la enseñanza (2011) menciona que las presiones originadas por la tarea y actividades docentes son:

- Carga de trabajo excesivo

- Autonomía laboral deficiente
- Ritmo de trabajo apresurado
- Exigencias excesivas de desempeño
- Actividades laborales múltiples
- Rutinas de trabajo obsesivo.
- Competencia excesiva, desleal o destructiva.
- Trabajo monótono y rutinario.
- Escasa satisfacción laboral
- Actividad física.

La práctica pedagógica, las estrategias utilizadas por los docentes en las actividades educativas, el sentido de la autoeficacia que implican las creencias que el profesor tienen con respecto a sus capacidades para realizar su labor pedagógica, así como la percepción de su desempeño como formador están relacionados con la calidad educativa.

2.2.4. Satisfacción y producción en los profesores

Al hacer referencia al capital humano no se puede dejar de mencionar el bienestar de los docentes, concebido como el nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente (Aguilar & Magaña, 2010). El bienestar de la persona radica en que la persona se encuentre bien en los diferentes niveles como: físicos, ambientales,

sociales, psicológicos y espirituales, por lo cual, se dice que el bienestar social e individual se encuentran estrechamente relacionados. Uno de los factores que impacta directamente en el bienestar individual es la calidad de vida laboral, entendida como la condición de vida favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para las personas (Keith & Newstrom, 2003)

Las instituciones y/o organizaciones enfrentan problemáticas diferentes en el desempeño, problemas ocasionadas en gran medida por problemas internos de los individuos que forman parte de las organizaciones, dentro de ellas, uno de los principales es la falta de satisfacción laboral, el cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador (Aguilar & Magaña, 2010). En el marco de la administración de los recursos humanos, el área ha centrado sus esfuerzos en la búsqueda de condiciones y beneficios para mantener a los trabajadores satisfechos, ya que supone que los trabajadores satisfechos son más productivos.

2.3. Marco bíblico filosófico

Desde la postura de Iglesia Adventista del Séptimo Día el trabajo es una bendición, no es posible disfrutar de salud sin trabajo, el hombre y la mujer necesitan ejercitar todas las facultades para que puedan poseer una mente bien equilibrada (White, 2008)

El señor la ha conferido al hombre capacidad para mejorar continuamente y le ha concedido toda ayuda posible en el trabajo, es

deber de todo cristiano adquirir hábitos de orden, limpieza, minuciosidad y prontitud, no se debe tener excusa para realizar de manera lenta el trabajo cualquiera sea su clase. Cuando un trabajo no se concreta, es porque no se pone en él la mente y el corazón. La persona lenta y que trabaja con desventajas, debiera darse cuenta que esas son faltas que deben de corregirse (White, 1979).

Durante el desarrollo del trabajo no debe permitirse que las presiones originadas nos separen de Dios y si tiene mucho trabajo entre manos y las tareas llagan a un punto crítico es necesario dedicarle tiempo a la oración (White, 1979).

Los obreros deben recibir una compensación adecuada al número de horas de trabajo honrado que han dado. El que le dedica tiempo completo al trabajo debe recibir de acuerdo con ese plan. Si alguno pone toda su mente, alma y fuerza para sobrellevar las cargas, debe ser remunerado de acuerdo con su actividad (White, 2003).

En relación al trabajo desarrollado por los maestros White (1989) menciona que los maestros mismos deberían prestar atención a las leyes de la salud, a fin de conservar sus propios poderes en las mejores condiciones posibles, y por ejemplo así como por precepto puedan ejercer una influencia correcta sobre sus alumnos. El maestro cuya capacidad física ya está debilitada por la enfermedad o el exceso de trabajo debería prestar especial atención a las leyes de la vida.

