

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018

Por:

Miguel Angel Aguilar Blancas

Asesor:

Mg. Angel Becerra Santa Cruz

Lima, diciembre de 2019

Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Educación
con mención en Administración Educativa

JURADO DE SUSTENTACIÓN



Dr. Luis Eddie Cotacallapa Subia
Presidente



Mg. Angel Becerra Santa Cruz
Asesor



Mg. Belinda Vasti Maquera Chambi
Secretaria



Mg. Noé Coila Jallahui
Vocal

Lima, 20 de diciembre de 2019

ANEXO 07 - DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo, **MG. ANGEL BECERRA SANTA CRUZ**, identificado con DNI N° 16760521 docente en la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: *“Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018”*; Para obtener el grado académico de Maestría en Educación con mención en Administración Educativa, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), al 20 de diciembre de 2019.



MG. ANGEL BECERRA SANTA CRUZ

Asesor

DEDICATORIA

A mi amada esposa, por su amor y cariño constante y por acompañarme en este hermoso trayecto de superación integral.

A mi querida madre, por su permanente oración en beneficio de la dirección divina, aunque estemos separados físicamente, siempre estás en mi corazón.

AGRADECIMIENTOS

A nuestro Padre Celestial, por darme la oportunidad de alcanzar metas más desafiantes, por la salud que me concede y las bendiciones recibidas cada día.

A mi querida familia, por contagiar no solo el entusiasmo en forjarnos ideales de superación sino por la valentía de asumir los desafíos en nuestra vida ordinaria sin perder la esperanza eterna.

A mi querido amigo German Mamani Cachicatari, por animarme y apoyarme en asumir con firmeza el deseo de lograr mi grado académico.

Al Mg. Angel Becerra Santa Cruz, por su interés y comprensión en el desarrollo del trabajo de investigación.

A la Universidad Peruana Unión, por brindarme la oportunidad de perfeccionarme en la labor pedagógica para desarrollar mejor mi tarea educativa.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS	v
CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I.	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la situación problemática	1
1.2 Planteamiento y formulación del problema	6
1.2.1 Formulación del problema general	6
1.2.2 Formulación de los problemas específicos	6
2. Justificación.....	7
3. Objetivos	9
3.1 Objetivo general	9
3.2 Objetivos específicos	9
4. Hipótesis	9
4.1 Hipótesis principal	9
4.2 Hipótesis específicas.....	10
CAPÍTULO II	11

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	11
1. Antecedentes	11
5. Marco Filosófico	29
6. Marco teórico	32
6.1 Fuentes de presión laboral.....	32
6.2 Satisfacción laboral	41
CAPÍTULO III	51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	51
1. Tipo de estudio.....	51
2. Diseño de investigación	52
3. Definición de la población y muestra.....	52
3.1 Definición de población	52
3.2 Definición de muestra.....	52
4. Operacionalización de variables	53
5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
5.1 Técnicas de recolección de datos	55
5.2 Instrumentos para la recolección de datos.....	55
5.2.1 Cuestionario de satisfacción laboral.....	55
5.2.2 Inventario de presiones	56
6. Procesamiento y análisis de datos.....	58
CAPÍTULO IV	59
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	59
1. Resultados	59
1.1 Fuentes de presión laboral.....	59
1.2 Satisfacción laboral	59
1.3 Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral.....	60

1.3.1 Planteamiento del modelo.....	60
1.3.2 Modelo de la ecuación de variables	62
1.3.3 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson	63
1.3.4 Estadístico de prueba.....	64
1.3.5 Estadístico de ANOVA	64
1.4 Prueba de la primera hipótesis específica.....	65
1.4.1 Planteamiento del modelo.....	65
1.4.2 Comportamiento de las variables según el grafico de dispersión	65
1.4.3 Modelo de la ecuación de variables	66
1.4.4 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson	68
1.4.5 Estadístico de prueba.....	69
1.4.6 Estadístico de ANOVA	69
1.5 Prueba de la segunda hipótesis específica	70
1.5.1 Planteamiento del modelo.....	70
1.5.2 Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión	70
1.5.3 Modelo de la ecuación de variables	71
1.5.4 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson	72
1.5.5 Estadístico de prueba.....	73
1.5.6 Estadístico de ANOVA	74
1.6 Prueba de la tercera hipótesis específica.....	74
1.6.1 Planteamiento del modelo.....	75
1.6.2 Comportamiento de las variables según el grafico de dispersión	75
1.6.3 Modelo de la ecuación de variables	76
1.6.4 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson	77
1.6.5 Estadístico de prueba.....	78
1.6.6 Estadístico de ANOVA	79

1.7 Prueba de la cuarta hipótesis específica	79
1.7.1 Planteamiento del modelo	80
1.7.2 Comportamiento de las variables según el grafico de dispersión	80
1.7.3 Modelo de la ecuación de variables	81
1.7.4 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson	82
1.7.5 Estadístico de prueba.....	83
1.7.6 Estadístico de ANOVA	84
2. Discusión.....	84
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES	90
Referencias	91
Anexos	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable presión laboral.	53
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	54
Tabla 3. Fuentes de presión laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.....	59
Tabla 4. Satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.....	60
Tabla 5. Análisis de coeficientes entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	62
Tabla 6. Análisis de correlación entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca	63
Tabla 7. Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral.....	63
Tabla 8. Análisis de ANOVA entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral. ...	64
Tabla 9. Presiones sociales derivadas de la labor educativa en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca	65
Tabla 10. <i>Análisis de coeficientes entre presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca</i>	66
Tabla 11. Análisis de correlación entre presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	68
Tabla 12. Resumen del modelo de correlación y determinación de pearson entre presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral.	68
Tabla 13. Análisis de ANOVA entre presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral.....	69
Tabla 14. Presiones sociales derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca	70

Tabla 15. Análisis de coeficientes entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	71
Tabla 16. Análisis de correlación entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	72
Tabla 17. Resumen del modelo de correlación y determinación de pearson entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral.....	73
Tabla 18. Análisis de ANOVA entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral.	74
Tabla 19. Presiones originadas por la organización administrativa en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	75
Tabla 20. Análisis de coeficientes entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	76
Tabla 21. Análisis de correlación entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	77
Tabla 22. Resumen del modelo de correlación y determinación de pearson entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral.....	77
Tabla 23. Análisis de ANOVA entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral.....	79
Tabla 24. Presiones originadas por la flexibilidad respecto a la tarea docente en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.	80
Tabla 25. Análisis de coeficientes entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	81
Tabla 26. Análisis de correlación entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.....	82
Tabla 27. Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral.....	82

Tabla 28. Análisis de ANOVA entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral.	84
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fuentes de presión laboral.....	33
Figura 2. Dispersión de las variables fuentes de presión laboral y satisfacción laboral.	61
Figura 3. Dispersión de las dimensiones presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral.....	66
Figura 4. Dispersión de las dimensiones presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral	71
Figura 5. Dispersión de las dimensiones Presiones originadas por la organización administrativa y Satisfacción laboral	75
Figura 6. Dispersión de las dimensiones flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral.....	80

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz instrumental.....	104
Anexo 2. Matriz de consistencia	106
Anexo 3. Escala de satisfacción laboral.....	107
Anexo 4. Instrumento de presión laboral.....	111

RESUMEN

Considerando que en la labor educativa se debe alcanzar un grado de eficiencia para así brindar un servicio de calidad en beneficio de los educandos, es necesario determinar el efecto causado por la presión laboral midiendo el resultado de satisfacción en el personal docente. En tal sentido, se ha desarrollado el presente trabajo de investigación, que corresponde a una investigación de tipo descriptivo correlacional.