Debería tomarse tiempo para la recreación. No debería cargar sobre sí mismo responsabilidades adicionales a su trabajo escolar, las cuales lo abrumarán física o mentalmente tanto su sistema nervioso que se desequilibra; porque en este caso se incapacita para tratar con las mentes y no puede hacer justicia a sí mismo o a sus alumnos (p. 85)

2.4. Marco conceptual.

2.4.1. Presión laboral

Se entiende por presión laboral algo presente en el ambiente que actúa como un estímulo, y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento (Travers & Cooper, 1997, citado en Alvarez, 2007)

2.4.2. Presiones sociales de la labor educativa

Se refiere a estresores que resultan de la labor educativa del docente, es decir, su trabajo concreto en el aula y está fuertemente influido por la percepción que tiene el docente de la calidad del trabajo en relación con la atmósfera concreta del aula (Alvarez, 2007).

2.4.3. Presiones de la vida cotidiana

Aspectos emocionales entre profesores y alumnos; se refiere a la dinámica efectiva que se establece entre el docente y sus alumnos y evalúa aspectos tales como relaciones emocionales, nivel de amistad,

disposición al diálogo y búsqueda de contacto interpersonal (Alvarez, 2007).

2.4.4. Presiones originadas por la organización administrativa

Alude a las presiones originadas por la organización administrativa, comprende los estresores que surgen de las directivas y normas de la organización (Alvarez, 2007).

2.4.5. Flexibilidad de la tarea docente

Implica la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente hacia el modo en que el profesor se adapta, modifica y enriquece su trabajo docente (Alvarez, 2007).

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Por el tipo de investigación según su estrategia, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación descriptiva, y según su propósito corresponde a la investigación básica; este tipo de investigación busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar (Sánchez & Reyes, 2002).

3.2. Diseño de investigación

La investigación corresponde al diseño no experimental transeccional o transversal, porque no existe manipulación de alguna variable y los datos se recogen en un único momento del tiempo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

3.3. Descripción del lugar de la ejecución

La presente investigación se realizó con profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa, que laboran en el periodo académico 2014, la institución educativa se encuentra ubicado en el distrito de Hunter, en la calle Jerusalén N° 202.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población y técnicas de investigación

a. Delimitación espacial y temporal de la investigación

El presente trabajo de investigación se llevará a cabo tomando como muestra a los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa que laboran durante el año académico 2014; la institución educativa se encuentra ubicado en el distrito de Hunter, en la calle Jerusalén N° 202.

b. Definición de la población

La población de estudio estuvo conformada por 35 profesores del nivel primario y secundario, la población fue de ambos sexos, existiendo profesores nombrados (empleados) y contratados, las edades oscilan entre 24 y 50 años de edad; el Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga tiene como promotora a la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

c. Definición de muestra y técnicas de muestreo

Para la determinación de la muestra, se realizó un muestreo no probabilístico, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal (Hernández, et al., 2006), intencional (Carrasco, 2005), considerando criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Docentes nombrados o contratados que laboran en el periodo académico 2014
- Voluntad y consentimiento del docente para participar en la investigación
- Docentes con un número igual o mayor a 15 horas

Criterios de exclusión

- Negativa del docente para participar en la investigación.
- Docentes con un número menor a 15 horas

Luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión, la muestra estuvo conformada por 30 docentes de los niveles primario y secundario.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas para la recolección de datos en la presente investigación fue la encuesta (Carrasco, 2005) y el instrumento utilizado es el Inventario de Presión Laboral (PLD) de Travers y Cooper.

El inventario identifica las fuentes de presión para toda persona en un momento dado y la forma como los profesores perciben esas fuentes potenciales de presión.

Las fuentes que miden son:

a. Presiones sociales derivadas de la labor Educativa en el aula

Se refiere a estresores que resultan de la labor educativa del docente, es decir, su trabajo concreto en el aula y está fuertemente influido por la percepción que tiene el docente de la calidad del trabajo en relación con la atmósfera concreta del aula.

b. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.

Se refiere a la dinámica efectiva que se establece entre el docente y sus alumnos y evalúa aspectos tales como relaciones emocionales, nivel de amistad, disposición al diálogo y búsqueda de contacto interpersonal.

c. Presiones originadas por la organización administrativa.