El propósito de la investigación fue determinar el grado de relación entre la presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Para el desarrollo del trabajo investigativo se recogieron los datos mediante una encuesta sobre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral de 118 docentes de cinco instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Los resultados determinaron que existe correlación indirecta y significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa, la vida cotidiana en el aula, la organización administrativa, la flexibilidad respecto a la tarea docente con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca; lo que implica que, a mayor nivel de fuentes de presión sobre los docentes, menor satisfacción laboral presentaron estos. Se concluye que las fuentes de presión laboral inciden significativamente logrando frenar el grado de satisfacción laboral en los docentes.

Palabras claves: Presión laboral, satisfacción laboral, clima organizacional, calidad, desempeño, trabajo y rendimiento.

ABSTRACT

Considering that in the educational work must achieve an outstanding of efficiency level in order to provide an optimal and quality to student's benefits, it's necessary to determine the effect caused by work pressure measuring of satisfaction for teaching staff.

The present research work, that corresponds to a correlational descriptive type research with two variables that must be described and find their relationship: sources of labor pressure and job satisfaction.

The purpose of the research is to measure the degree of sources' effect of work pressure and to know the result of satisfaction produced. In such a way was considered as general objective: to determine the measure of relationship work pressure and job satisfaction in teachers of Adventist educational institutions in the city of Juliaca.

The results of the investigation determine that exist a significate and direct correlation between work pressure derived from daily life in class, the pressures originated by management organization, the pressure by flexibility due to the teacher's task and job satisfaction in teacher staff and of Adventist educational institutions in the city of Juliaca, it means that at high level of pressure sources, less job satisfaction presented the teachers.

It is determined that the sources of labor pressure have a significant effect, which has managed to hold back worryingly the degree of job in teacher's satisfaction.

Keywords: Work pressure, job satisfaction, organizational climate, quality, work performance and performance.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

En este mundo globalizado y competitivo, con el desarrollo tecnológico y de las telecomunicaciones, la educación se ha transformado en uno de los instrumentos principales no solo para obtener conocimientos científicos y tecnológicos sino para desarrollar experiencias y capacidades necesarias permitan enfrentar los diversos inconvenientes estructurales, socioeconómicos, educativos, psicosociales y otros desafíos que la sociedad plantea y que, en suma, permitan prosperar como civilización.

Para cumplir con esta labor, el docente debe lidiar con los problemas personales, psicológicos, familiares y sociales de los educandos para motivarlos a desarrollar todo su potencial; sin embargo, la frustración que le ocasiona no alcanzar dichos objetivos puede ser una fuente generadora de estrés con efectos adversos sobre sus conductas y actitudes que pueden influir en la calidad de la enseñanza, además de los costos a nivel individual, organizacional y gubernamental (Manya, 2008)

Asimismo, Manya (2008) asevera que si un profesor está intelectual y emocionalmente debilitado, naturalmente afectará su trabajo y sus relaciones con los colegas y alumnos, tendiendo a presentarse con más frecuencia en profesores que no han recibido la formación, ni la preparación psicológica necesaria para

afrontar de manera adecuada esta problemática. Las repercusiones se dan a nivel cognitivo, emocional y conductual y motivan a que el docente presente constantes errores en su desempeño; y colateralmente presenten tensión, melancolía, depresión y baja autoestima y, asimismo, a nivel conductual puede evidenciarse ausentismo laboral, alteración en el sueño, tics nerviosos y reacciones extrañas. Las fuentes de presión laboral, según lo afirma Manya (2008), puede percibirse como un ataque. Estas pueden ser implícitas o explícitas y se manifiestan a través de palabras soeces, mediante miradas, risas, gestos o haciendo el “vacío” a la víctima; también se puede manifestar con o sin contacto físico.

La labor educativa merece, en nuestros tiempos, una consideración significativa puesto que se enfrenta a desafíos cada vez más apremiantes, el sinfín de innovaciones ha creado cuadros más complejos que deben enfrentarse de manera equilibrada para lograr los objetivos de la misión educativa sin perder los estándares de calidad y eficiencia.

El sistema educativo nacional viene atravesando momentos difíciles como resultado de una deficiente calidad educativa; frente a esta realidad, el Ministerio de Educación del Perú ha declarado hace algunos años en estado de emergencia educativa el sistema educativo peruano en las áreas de Comprensión Lectora, Razonamiento Matemático y formación en valores.

El medio laboral es una de las áreas de más alta significación personal para el individuo, similar al medio familiar, en el caso de Chile, de acuerdo a Henríquez y Roman (1997). En el caso peruano, “si se compara el porcentaje de trabajadores con jornada laboral de 48 horas semanales entre los años 1986 y 1994, esta pasa del 19.9% al 37.6% en el caso de las mujeres y del 34% al 46.3% para los hombres”. Al analizar los porcentajes resultantes se puede notar que la tendencia es

el aumento de la jornada laboral y que se va generalizando en 48 horas. Esta tendencia se ve incrementada tanto en varones como en mujeres. Esto quiere decir que las personas hoy en día, por la imposición del sistema, se dedican más tiempo de lo habitual a las actividades del trabajo.

Entonces, a medida que el trabajador va teniendo mayores referencias sobre el centro de trabajo donde se encuentra surge una mayor satisfacción o insatisfacción. Se debe considerar también que existe una reacción dinámica frente a los factores encontrados, de tal manera que la satisfacción pueda aumentar o disminuir. Además, sobre la capacidad de lograr una satisfacción laboral que se encuentren en una situación estable y atractiva, Davis y Newstrom (2003) dicen que el estado de ánimo del trabajador, la dedicación que se le imprime a la tarea laboral y el grado de compromiso hacia la institución son actitudes que se deben tomar en cuenta.

Asimismo, Davis y Newstrom (2003) presentan a la satisfacción laboral como la consecuencia de elementos internos y externos dentro de los cuales se puede citar a la productividad. En ella, la eficacia y la eficiencia juegan un rol importante para que la actividad laboral sea efectiva en forma personal como corporativa; también se considera a la identidad del trabajador con la organización, así como la motivación y el desarrollo profesional que se ha alcanzado individualmente.

En el estudio de la satisfacción en el trabajo se consideran dos componentes que ayudan a la optimización del trabajo provocando aumento en la productividad: el descanso y la luz, Palma (2006). La presencia de estos componentes incide de una manera muy significativa; en contraste, no ser tomados en cuenta producen consecuencias que afectan el rendimiento personal e influye en el avance institucional.

Robbins (2004), sobre la satisfacción laboral, dice que está directamente influenciada por el clima organizacional de la institución laboral y por el desempeño que existe en el trabajo. Presenta dos niveles en el análisis sobre la satisfacción laboral: La satisfacción general, que es el grado de aceptación del empleado con respecto a los diferentes aspectos que presenta el medio laboral y la satisfacción por facetas, que constituye el grado de aceptación con respecto a factores propios del trabajo como las condiciones laborales existentes, el clima de compañerismo, las políticas organizacionales, el grado de reconocimiento, las supervisiones y los beneficios.

Según Tonconi (2010), la probabilidad de abandonar el estudio disminuye en 12% cuando el desempeño académico se incrementa en 1%, en 15.24% cuando el ingreso mensual económico aumenta en 1%, en 2.7% cuando el número de créditos matriculados aumenta en 1%, en 0.98% si el estudiante asiste a más del 80% de sus clases. La falta de recursos le obliga a trabajar fuera de sus horas académicas y a tomar una actitud que puede neutralizar su avance y crearle dificultades para su propia superación y que influya de manera no favorable en su entorno familiar y social.

Fuentes (2012) estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta No. 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza, el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho.