Alude a las presiones originadas por la organización administrativa, comprende los estresores que surgen de las directivas y normas de la organización.

d. Flexibilidad con respecto a la tarea docente.

Implica la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente hacia el modo en que el profesor se adapta, modifica y enriquece su trabajo docente.

Validez y confiabilidad

Los datos que se mencionan a continuación son los referidos por trabajos realizados con anterioridad con el mismo instrumento. La confiabilidad reportada por Álvarez (2007) obtenida a través del Alfa de Cronbach fue de 0.96 (factor I), 0.94 (factor II) 0.91 (factor III) y 0.81 (factor IV) (ver anexo 1)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Luego del proceso de recolección de datos a 30 Profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa, y el procesamiento respectivo de los datos mediante el paquete estadístico SPSS versión 19 en español se obtuvo los siguientes resultados.

4.1. En relación al objetivo general

La tabla 1 muestra los niveles de presión laboral que generan las diversas fuentes objeto de estudio en la presente investigación (forma global), y se aprecia que el 50% de los docentes (15 docentes) presentan un nivel medio de presión laboral, seguido de un 26.7% en el nivel alto, es decir, que esta presión puede interferir en las actividades de enseñanza aprendizaje del docente, finalmente el 23.3% de los profesores presentan un nivel bajo de presión laboral.

Tabla 1

Niveles de las fuentes de presión laboral que presentan los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	23.3	23.3	23.3
Medio	15	50.0	50.0	73.3
Alto	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4.2. En relación al primer objetivo específico

La tabla 2 muestra los niveles de las presiones sociales derivadas de la labor educativa y se aprecia que el 46.7% de los profesores presentan un nivel de presión medio, seguido del 26.7% en el nivel bajo, indicando que no presentan estresores que resulten de su labor educativa, sin embargo un 26.7% de profesores presenta un nivel alto, indicando que la atmosfera de trabajo en el aula es una fuente de presión laboral

Tabla 2

Niveles de presión derivados la labor educativa que presentan los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	26.7	26.7	26.7
Medio	14	46.7	46.7	73.3
Alto	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4.3. En relación al segundo objetivo específico

La tabla 3 muestra los niveles de presión derivadas de la vida cotidiana en el aula, donde se aprecia que el 43.3% de los profesores presentan un nivel de presión medio, seguido del 30.0% en el nivel bajo, indicando que las relaciones alumno profesor se dan en un clima dinámico y amical; sin embargo el 26.7% de los docentes presenta un nivel alto de presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, es decir, no hay disposición al diálogo ni búsqueda de contacto interpersonal.

Tabla 3

Niveles de presión derivados de la vida cotidiana en el aula que presentan los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	30.0	30.0	30.0
Medio	13	43.3	43.3	73.3
Alto	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4.4. En relación al tercer objetivo específico

La tabla 4 muestra los niveles de presión originadas por la organización administrativa y se aprecia que el 50.0% de los profesores presentan un nivel de presión medio, seguido del 33.3% en el nivel bajo, finalmente el 16.7% de los docentes presentan un nivel alto, indicando que en ellos existe presiones o estresores que surgen de las directivas y normas de la institución.

Tabla 4

Niveles de presión originados por la organización administrativa que presentan los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	33.3	33.3	33.3
Medio	15	50.0	50.0	83.3
Alto	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4.5. En relación al cuarto objetivo específico

La tabla 5 muestra los niveles de presión derivada de la flexibilidad respecto a la tarea docente y se aprecia que el 53.3% de los profesores presentan un nivel de presión medio, seguido del 23.3% en el nivel bajo, indicando que el profesor se adapta y enriquece su trabajo docente, sin embargo el 23.3% de los profesores presenta un nivel alto.