La preocupación de las organizaciones por el éxito en su productividad está tomando fuerza para encontrar la solución a dificultades que la restrinjan. “Las medidas globales pueden ser de utilidad como un primer avance informativo sobre el grado de satisfacción de los sujetos, pero no proporcionan información acerca de los motivos específicos y por ende esto no ayuda a la toma de medidas de mejora eficaces para una determinada situación” (Anaya y Suárez, 2007)

Días (2015), en el estudio sobre la satisfacción laboral que realizó con docentes del idioma inglés, encontró que el nivel de satisfacción era alto teniendo en cuenta las siguientes variables: Las condiciones laborales con un alto nivel en la satisfacción, no tomando en cuenta el nivel del ascenso salarial ni la remuneración percibida; los factores organizacionales, considerando el grado de información, la organización y el ambiente laboral; las relaciones interpersonales, considerando el área administrativa general, los coordinadores de cada sector, los docentes y los estudiantes; el grado de valoración del trabajo ejecutado, en el que se presenta una valoración alta con respecto al área administrativa general, la comunidad, los padres de familia y el estudiantado.

En el mismo estudio, Días (2015) encontró un margen porcentual de docentes que no estaban muy satisfechos. Entre las causales para esta situación estaban el desempeño profesional, teniendo factores intervinientes a la autonomía, el grado motivacional y la posibilidad de un libre accionar; el consejo administrativo y coordinador superior, considerándose el grado de equidad, la forma de monitorear, la capacidad de apoyar el avance personal y profesional, el trato y la forma de resolver situaciones adversas; la participación, tomando las previsiones para que

aumento de manera adecuada; el ambiente físico, como elemento básico para el desenvolvimiento correcto de las actividades laborales.

Según Rodríguez, Núñez, y Cáceres (2010), en lo que concierne a la satisfacción laboral, se pueden considerar los siguientes factores influyentes: Las condiciones físicas en los espacios laborales, el aspecto económico y el grado del desarrollo personal. Por lo tanto, durante el desarrollo de esta investigación, se consideró esta variable importante por su trascendencia en los diferentes campos laborales.

Por las consideraciones presentadas se ejecuta esta investigación titulada La presión laboral y su relación con la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas secundarias adventistas de la Ciudad de Juliaca, la cual servirá de base para futuras investigaciones.

1.2 Planteamiento y formulación del problema

1.2.1 Formulación del problema general

¿Cuál es la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?

1.2.2 Formulación de los problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?

¿Cuál es la relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?

¿Cuál es la relación entre las presiones originadas por el apremio administrativo y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?

¿Cuál es la relación entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?

2. Justificación

Las instituciones modernas enfrentan un clima de permanentes cambios, debido a la complejidad de las relaciones estructurales, personales y culturales en un mundo globalizado, donde las condiciones organizacionales de este siglo se ven fuertemente amenazadas al producir un ambiente inestable, siendo necesario adoptar medidas que contribuyan a lograr cambios notables para alcanzar las metas propuestas.

La satisfacción laboral ha ofrecido un desafiante campo de investigación motivando cada vez más su estudio, puesto que se relaciona con la capacidad de desenvolvimiento de la persona dando lugar a resultados de acuerdo a su potencial. Se constituye en un indicador que señala el grado de calidad de labor, un referente importante a considerar en las metas propuestas y que ayudará a la institución en la cual se encuentra involucrado laboralmente.

Palma (2006) afirma que las autoridades de la institución, al identificar los factores de riesgo que afectan la satisfacción laboral, pueden plantear acciones oportunas que mejorarán el rendimiento laboral. Los datos estadísticos sobre la satisfacción laboral en el ámbito nacional determinan un nivel regular en los factores: remuneración, condición laboral, tensión laboral y en un nivel bueno en lo que respecta a la institución en la que se labora.

Para tomar decisiones seguras en los planes operativos en el sector educativo se debe conocer las fortalezas y amenazas que inciden sustancialmente en el

cumplimiento de los objetivos propuestos de acuerdo a la misión y visión establecidas. La insatisfacción en el medio laboral puede hacer decaer el avance requerido para cumplir con las metas; por lo tanto, es necesario identificar las causas que generan esta situación, que al ser atendidas convenientemente y neutralizadas darán como resultado el beneficio directo a los componentes de la comunidad educativa.

Se realiza la presente investigación con el propósito de conocer el contexto en el cual se desenvuelve el capital humano – en este caso, los docentes y los estudiantes – puesto que es el más importante en las organizaciones y, además, las realidades que presentan los docentes para mejorar los procesos que se dan en estas instituciones, procesos que servirán para la mejora de la calidad educativa que coadyuvará en el sistema de acreditación al cual se está ingresando.

El conocimiento de esta información es de trascendental importancia, porque ayudará significativamente 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.

Finalmente, los resultados de esta investigación servirán como un modelo de ayuda para mejorar sustancialmente la capacidad de superar el nivel de satisfacción laboral en el sector educativo. Para lograr dicho propósito, es decir, para que se pueda alcanzar un nivel alto de bienestar físico, mental y social dentro de los trabajadores, la administración debe cuidar la manera en que se ejercen las políticas del personal y el entrenamiento, velando por que el ambiente sea adecuado (Olivares y Gonzales, 2014).

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

Determinar la relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

Determinar la relación entre las presiones originadas por el apremio administrativo y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

Determinar la relación entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

4. Hipótesis

4.1 Hipótesis principal

Existe relación significativa entre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

4.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y las presiones derivadas de la vida cotidiana en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y las presiones originadas por el apremio administrativo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

Existe relación indirecta y significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la flexibilidad respecto a la tarea laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes

En primer término, En España, Tejero y Fernández (2009) realizaron un estudio sobre la medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar de la Comunidad Autónoma de Madrid. Este estudio presentó dos objetivos: Por un lado, diseñar una escala que permita medir la satisfacción laboral de los directores escolares y, por otro, analizar el nivel de satisfacción laboral. Para ello, se empleó un instrumento válido y fiable, con un coeficiente alfa igual a 0.80 y una estructura factorial que explica el 64% la varianza del instrumento. Se aplicó a una muestra de 492 directores escolares. Se concluyó que los directores escolares muestran altos niveles de satisfacción, de forma jerarquizada en primer lugar, con el equipo directivo y el personal de secretaría; en segundo lugar, con el profesorado y el alumnado y; finalmente, con las condiciones laborales. La variable sexo no muestra relación con la satisfacción del director, pero sí el tipo de centro donde trabaja.

Por su parte, Hernández, Martos, Alonso, y Pozo (2005) realizaron un estudio en España sobre la importancia de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral y sobre los factores que determinan la satisfacción laboral. Tenían como propósito hallar la relación, tanto entre las condiciones adecuadas de trabajo como el desarrollo profesional y la satisfacción laboral; asimismo, determinar la influencia de los factores ligados a las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral.

Para ello, se trabajó con una muestra de 294 trabajadores de la Administración de Justicia de la ciudad de Andalucía a quienes se les aplicó el cuestionario de apoyo social de Herrero, Musitu y Gracia, la escala de condiciones de trabajo y la escala de Warr, Cook y Wall. Los resultados reportaron que las variables ligadas a las relaciones interpersonales, especialmente el apoyo social, la reciprocidad y la ausencia de conflictos interpersonales, así como las relativas al desarrollo profesional tienen un peso importante en la proporción de la varianza explicada de la satisfacción laboral.

En la misma dirección, Fernández et al. (2000), desarrollaron una investigación sobre satisfacción laboral realizada en Madrid con los trabajadores del sector salud. Para ello, se trabajó con una muestra de 486 operarios, a quienes se les aplicó el cuestionario Font Roja y se recogieron los siguientes resultados: Primero, la tensión que se relaciona con el trabajo y el grado de ascenso profesional presenta un puntaje mínimo; en segundo lugar, entre los grupos de asistencia de trabajo y profesional se nota una significativa diferencia de causales; finalmente, la satisfacción general alcanza un rango medio.