Tabla 5

Niveles de presión derivada de la flexibilidad respecto a la tarea docente que presentan los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	23.3	23.3	23.3
Medio	16	53.3	53.3	76.7
Alto	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4.6. Análisis de los resultados

Los resultados expuestos, reflejan el panorama actual de la situación educativa en el Perú, los resultados de la Unidad de la Medición de la Calidad Educativa, mencionan que existen diferencias en el rendimiento de los estudiantes de una institución educativa particular y una estatal, presentando mejores rendimientos los estudiantes de las instituciones educativas particulares, en consecuencia se podría inferir que las presiones dentro de ellas son mejor controladas o toleradas; además los docentes adventistas bajo la filosofía de la educación adventista consideran que su profesión, es una profesión de servicio.

Dentro de la filosofía de la educación adventista no existe tarea más noble que la del profesor, la de dedicar la vida a enseñar otros. Únicamente deben ser escogidos como maestros de las escuelas de iglesia hombres y mujeres, devotos y consagrados, que amen a los niños y puedan ver en ellos almas que tienen que salvarse para el Maestro. Los maestros que estudian la Palabra de Dios como se debe sabrán algo del valor que tienen las almas confiadas a su cuidado, y de ellos recibirán los niños una verdadera educación cristiana.

Anaya y Suárez (2007) mencionan que los profesores de secundaria aparecen laboralmente menos satisfechos que los de inicial y primaria. Esta menor satisfacción de los profesores de secundaria respecto de sus colegas de etapas educativas previas es

estadísticamente significativa, también menciona que la satisfacción laboral del profesorado tiende a decrecer conforme aumenta el ejercicio de la profesión. Los profesores noveles (antigüedad profesional inferior a 5 años) se muestran significativamente más satisfechos que sus colegas de mayor antigüedad a nivel global, esta satisfacción podría ser explicada por los bajos niveles de presión en cada una de las dimensiones.

Las fuentes de presión laboral percibido por los docentes está en el nivel medio (50%), seguido del nivel alto, indicando que los profesores perciben la existencia de factores que podrían estar alterando el normal desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Las presiones altas y el estrés a los que están sometidos los docentes en su función de enseñanza está relacionado con la insatisfacción, y las presiones a las que está sometido los maestros peruanos está asociada a la presión laboral y al estrés, concebido como una respuesta a los sucesos que amenazan o ponen en conflicto a una persona, estos estresores son definidos por Travers & Cooper (1997) como atribuciones que el docente suele ver como causas potenciales de estrés, Maslach & Jackson (1981) describieron este fenómeno como el síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Estudios han puesto de manifiesto el aumento de las tensiones y presiones que generan estrés en el trabajo docente y que por su efecto

acumulativo y permanente, pudieran tener graves implicaciones en la salud del profesorado.

Los resultados también muestran que la mayoría de los docentes presentan niveles medio y altos en las diferentes fuentes de presión laboral, siendo los más resaltantes las presiones originadas por la labor educativa. Los resultados guardan relación con los reportados por Travers y Cooper (1997) quien menciona que una de las características clave del trabajo de los maestros consiste en su responsabilidad constante hacia los otros. Y se han identificado diez factores diferentes de estrés en los profesores británicos, y como primer factor lo relativo a la interacción docente/discente. En el caso de los profesores mexicanos del presente estudio, también figura en primer orden lo concerniente a las relaciones maestro-alumno. Lo anterior como parte del entramado de relaciones sociales que a diario se establecen con los diferentes actores del escenario educativo.

La satisfacción laboral del docente es definida como la relación afectiva que mantiene el maestro hacia diferentes aspectos implicados en su actividad docente, así mismo, está asociado con un conjunto de factores como las recompensas justas, adecuadas condiciones laborales y buenos compañeros de trabajo (Fernández, 2008), situaciones que no son propicias en la realidad educativa nacional del sector estatal, pero que por la filosofía del docente adventista no estarían afectando el trabajo del docente, o las situaciones antes mencionadas, no se comportarían

como una fuente de presión laboral que afecten negativamente el trabajo del docente.

Los estilos de vida saludable propician en el docente una autoeficacia positiva y este termina actuando como un factor protector o amortiguador del estrés producto de las presiones laborales. La convicción del profesor de estar a la altura de los desafíos que plantea la tarea que se tiene al frente, la sensación de poseer los recursos cognitivos, sociales, emocionales, para resolverlos, se constituye en una suerte de reductor del potencial efecto estresante. Los maestros con alto nivel de autoeficacia percibida muestran elevados niveles de planeamiento, organización y entusiasmo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El presente trabajo de investigación de diseño descriptivo, realizado tomando como muestra a los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga arribó a las siguientes conclusiones:

- Primero.-** El mayor porcentaje (50%) de los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa presentan un nivel medio de fuentes de presión laboral, seguido del nivel alto (26.7%).
- Segundo.-** El mayor porcentaje (46.7%) de los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa presentan un nivel medio de las presiones sociales derivadas de la labor educativa, seguido de los niveles bajo y alto con un 26.7% en cada uno de los niveles.
- Tercero.-** El 43.3% de los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa presentan un nivel medio en las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, seguido del nivel bajo (30.0%) y alto (26.7%).

- Cuarto.-** El mayor porcentaje (50.0%) de los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa presentan un nivel medio en las presiones originadas por la organización administrativa, seguido del nivel bajo 33.3%) y alto (16.7%)
- Quinto.-** El 53.3% de los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa presentan un nivel medio en las presiones derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente, seguido del nivel bajo y alto con un 23.3% en cada uno de los niveles.

5.2. Recomendaciones

En base a la discusión de los resultados y obtención de conclusiones se recomienda:

- Primero.-** A la dirección del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga, realizar talleres enfocando la importancia de un buen clima laboral para mejorar las relaciones dentro de la institución.
- Segundo.-** A la Asociación Educativa de la Misión Peruana del Sur, realizar charlas sobre la filosofía de la educación adventista, que permita internalizar en el profesor, que su profesión es de servicio.

Tercero.- A la Asociación Educativa de la Misión Peruana del Sur, implementar y socializar políticas claras sobre la carrera laboral docente, que propicie el desarrollo personal y académico de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, N., & Magaña, D. S. (2010). Importancia de la satisfacción laboral.

Álvarez, D. M. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima metropolitana*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología.

Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación 344*, 217-243.

Barron, J., & Barron, P. (2001). Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa. población: Universidad Nacional de Río Cuarto. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

Buendía, J. (1993). *Estrés y psicopatología*. Madrid, España: Pirámide.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.

Fernández, M. (2008). *Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

- Galaz, J. F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles educativos*, XXIV(96), 47-72.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*(4), 68-89. Obtenido de https://login.yahoo.com/config/login_verify2?.intl=us&.src=ym&.done=http%3a%2f%2fmrtd.mail.yahoo.com%2fcompose%3fTo%3dnancyjoseg%2540yahoo.es
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2006). *metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Keith, D., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Manya, A. (2008). Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana. *Cultura*, 387-414.
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral, guía para empresarios y empleados*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Martínez-Otero, V. (2007). *La buena educación, reflexiones y propuestas de psicopedagogía humanista*. Barcelona, España: Anthropos.
- Murillo, J., & Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa*(4), 7-42.
- Ramírez, T., D'aubeterre, M. E., & Álvarez, J. C. (2010). Características socio-profesionales de los docentes y su percepción de 'estresores'

en la Educación Básica en Venezuela. *Revista de Pedagogía*,
31(88), 133-157.

Revista digital para profesionales de la enseñanza. (2011). Situaciones de
estrés en el profesorado. (14), 1-7. Recuperado el 20 de Enero de
2014, de <http://www2.fe.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd8445.pdf>

Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el docente*. Guanajuato, México:
Universidad de Guanajuato.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la
investigación científica*. Lima - Perú: Editorial Universitaria.
Universidad Ricardo Palma.

Travers, C., & Cooper, C. (1997). *El estrés en los profesores. La apresión
en la actividad docente*. Barcelona, España: Paidós.

White, E. (1979). *Cada día con Dios*. Argentina: ACES.