Asimismo, en México, Padilla, Jiménez, y Ramírez (2008) realizaron un estudio sobre *La satisfacción laboral en los profesores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*. Se aplicó un cuestionario a una muestra aleatoria estratificada de 435 profesores. Se consideró dos tipos de satisfacción: la global y por facetas. Los resultados mostraron que el 91% del profesorado está satisfecho con su trabajo, pero por facetas es menor que la forma global; solo el 33% manifiesta satisfacción con el salario y el 65.5 % con su estabilidad laboral. En relación a los motivadores intrínsecos, el 66% mostro satisfacción ante la vocación para la docencia y el 60%, ante el interés de formar a las nuevas generaciones. En relación a las condiciones

del entorno, el 78% está satisfecho con la libertad académica mientras que menos de la mitad lo está con su participación en la toma de decisiones, el tiempo disponible para su actualización, la calidad de los estudiantes y la administración de la institución. El 75% del profesorado se encuentra satisfecho con la relación entre académicos o profesores.

En el estudio realizado en el cono norte de la capital mexicana con los docentes de los centros educativos de ese sector, para investigar la relación entre la percepción de la salud mental y la satisfacción laboral, Linares y Gutiérrez (2010) convocaron la participación de 205 profesores de los diferentes niveles educativos. Los instrumentos utilizados fueron La escala de satisfacción laboral de García y García y dos subescalas de salud mental (SWS-Survey). Los resultados obtenidos dieron cuenta de un grado de satisfacción baja con relación al factor remunerativo y una mediana satisfacción en la relación con la naturaleza del trabajo, con los compañeros y los administradores. Al considerarse el análisis de regresión múltiple se encontró que el factor que incide positivamente en la salud mental es el que tiene que ver con el acercamiento a los colegas de trabajo.

Galaz (2002) realizó una investigación con el objetivo de determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes a tiempo completo de los profesores de la Universidad Autónoma de Baja California, así como de conocer de qué manera las recientes modificaciones de las prácticas laborales en la academia se reflejaban en la percepción subjetiva de sus principales destinatarios, en este caso los profesores e investigadores universitarios. Se aplicó una encuesta a una muestra representativa de 252 académicos. Los resultados señalaron que los docentes expresaron un alto nivel de satisfacción laboral (84%). Los niveles altos de

satisfacción laboral global están más asociados a las actividades de enseñanza y a la autonomía percibidas por los docentes; y menos a las condiciones de trabajo pertinentes a la docencia. Las actividades de investigación fueron percibidas menos satisfactorias que la docencia y la satisfacción con los aspectos relativos al desarrollo personal fue baja; los niveles de satisfacción con la participación en el gobierno institucional y la autonomía del académico variaron en función del aspecto considerado y del nivel de especialidad del mismo. Con relación al ambiente colegiado de la institución, los docentes señalaron tener una buena imagen académica de la institución como un todo (Alvarez, 2007).

También, Rojas, Zapata, y Grisales (2009), en el estudio que hicieron en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública de Medellín, se plantearon el objetivo de medir el grado de incidencia del síndrome de *burnout*; para esto utilizaron variables laborales y relacionadas al aspecto demográfico. El trabajo requirió de una muestra de 139 profesores, de los cuales 68 eran de cátedra, 47 de planta y 24 contratados. Como instrumentos se usó una escala tipo Likert y otra escala de satisfacción laboral docente de Durán Extremera y Rey (2001) que comprende 22 ítems. El resultado indica que, “en promedio, los encuestados obtuvieron puntos de 154 posibles; sin embargo, el 25% de ellos puntuó 116 o menos. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación. Con relación al estudio de *burnout*, el resultado estableció que existe un 19.1% (18) de casos probables de *burnout* y un 49.4% (39) adicional que presenta un posible riesgo de sufrir *burnout*, por lo que probablemente la presencia del síndrome de *burnout* explique el hecho de que un docente obtenga un puntaje de 123 o menos en la satisfacción laboral”.

Con la finalidad de obtener propuestas que apoyarán la elevación del estándar de calidad en la atención del personal del hospital *Dr. Pedro de Elizalde*, Bonadeo, Marenghi, Bassi, Fernández, y Lago (2005), en Argentina, pusieron en acción su trabajo investigativo del tipo descriptivo, observacional y transversal. El instrumento que utilizaron fue aplicado a setenta médicos con más de 10 años de servicio. Los resultados reportaron que la mitad del 100% dio respuestas satisfactorias, de la otra mitad el 15% decía tener una satisfacción intermedia y el resto estaba insatisfecho. Las causales para la insatisfacción estaban relacionadas con el exceso de carga laboral, los salarios reducidos, ambientes inadecuados, falta de apoyo en el avance investigativo, presiones laborales.

Por su parte, Rodríguez, Retamal, Linaza, y Cornejo (2011) en Chile, en la Región del Maule, realizaron un trabajo de investigación para determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Servicio Agrícola Ganadero. El trabajo requirió la ejecución de entrevistas y cuestionarios mediante el método *focus group*. La aplicación de los instrumentos se realizó en una población de 96 asalariados con una edad que estaba alrededor de los 41 años, de los cuales 43.7 % eran damas y 56.3 %, varones. También se utilizaron los datos brindados en el *focus group* por 12 funcionarios. Los resultados obtenidos determinaron que existe una correlación significativa entre el desempeño general y la satisfacción laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral mantienen una relación satisfactoria. Tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral son predictores del desempeño general que inciden significativamente en los aspectos personales de los trabajadores.

También en Chile, en la investigación de Chaing, SalaZar, y Núñez (2007) se buscó medir el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los medios laborales públicos, para esto se buscó elaborar y validar instrumentos que puedan medir las dos variables. Contándose con 547 trabajadores como muestra se aplicó el instrumento que tenía su origen en el cuestionario S21/26 (1990) y el S4/82(1986) de 39 ítems perteneciente a Melía y Peiró. Los resultados señalaron que las variables se relacionan directamente con las dimensiones: relación subordinado-supervisor, forma de desempeño del trabajo y el trabajo en general. No hay significancia con la dimensión relacionada al ambiente físico donde se labora.

Chaing, Méndez, y Sánchez (2010), para determinar la realidad de la relación entre la satisfacción laboral y el grado de desempeño, desarrollaron un trabajo de investigación con el objetivo de aplicarlo en la mejora del campo empresarial. Para ello, se tomó como muestra a 53 asalariados de la firma Electro-Hogar y se hizo uso del cuestionario de 41 ítems de Chiang. Los resultados visualizaron que existía un desempeño muy aceptable en los empleados y una satisfacción laboral con un rango alto, también se advirtió que, a mayor orientación al logro, menor grado de satisfacción por la oportunidad en el desarrollo. En el grupo de funcionarios, a mayor satisfacción por el reconocimiento como consecuencia del mejor desempeño, menor orientación al logro. Otro aspecto importante es que, a mayor satisfacción por el reconocimiento menor orientación al cliente.

Por su lado, Alonso (2008), planteó analizar si existían diferencias en la percepción de la satisfacción laboral. En un estudio descriptivo- transversal, trabajo con una muestra de 80 sujetos pertenecientes al personal de administración y servicios de una universidad pública. Se utilizó el cuestionario de satisfacción en el

trabajo, Warr, Cook y Wall. Los resultados mostraron un nivel más alto de satisfacción laboral en las mujeres, en los trabajadores de más edad y en trabajadores con un mayor nivel de antigüedad y con un contrato de interino. Se concluye que son los factores externos, más concretamente, las relaciones sociales con los mandos superiores los que producen menor satisfacción en esta muestra independientemente de las distintas variables medidas.

En nuestro país se han realizado varios trabajos de investigación relacionados a la satisfacción laboral, de tal forma que se ha creado conciencia sobre las implicancias de dicha variable.

Con el objetivo de medir el grado de relación entre la satisfacción laboral y las variables demográficas, edad, sexo y puesto laboral en los trabajadores de un banco comercia líder en el Perú, Gómez, Incio y O'Donnell (2011) aplicaron el instrumento ESL-VO de Anaya y Suárez a 312 servidores. Se obtuvieron los siguientes resultados: El sexo de los trabajadores no tiene incidencia significativa en el grado de satisfacción laboral, mientras que la edad sí. Por ello, a mayor edad mayor nivel de satisfacción. Otro aspecto que incide en el nivel de satisfacción laboral es el puesto laboral, teniendo los gerentes y funcionarios mayor grado de satisfacción por su alto cargo.

Según el estudio realizado sobre satisfacción laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital III EsSalud de Ica, se concluye que “el 75 % del personal de enfermería, manifiesta estar medianamente satisfecho, pero ninguno se encontró satisfecho, dicho porcentaje es muy alarmante pues el no estar satisfecho indica que el personal trabaja sin ningún estímulo y solo realiza una rutina. Anaya (2010). De la investigación realizada sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería, se

observa que de un total de 22 (100%) del personal encuestado, 17 (75%) se encuentran medianamente satisfecho y ningún personal respondió estar satisfecho. Lo cual indica que la insatisfacción en los centros de trabajo médico es preocupante porque compromete la calidad de servicio en la atención a vidas humanas.

Asimismo, Vásquez (2007) realizó la investigación titulada Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006 que se planteó el objetivo de estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el grado de motivación en los miembros del grupo de enfermeros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima. Tomándose como método de trabajo el tipo descriptivo transversal, se aplicó un cuestionario y entrevistas como instrumentos a 52 trabajadoras.

Los resultados muestran que 25 (48%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Asimismo, al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea. Además, 28 de las enfermeras, que representa un 53% de la muestra, manifiestan un nivel de satisfacción media en los factores determinantes, mientras que el 40% de los colegas de trabajo demostró que el desempeño de las labores, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas, el desarrollo personal y las reglamentaciones administrativas son las dimensiones que marcan un grado de satisfacción media.

En la tesis de León (2011) titulada "Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao" se indica que existe una

evidente tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción y cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas de las características laborales que ofrecen las instituciones inclusivas, descrita de manera específica a lo largo de los indicadores de la variable. Se observó que las condiciones físicas y/o materiales con baja satisfacción son de 2,9%, parcial insatisfacción 11,8%, regular satisfacción 32,4%, parcial satisfacción con 47,1% y alta satisfacción 5,9%, concluyéndose que existe en cierta medida la satisfacción laboral respecto a algunas características que se dan en las instituciones educativas.

Además, Coca (2010) en su tesis titulada “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla – Callao”, se menciona que la empatía es un factor determinante en la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial. Se llegó a las siguientes conclusiones: a) La relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de educación inicial son variables que no presentan una correlación significativa. b) El componente intrapersonal de la inteligencia emocional en relación a la satisfacción laboral, no muestra una correlación significativa. c) El componente Interpersonal de la inteligencia emocional en relación con la satisfacción laboral, no presenta una correlación significativa. d) El componente adaptabilidad de la inteligencia emocional, no presenta una correlación significativa en relación a la satisfacción laboral.

Ventura (2012), al presentar el diagnóstico sobre el trabajo realizado en la UGEL 07 de Lima dirigido a los docentes directivos pertenecientes al nivel inicial, indicó que, en muchos de ellos, se manifestó satisfacción por la motivación al asumir retos mayores al brindarle oportunidades para una capacitación profesional y

administrativa, pero también se observó grados de insatisfacción motivados por el exceso de carga laboral, falta de reconocimiento y buen trato, así como disminución de beneficios remunerativos, a esto se agregó la relación difícil con los padres de familia. Por lo tanto, se planteó una reforma de las normas de la institución de tal manera que se obtenga una racionalización que sea funcional y adecuada a la realidad en forma estratégica.

En el mismo sentido, Alvarez (2007) realizó una investigación sobre Fuentes de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de Lima Metropolitana con el propósito de conocer los factores que tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral en la población ya mencionada. La muestra estuvo conformada por 506 docentes. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Cuestionario de datos personales, Escala de Satisfacción Docente y el Inventario 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. La conclusión indicó que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de las universidades del estado y de las universidades privadas de la ciudad de Lima no son iguales, también se advirtió que existe una notable influencia de las fuentes de presión laboral en los factores de satisfacción laboral. Las diferencias entre estas dos variables se dan según el tipo de centro laboral profesional y según el estado civil.

Asimismo, García (1993) realizó una investigación sobre la *Satisfacción laboral en un grupo de psicólogos que trabajan en la modalidad de educación especial en Lima*. La muestra fue de 64 psicólogos de ambos sexos, tanto de la zona urbana como de la zona marginal de Lima. Los instrumentos de la investigación fueron la

Hoja de registro de variables personales y la Escala de actitudes hacia la satisfacción laboral. Los resultados señalan que los psicólogos de educación especial de la zona urbana y marginal muestran opiniones favorables de la satisfacción laboral al margen del sexo, y el lugar donde laboran.

También Romani (2018) realizó un estudio sobre la relación de la personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos. La investigación fue descriptiva y correlacional. La muestra estuvo conformada por 182 docentes a quienes se les aplicó el Inventario de la Personalidad de Eysenck forma B y la escala de Satisfacción laboral. Los resultados reportaron que existen la personalidad extrovertida y temperamento flemático seguido de sanguíneo son los que estarían más asociados a la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos.

Álvarez (1996), en el estudio que realizó en el personal docente de la Universidad de Lima, se planteó el objetivo de encontrar los elementos de análisis que determinan el nivel de satisfacción que se consigue al desarrollar las actividades. Se utilizó como instrumento La Escala de Satisfacción Docente que contiene 15 ítems. En la encuesta se consideraron los factores de categoría, género, condición y dedicación. Dicho estudio aplicado a 177 docentes reportó que no existe asociación entre satisfacción laboral y género, categoría y condición y si la hay con la dedicación. También se determinó que los factores que ejercen poco nivel de satisfacción son la seguridad del puesto de trabajo y la utilidad de la preparación académica, mientras que el estatus, la realización y las condiciones de trabajo son los factores que ayudan en el aumento del nivel de satisfacción laboral.

Por su parte, Mamani (2008), en su investigación, se fijó como objetivo verificar el grado de satisfacción laboral de los profesores de un Instituto Educativo. Buscando respuestas mediante el análisis cualitativo, se quiso identificar los factores que incidían en mayor grado en la satisfacción de los docentes, así como los que producían menor grado de satisfacción. Se tuvieron en consideración los siguientes indicadores: desarrollo organizacional, la administración y la teoría de las necesidades. Tomando como modelo el Instrumento de León y Sepúlveda (1978) y habiéndolo modificado y validado, se concluyó que el factor que sí ayuda en la satisfacción es la remuneración, mientras que los factores que contribuyen al aumento de la satisfacción son el reconocimiento, el desarrollo, la capacitación, la supervisión y las relaciones interpersonales. Se identificó que el desarrollo y el reconocimiento son los factores motores para la satisfacción.

Con el objetivo de analizar el grado de satisfacción laboral, considerando las variables de tiempo de servicio, sexo y grado de instrucción, Guerrero (2005) realizó el trabajo una investigación con la participación de 406 trabajadores. Se tomó una muestra de 239 trabajadores para aplicar la escala SL-SPC en su versión experimental. Teniendo en consideración los factores: relaciones sociales, relación con la administración, desempeño de tareas, beneficios laborales, consideraciones físicas y materiales, se concluyó que entre la satisfacción laboral y el sexo no existe diferencia de puntaje y si existe diferencia con el tiempo de servicio y el nivel de instrucción.