White, E. (1989). *Mente, caracter y personalidad* (Vol. 1). Argentina:
ACES.

White, E. (2003). *Testimonios para la iglesia*. Argentina: Asociacion
Publicadora Interamericana.

White, E. (2008). *La educación*. Buenos Aires: ACES.

ANEXOS

ANEXO 1

INVENTARIO PLD

(Travers & Cooper, 1977 – Adaptado en Lima por M. Fernández)

En la actualidad muchas situaciones pueden convertirse en una fuente de presión para todas las personas en un momento dado; los individuos perciben esas fuentes potenciales de presión de distinta manera. La persona que dice: “ahora mismo estoy sometido a una enorme cantidad de trabajo”, por lo general quiere decir que tiene demasiadas cosas que hacer y lo expresa de ese modo.

Los enunciados listados a continuación son aquellos que los profesores han identificado como fuentes de presión en su trabajo. Les solicitamos que los evalúe de acuerdo al grado de presión que cada uno de ellos puede ejercer sobre usted y su trabajo.

Para responder debe marcar con un aspa (X) el número que, según su evaluación, corresponda considerando la siguiente escala:

No es una fuente de presión	Es una muy baja fuente de presión	Es una baja fuente de presión	Es una moderada fuente de presión	Es una alta fuente de presión	Es una muy alta fuente de presión
1	2	3	4	5	6

DECLARACION	No es una fuente de			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
1. La adecuada relación con los alumnos.						
2. El limitado manejo de recursos pedagógicos						
3. La relación con los padres de los alumnos.						
4. Involucrarme con los alumnos en un plano emocional.						
5. Solucionar problemas de conducta o disciplina.						
6. Sustituir a profesores de cursos cuyo contenido conozco poco.						
7. Lo impredecible del tiempo que se debe sustituir a un profesor.						
8. El hecho de sustituir a un profesor dictando más horas de clase.						

9.	Saber que mi ausencia creará problemas otros colegas.						
10.	La probable evaluación del profesorado.						
11.	Las horas que paso corrigiendo trabajos de los alumnos en casa.						
12.	Las demandas de la administración en esta Institución Educativa.						
13.	Falta de tiempo para descansos breves o pausas.						
14.	Las tareas administrativas que debo realizar.						
15.	Tener que hacer evaluaciones de cada alumno.						
16.	Tener que hacer reuniones con los padres de familia.						
17.	La poca influencia de los docentes en las decisiones de la Institución Educativa						
18.	La limitada participación en la toma de decisiones en la Institución Educativa.						
19.	Los conflictos entre las necesidades de mi área y los puntos vista de la dirección.						
20.	La desvalorización de la enseñanza.						
21.	La falta de apoyo gubernamental para la educación.						
22.	Las agresiones verbales por parte de los alumnos hacia los profesores.						
23.	La agresión física de los alumnos hacia los profesores.						
24.	La falta de respaldo familiar en los problemas de disciplina.						
25.	La falta de respaldo por parte de las autoridades.						
26.	Ser testigo de las crecientes agresiones entre los alumnos.						
27.	La falta de apoyo en la Institución Educativa por parte de las autoridades.						
28.	La duración de las vacaciones.						
29.	El limitado respeto de la sociedad hacia mi profesión.						
30.	El número de enfrentamientos diarios en el aula.						
31.	La cantidad de horas de clases que dicto.						
32.	Los cambios constantes que se dan en mi especialidad.						
33.	La falta de información sobre cómo poner en práctica los cambios.						
34.	Tener que abarcar mucho sin posibilidad de profundizar.						
35.	La rivalidad entre los miembros del personal en la Institución Educativa.						
36.	La presión académica dentro de la Institución Educativa.						
37.	Las exigencias de los padres que piden buenos resultados.						