También, Palma (2004), en la investigación realizada con los trabajadores de varias empresas privadas limeñas, buscó elaborar y validar una escala de satisfacción laboral con una muestra que agrupaba a 456 varones y 602 mujeres, de los cuales el 61% eran profesionales y el 39%, administradores. Se concluyó que la

satisfacción laboral promedio se mantenía invariable en las comparaciones que se realizaban con respecto al grupo ocupacional y al género, pero sí se encontraron diferencias a favor del género femenino en los factores: beneficios económicos y reconocimiento del personal. Los profesionales eran favorecidos por los beneficios económicos y las condiciones de trabajo y los administradores en el reconocimiento personal y/o social. En la investigación se pudo demostrar la confiabilidad de la escala de satisfacción laboral debido a la demostración estadística.

En cuanto a presión laboral y estrés laboral, específicamente, se han recopilado algunos trabajos de investigación. Así, en su tesis realizada en España, Gimeno (2004) aborda el campo de las acciones que pueden derivarse de la presión laboral tendenciosa. La investigación hace hincapié en la protección de la víctima en distintos momentos, pero cuando no puede haber ninguna duda de protección por parte del ordenamiento jurídico, es cuando la víctima decide contrarrestar la situación mediante su exteriorización. Por lo que se puede inferir que existe presión laboral en las instituciones.

También, en su investigación en España sobre estrés laboral, (Alcalde de Hoyos, 2010) menciona que, en el año 2001, los datos solo de la receta médica oficial, en España se consumieron aproximadamente 35 millones de envases de fármacos de tipo ansiolítico o tranquilizante, casi un envase por habitante. En cuanto a los depresivos, de los tipos que hoy en día más se consumen, en el mismo año se recetaron oficialmente más de 14 millones de envases. De las personas que acuden al médico de atención primaria, el 21% de los pacientes consume ansiolíticos y/o antidepresivos. Evidentemente, hay una relación colateral no necesariamente directa entre estas cifras sobre abuso de fármacos y el estrés laboral.

En el informe emanado por la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra sobre la investigación que se realizó para determinar el grado de relación del estrés con el trabajo, para que los gobiernos de los países se puedan cerciorar de la realidad existente al respecto, se puede notar lo siguiente: sobrecarga de trabajo en las regiones de Europa, Asia Central, Asia-Pacífico y las Américas, escaso reconocimiento, mala gestión y recompensas reducidas en el África y los estado Árabes, además se encontraron problemas relacionados con la violencia física, la discriminación en el trabajo y el acoso psicológico. Este informe es un desafío para las autoridades, quienes tienen el reto de establecer mecanismos y medios estratégicos para aliviar la carga implícita en la problemática señalada (OIT, 2016).

Un estudio realizado en Harvard para investigar si el trabajo bajo presión favorece o no la creatividad, fue plasmado en un artículo titulado “Creatividad bajo presión”, se describe en detalle la investigación que incluyó datos de 177 miembros (estimados en su ámbito como “muy creativos”) de 22 equipos de proyecto de siete empresas estadounidenses en tres sectores (químico, alta tecnología y productos de consumo). Los sujetos, cuando estaban ante mucha presión, se sentían más implicados con su trabajo y tenían una sensación de desafío que incrementaba su energía, esto es, su disposición a trabajar con alto grado de motivación. No obstante, muchos de ellos experimentaron una gran frustración conforme aumentaba la presión de tiempo, y la reducción del pensamiento creativo era aún más acentuada cuando esa presión estaba en su paroxismo (Hadley, Amabile y Kramer, 2003).

Según el estudio, en las jornadas laborales de máxima presión las personas fueron 45 % menos efectivas, creativamente hablando, que en cualquiera de los escenarios estimados como de baja presión. Pero resultó también significativo que

algunos sujetos lograron producir ideas auténticamente creativas habiendo tenido muy poco tiempo para su invención. Ello se dio, según el estudio, como consecuencia del cumplimiento de las siguientes condiciones: Primero, que pudieron experimentar un estado de concentración; segundo, que la presión logró ser asumida como una urgencia significativa; y, tercero, que el corto plazo de entrega no tuvo injerencia en procesos creativos que reclamaran elevados niveles de aprendizaje, generación de diversas ideas para posterior tamizado y necesidad de experimentación (Hadley, Amabile y Kramer, 2003)

El Programa de Publicidad de la Universidad Jorge Tadeo Lozano llevó a cabo una investigación en más de 350 profesionales del medio publicitario en Colombia (un ámbito positivamente activo, según las consideraciones teóricas de Mihaly Csikszentmihalyi), con el propósito de indagar si mayores desafíos creativos y mayores presiones laborales inciden positiva o negativamente en la productividad. La muestra estuvo configurada por profesionales de diferentes áreas, entre las que se incluyeron redactores publicitarios, directores creativos, planners, realizadores, productores gráficos, productores cinemático-visuales, creativos digitales, ilustradores, estrategias de medios, ordenadores de medios y ejecutivos de cuenta (de todos ellos se estableció su nivel de experiencia en tiempo dentro del medio) (Rodríguez, 2013).

Los resultados señalaron que “mediante la aplicación de varios instrumentos (encuestas, diarios de experiencias, sesiones de grupo y entrevistas a profundidad) se logró establecer que, para el 65 % de los investigados, la presión no repercute positivamente en el desempeño creativo. La respuesta de orden cualitativo que ofreció la mayoría está resumida en la expresión: “La presión no contribuye con la

incubación de ideas. Se requiere tiempo para procesar, para concluir, para comparar, etc.”, respuesta que fue dada por el 76% de quienes dijeron que la presión no estimula la productividad creativa. Para quienes mencionaron que la presión sí estimula la creatividad (35 % del total de la muestra), el argumento que más destacó fue el de que la presión genera más exigencia y la mente se obliga a trabajar más, a enfocarse y concentrarse (Rodríguez, 2013).

En nuestro país se han realizado estudios sobre estrés en docentes de Lima Metropolitana en los niveles primario, secundario y universitario. Las fuentes de presión laboral a las que se enfrenta el docente de educación primaria son las provenientes de la labor educativa en el aula, la vida cotidiana en el aula, la organización administrativa y la flexibilidad de la tarea docente (Fernández, 2002).

Según Castro (2008), en su tesis titulada El estrés docente en la escuela pública, menciona que los resultados de la investigación revelan que el docente de escuela pública está sometido a una enorme carga de estrés laboral. Las respuestas de los entrevistados reflejan un profundo malestar en los docentes, sobre todo en las relaciones con directivos, colegas, alumnos y padres de familia. En varios de los entrevistados este estrés se ha visto reflejado en diversas manifestaciones de tipo sicosomático. Por lo que se corrobora que sí existe presión laboral en relación con el estrés respecto a los directivos, docentes, alumnos y padres.

La investigación sobre la psicología de la salud y la ansiedad y el trabajo bajo presión muestra los resultados grupales en el cuestionario STAI en la Fase A, en la que el eje X corresponde a las categorías de medición de ansiedad, mientras que el eje Y corresponde al promedio grupal obtenido en cada categoría. Dichos puntajes indican que la muestra de sujetos posee la respuesta de ansiedad frente al trabajo bajo presión como un rasgo ya que si bien el mayor puntaje obtenido (17,4) se da en

la categoría de Ansiedad Estado Negativo el puntaje de mayor importancia es el obtenido en la categoría de Ansiedad Rasgo Afirmativo (14,8), ambas categorías se confirman una a la otra puesto que si bien el grupo intenta responder de forma adecuada a situaciones estresantes atribuyendo sus respuestas ansiosas simplemente a una situación específica, la respuesta de ansiedad predomina en las medias establecidas en el cuestionario STAI: Para Ansiedad Estado Negativo 16.60 y para Ansiedad Rasgo Afirmativo” lo cual indica que sí existe presión laboral en el trabajo (Gallegos y Margareth, 2003).

Alvarez (2007) también realizó una investigación sobre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y privadas de Lima. Este estudio empleó un diseño de tipo transeccional correlacional y comparativo. La muestra estuvo conformada por 506 docentes, se obtuvo por un muestreo probabilístico polietápico por conglomerados. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de datos personales, la 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. Los resultados de la investigación reportan que existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y la presión laboral; los docentes de las universidades estatales manifiestan una satisfacción laboral y presión laboral distintas de los

docentes de las universidades privadas; otras diferencias encontradas están relacionadas con el centro de formación profesional y el estado civil.

La investigación que ejecutó el programa de Publicidad de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, aplicando sesiones de grupos, encuestas y entrevistas para analizar los fenómenos sicosociales causados por el estrés, concluyó que la presión afecta negativamente en las labores de tipo creativo y favorece el afloramiento de ansiedad; entre más complejo sea el desafío, mayor será el cuadro de ansiedad, pero sí existe autoconfianza y se encuentra en el desafío laboral aptitudes que sean correspondientes, el desempeño aumentará.

Finalmente, en otro estudio realizado en los docentes universitarios de Lima Metropolitana, se concluyó que existe relación inversa entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral. Se encontraron correlaciones negativas que oscilan entre -0.11 y -0.35 , entre los factores intrínseco y extrínseco de la escala de satisfacción laboral y los cuatro factores del cuestionario de fuentes de presión laboral. Asimismo, se encontraron correlaciones negativas en cada uno de los factores de las fuentes de presión laboral y los diferentes sub factores de la escala de satisfacción laboral, estas correlaciones son significativas en todos los casos, excepto en tres, entre el factor presiones originadas por la organización administrativa y el factor variedad, estatus y calidad de las relaciones interpersonales. Se puede inferir que la presión laboral sería un factor que atenta contra la satisfacción laboral del docente en el desempeño de sus funciones. Con relación a la categoría de los docentes, no se encuentran diferencias significativas entre los docentes principales, asociados y auxiliares en los factores intrínsecos, extrínsecos y en la escala total de satisfacción laboral (Alvarez, 2007).

En esta investigación se encontraron diferencias significativas entre los docentes principales y auxiliares en el subfactor Línea de carrera. También, tanto en los principales y los auxiliares como entre los asociados y los auxiliares en el subfactor Seguridad en el puesto. Los docentes que trabajan en una sola universidad muestran mayores niveles de satisfacción laboral que los que trabajan en más de una universidad en los factores Intrínseco, Extrínseco y total de la escala de satisfacción laboral. Igualmente, manifiestan mayor satisfacción laboral en los siguientes subfactores: Variedad, libertad de cátedra, línea de carrera, reconocimiento y distinciones, compensación económica, condiciones de trabajo, estatus, calidad de relaciones interpersonales, capacitación y perfeccionamiento (Alvarez. 2007)

5. Marco Filosófico

La filosofía de la educación cristiana plantea aspectos puntuales de conducta y de sentido ético que ayudan de una manera eficaz para que el trabajo que se desarrolle en los ambientes educativos pueda alcanzar las metas de una verdadera educación y que se pueda lograr la satisfacción en el trabajo de los miembros de la comunidad educativa, asumiendo un rol que supere o neutralice las causas que provoquen presión o incomodidad.

El ejemplo máximo de un docente cristiano es nuestro Señor Jesucristo, el Maestro de los maestros, tomando en cuenta cómo era su vida y especialmente el trato con el prójimo se puede aprender y practicar un estilo de vida que haga de cada miembro del centro laboral educativo un ente de ayuda y no de perjuicio, que contribuya a la existencia de un ambiente de confraternidad, comprensión; que sofoque las motivaciones que quieran alterar la armonía y concierto de tareas,

actividades curriculares y extracurriculares. Tal vez, por no comprender el verdadero valor de la labor educativa nuestro concepto de la educación tiene un alcance demasiado estrecho y bajo. Es necesario que tenga una mayor amplitud y un fin más elevado (White, 2008a)

Siendo que el rol que cumple el docente es ayudar en la formación de los estudiantes, debe manifestar una conducta que contribuya a esta finalidad y esto se logrará cuando comprenda la trascendencia de la verdadera educación. La educación verdadera consiste no solo en la dirección de un determinado curso de estudio. Es mucho más que la preparación para la vida actual. Compromete todo el ser y todo el lapso de la duración de la vida de la persona, desarrollándose en forma equilibrada las facultades espirituales, mentales y físicas. Lográndose que el estudiante esté preparado para un servicio agradable y adecuado en este mundo, y para un amplio y gozoso servicio en el mundo venidero (White, 2008b)

Al vivir Jesucristo en esta tierra y desarrollar su labor ministerial cumplió con elementos básicos que son paradigmas educativos. Dejó, entre otras enseñanzas, la regla de oro cuando enseñaba en el Sermón del Monte: “Todas las cosas que quisierais que los hombres hiciesen con vosotros, así también haced vosotros con ellos.” (S. Mateo 7:12)

No siempre en el trabajo que se desarrolla todos participan de un espíritu de concordancia. “Los que no están en el yugo con Cristo siempre tiran para el lado opuesto. Poseen un temperamento que pertenece a la naturaleza carnal del hombre y, a la menor excusa, su ira se despierta para oponerse a la pasión ajena” (White, 2008b, p.100).

Por la naturaleza humana, todos tenemos la propensión al mal proceder. Ya el apóstol Pablo afirmaba “Lo que no quiero hacer, eso hago y lo que quiero hacer, no

lo hago”. Entonces se pueden presentar situaciones que impliquen presión, abuso de poder, a veces disfrazado de “crítica constructiva”. El tener una posición mayor a nuestro compañero puede inducirnos a maltratarlo. En los esfuerzos por corregir el mal, se debe tener en cuenta la tendencia a la crítica o la censura. Esta, si se repite incesantemente, aturde, pero no reforma. Para muchas mentes, y con frecuencia para las dotadas de una sensibilidad más delicada, una atmósfera de crítica hostil es fatal para el esfuerzo (White, 2008a)

Por otra parte, la Biblia muestra casos de personajes que lograron superar los momentos de crisis provocados por presiones en el trabajo y en la vida cotidiana. Tal es la experiencia de José quien permaneció fiel durante su amarga vida como extranjero y esclavo, en medio de las escenas y los ruidos del vicio y las seducciones del culto pagano, culto rodeado de todos los atractivos de la riqueza, la cultura y la pompa de la realeza. Había aprendido la lección de la obediencia al deber. La fidelidad en cualquier situación, desde la más humilde a la más encumbrada, adiestró todas sus facultades para un servicio más elevado (White, 2008a)

Por lo tanto, el educador adventista debe mantener un perfil consecuente con los principios bíblicos y respaldarse con los consejos que brinda el Espíritu de Profecía. Todo lo que ha dado ventaja sobre los demás, ya sea educación y refinamiento, nobleza de carácter, educación cristiana o experiencia religiosa, todo ello hace deudores para con los menos favorecidos; y en cuanto sea posible, ha de servir. Si somos fuertes, hemos de sostener a los débiles (White, 1975).

6. Marco teórico

6.1 Fuentes de presión laboral

En la actualidad, el tema de la presión laboral está recibiendo mayor interés en las organizaciones laborales porque afecta la capacidad de producción, por lo tanto, se está midiendo el grado de incidencia que produce buscando las fuentes que la provocan.

Alvarez (2007) señala que la presión laboral afecta al docente tanto en el campo administrativo, académico como personal. En el trabajo personal puede producirle trastornos físicos y emocionales, grados de depresión y disminución de la autoestima; en el campo administrativo se puede generar insatisfacción por la indisciplina respecto a las normas establecidas, la deshonestidad, la impuntualidad, el ausentismo y los despidos; en el campo académico general la presión laboral suele surgir al aplicarse metodologías, evaluación y presentación de conocimientos con esquemas tradicionales poco actualizados.