38.	La falta de apoyo por parte de las autoridades.						
39.	Sentir que mi formación no es la adecuada.						
40.	Cuando otros evalúan mi actuación.						
41.	La inseguridad laboral dentro de mi profesión.						
42.	Guiar en el aprendizaje a quienes no valoran la enseñanza.						
43.	Guiar en el aprendizaje a personas que ya tienen ideas preestablecidas						
44.	Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata.						
45.	Tener que establecer nuevas relaciones frecuentemente con alumnos y profesores.						
46.	Mantener la disciplina en el aula.						
47.	Que los alumnos intenten retarte a cada instante.						
48.	Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo realizado.						
49.	La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en los asuntos de la institución.						
50.	Reaccionar ante las quejas de los alumnos.						
51.	Tener que trabajar durante los períodos de refrigerio y las pausas.						
52.	La cantidad de ruido que hay en esta Institución Educativa.						
53.	Tener que laborar en aulas con muchos alumnos.						
54.	El número de interrupciones en clase.						
55.	Cuando los alumnos se quejan constantemente.						
56.	El vecindario en que está situada esta Institución Educativa.						
57.	Guiar el aprendizaje para alcanzar un nivel aceptable.						
58.	Contacto muy escaso con los alumnos.						
59.	La inadecuada proporción existente entre docente/alumno.						
60.	Los esquemas de trabajos imprecisos o cambiantes.						
61.	Las crecientes presiones en el centro por parte de los jefes.						
62.	La falta de tiempo para resolver los problemas particulares de ciertos alumnos.						
63.	La falta de consenso entre el personal sobre asuntos disciplinarios.						
64.	Las condiciones laborales que ofrece esta Institución Educativa.						
65.	El presupuesto ajustado en esta Institución Educativa.						

66.	La inadecuada comunicación entre el personal.						
67.	La falta de posibilidades de promoción docentes						
68.	El llevarme trabajo a casa que interfiera con mi vida familiar.						
69.	Ser consciente de la desprotección social y económica de mis alumnos.						
70.	Mi poca familiaridad con las exigencias que se me formulan.						
71.	La inadecuada conducción de los cambios en esta institución.						
72.	Las presiones a las que me somete mi rol.						
73.	El número de actividades de supervisión que he de realizar en esta institución.						
74.	Que los demás esperen demasiado de mí.						
75.	Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen.						
76.	La falta de apoyo administrativo.						
77.	El vandalismo en las instalaciones de la Institución Educativa.						
78.	La falta de apoyo auxiliar.						
79.	La presencia de alumnos con necesidades educativas especiales.						
80.	La inasistencia a clase de los alumnos.						
81.	Las tensiones que existen en la Institución Educativa.						
82.	La existencia de pandillas juveniles.						
83.	El tener que trabajar en otras Instituciones Educativas.						
84.	Faltar al dictado de las clases por diferentes motivos.						

FICHA TÉCNICA:

Nombre: Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente

Autor: Manuel Fernández Arata

Año de publicación: 2001

Administración: Individual y grupal

Duración: 15 a 20 minutos.

Aplicación Docentes

Significación: Identificar las fuentes de presión para toda persona en un momento dado y la forma como los individuos perciben esas fuentes potenciales de presión

Factores que mide:

I. Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula.

II. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.

III. Presiones originadas por la organización administrativa.

IV. Flexibilidad con respecto a la tarea docente.

Número de ítems: 84

Validez y confiabilidad: La confiabilidad obtenida a través del Alfa de Cronbach fue de 0.96 (factor I), 0.94 (factor II), 0.91 (factor III) y 0.81 (factor IV).

Se obtuvo la validez de constructo (0.94) y de contenido (0.89 a 1.00)

Los ítems correspondientes a cada una de las dimensiones son:

Dimensiones	Ítems
Presiones sociales derivados de la labor educativa	22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 33, 34, 35, 38, 39, 49, 52, 53, 54, 56, 58, 59, 60, 61, 63, 66, 69, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84.
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula	1, 3, 4, 5, 10, 11, 15, 16, 28, 31, 32, 36, 37, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 51, 55, 57, 72, 73, 74, 75.
Presiones originadas por la presión administrativa	2, 9, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 48, 62, 64, 65, 67, 68.

Flexibilidad respecto a la tarea docente.	6, 7, 8, 41.
---	--------------

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	objetivos	Variable	Dimensiones	indicadores	técnica	instrumento	índice
<p>Problema General ¿Cuáles son las fuentes de presión laboral que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014?</p>	<p>Objetivo general Describir las fuentes de presión laboral que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014.</p>	Fuentes de presión laboral	Presiones sociales derivadas de la labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Agresiones verbales y físicas por parte de los alumnos - Respaldo de la familia en problemas de disciplina} - Ser testigo de agresiones entre estudiantes. - Falta de apoyo por parte de las autoridades educativas - respeto de la sociedad por la profesión. - Rivalidad entre los miembros del personal - sentimiento de formación no adecuada. - ruido en la institución educativa. - falta de tiempo en el desarrollo de clases - Vandalismo, pandillaje en la institución educativa - Inasistencia de los estudiantes. 	Encuesta	Inventario PLD	<ul style="list-style-type: none"> • 1= No es una fuente de presión • 2= es una muy baja fuente de presión • 3= es una baja fuente de presión • 4= es una moderada fuente de presión • 5= es una alta fuente de presión • 6= es una muy alta fuente de presión
<p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las fuentes de presiones sociales derivadas de la labor educativa que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014? 2. ¿Cuáles son las fuentes de presiones derivadas de la vida cotidiana que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014? 3. ¿Cuáles son las fuentes de presiones originadas por la presión administrativa que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014? 4. ¿Cuáles son las fuentes de presión originadas por la flexibilidad respecto a la tarea docente que presentan los profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014? 	<ol style="list-style-type: none"> a. Describir las fuentes de presiones sociales derivadas de la labor educativa que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014. b. Describir las fuentes de las presiones derivadas de la vida cotidiana que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014. c. Describir las fuentes de las presiones originadas por la presión administrativa que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014. d. Describir las fuentes originadas por la flexibilidad respecto a la tarea docente que presentan los docentes del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014. 		Presiones derivadas de la vida cotidiana	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los estudiantes. - Relación con los padres de familia. - Evaluación del profesorado. - Tiempo para la revisión de trabajos. - Evaluación de cada estudiante. - Duración de las vacaciones. 			

Francisco Forga de la ciudad de Arequipa – 2014?	la ciudad de Arequipa – 2014.		Presiones originadas por la organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de horas de clase dictada. - Atención inmediata a estudiantes. - Disciplina en el aula. - Quejas de los estudiantes. - actividades de supervisión en la institución. <p>Esta dimensión esta medida por los ítems 1, 3, 4, 5, 10, 11, 15, 16, 28, 31, 32, 36, 37, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 51, 55, 57, 72, 73, 74, 75</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo de recursos pedagógicos. - Problemas por ausencia a clases. - Realización de tareas administrativas. - Participación en la toma de decisiones. - Conflictos con la dirección. - Falta de respaldo de las autoridades. - Remuneración baja con respecto al volumen de trabajo. - Falta de tiempo para resolver problemas particulares de los estudiantes. - Condiciones laborales de la institución educativa. - Trabajo que se lleva para la casa. - Presupuesto de la institución educativa. - Promoción de los docentes (ascenso) <p>Esta dimensión esta medida por los ítems 2, 9, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 48, 62, 64, 65, 67, 68.</p>			
--	-------------------------------	--	---	--	--	--	--

			Flexibilidad respecto a la tarea docente	Sustituir a profesores de otras áreas. - Sustituir a docentes, dictando más horas de clases. - Sustituir a profesores de forma impredecible. - Inseguridad laboral de la profesión. Esta dimensión esta medida por los ítems 6, 7, 8, 41.			
--	--	--	--	---	--	--	--

FUENTES DE PRESIÓN LABORAL EN PROFESORES DEL COLEGIO RELIGIOSO EDUARDO FRANCISCO FORGA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA - 2014