En la siguiente figura, Alvarez (2007) presenta las fuentes de presión laboral:

Cooper y Marshall 1978	
1. Intrínsecos del puesto de trabajo	4. Relaciones Interpersonales
2. Resultantes de los roles organizacionales	5. Estructura y clima organizacional
3. Desarrollo de la carrera profesional	6. Relaciones organizacionales externas
Urdis (1980)	
1. Demandas relativas de la tarea.	4. Demandas relativas a la interacción (con los superiores, con los compañeros y con otros grupos).
2. Cualificaciones (nivel laboral, estatus, reconocimiento).	5. Demandas relativas a la organización (políticas del personal, clima organizacional, comunicación y participación)
3. Demandas relativas al rol.	
Quick y Quick (1984):	
1. Demanda de la tarea	3. Demanda psíquica
2. Demanda de los roles	4. Demandas interpersonales
Ivancevich y Matteson (1980)	
1. Nivel organizacional (clima, estructura, diseño y características del puesto).	3. Nivel individual (variables de roles y desarrollo de la carrera profesional).
2. Nivel grupal (interrelaciones personales).	4. Ambiente físico.
Schuler (1982):	
1. Cualidades del trabajo.	5. Estructura organizacional.
2. Roles	6. Cambio organizacional
3. Desarrollo de la carrera	7. Cualidades físicas
4. Relaciones personales.	
Burke (1988):	
1. Ambiente físico.	4. Relaciones con los demás.
2. Estructura de la organización	5. Desarrollo de la carrera.
3. Características del puesto	6. Conflictos trabajo/familia

Figura 1. Fuentes de presión laboral. Fuente: García (1993).

Las fuentes de presión laboral deben ser entendidas como un conjunto de elementos provenientes de los factores intrínsecos del puesto o la tarea, de los roles que debe cumplir dentro de la organización, del desarrollo de su carrera profesional,

de las relaciones interpersonales y las derivadas de la organización misma y de las condiciones físicas en las que realiza el trabajo (Alvarez, 2007).

Asimismo, los factores generan menos presión en las personas que encuentran en estos un elemento que contribuye con la productividad creativa, argumentan en el sentido de que la mente se obliga a trabajar más, que hay necesidad de concentrarse (enfocarse) en los problemas más agudamente, que hay mayor exigencia. En tanto que los sujetos que valoraron de manera negativa la presencia de la presión sustentaron su respuesta en que los procesos creativos requieren de un tiempo prudencial para su incubación. Así, el factor tiempo afloró desde las respuestas cualitativas como uno de los aspectos que genera mayor presión laboral.

El concepto de presión laboral ha sido objeto de investigación en el campo de la psicología. Todas las tensiones intrapsíquicas que se pueden derivar de esa presión tienen repercusiones en el desempeño de una persona. Así, mayores o menores estados de tensión habrán de repercutir en la capacidad productiva, hecho que fácilmente puede extrapolarse al campo de la productividad creativa. Referirse al trabajo bajo presión lleva a relacionar dos eventos de tipo cognitivo, denominados por Richard Lazarus valoración primaria y valoración secundaria; la primera está referida a la interpretación que hace el sujeto de un evento, que culmina con un juicio del cual se establece que dicho evento es amenazador; la segunda guarda relación con el hecho de que el sujeto advierte que no tiene las habilidades ni los recursos para subsanar el suceso amenazador al que se ve expuesto (Maslow, 1992).

Como es evidente, la psicología está tomando mayor interés en determinar los elementos que generan la presión laboral, teniendo en cuenta que hay relación significativa entre las causales subjetivas y los prejuicios que surgen en el desarrollo

de las tareas laborales. En ese orden de ideas, las valoraciones subjetivas alimentan la incidencia que puede llegar a ejercer la presión sobre el desempeño laboral. Desde una perspectiva estrictamente psicológica, se arguye que son también los prejuicios los que derivan no solo en el establecimiento de estados de tensión y estrés, sino también en los llamados bloqueos creativos (Rodríguez, 2013).

La presión laboral en los centros educativos se manifiesta comúnmente porque “los profesores se enfrentan en su desempeño a un conjunto de factores como la interacción docente-alumno, los estilos de administración de la universidad, el número de alumnos por sección, la relación entre horas lectivas y no lectivas, la metodología, evaluación del profesor a cargo de los alumnos y los estamentos administrativos (Alvarez, 2007).

Rodríguez (2013) indica que la presión laboral se constituye en una importante causal para el aumento del estrés. Los factores comunes son los plazos cortos para la entrega de tareas, amenazas de despido, sobrecarga laboral. Para que la productividad en el medio laboral sea gratificante y positiva debe tenerse en consideración la valoración de las tareas, discriminando el grado de urgencia que tengan. La autoconfianza juega un papel importante para mediar las circunstancias al considerar las habilidades individuales. Mihaly Csikszentmihaiyi indica que “el trabajo autotélico, bastión de su teoría de flujo, implica la ausencia del estrés y el deleite por trabajar, producir y crear”.

Por otra parte, muchas organizaciones involucradas en las actividades laborales están invirtiendo tiempo y dinero para conocer detalladamente las causas y los efectos que genera el estrés. Sin embargo, el estudio es más complejo puesto que

se manifiesta “en una variedad de circunstancias y características y no se sabe exactamente qué se intenta definir cuando se lo usa. Es un concepto demasiado conocido, pero, paradójicamente, poco entendido; por tal razón, no hay concordancia en cuanto a la definición del estrés o sus propiedades esenciales (Castro, 2008).

Byars y Rue (1996), por su parte, identifican las diez profesiones y/o puestos laborales que provocan mayor estrés y que, por ende, inciden en la eficiencia con la cual se deben desempeñar. Estos son: médico, enfermera, inspector del tránsito aéreo, ejecutivo de seguros, psicólogo, chofer de camión, profesor, ejecutivo de seguros, abogado y comprador en la fabricación del vestir. Esto implica que se debe focalizar la atención sin descuidar las otras ocupaciones, buscando alternativas que neutralicen o, en el peor de los casos, atenúen el estrés laboral.

En este contexto, una primera definición de estrés señala que es un estado de tensión ocasionado por un desequilibrio o alteración de orden psíquico proveniente del juicio que se hace de una determinada situación, donde el veredicto se circunscribe a establecer si esta es amenazante o contraria a los intereses y expectativas de una persona (Rodríguez, 2013).

Siendo que el estrés es la respuesta física y mental a las presiones externas o internas que producen un comportamiento defensivo en los individuos que son afectados, y como se está convirtiendo en un común denominador en los medios laborales, el interés por estudiar sus manifestaciones en varios tipos de trabajo ha aumentado.

Según Alcalde de Hoyos (2010), el estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón. El

estrés es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior sea del interior de uno mismo. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Está producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o, en situaciones extremas, del peligro.

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular. El estrés es un estímulo que agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas.

Travers y Cooper (1997) la identifican de tres maneras: Como variable independiente, al darse en forma externa a la persona sin considerar sus propias percepciones o experiencias; como variable dependiente, al ser producido por estímulos conductuales, fisiológicos o psicológicos que causan presión o molestias y como variable interviniente.

Los estudios realizados sobre el estrés afirman que este presenta las siguientes características: Cambio o novedad en la situación estimular, falta de información e impredecibilidad de la situación, incertidumbre, ambigüedad de la situación y sobrecarga de información, falta de habilidades o conductas para afrontar la situación que se presenta y alteración de las condiciones biológicas del organismo (Consuegra, 2001).

Por su parte, el interés por el estrés en el personal docente se ha centrado en dos aspectos: Las consecuencias de estar sometido a una fuente continua de estrés, angustia e insatisfacción, conocida como desgaste profesional, *burnout*, quemazón laboral o desgaste laboral. La otra faceta de interés ha sido la de conocer las fuentes de presión que afectan a esta importante población (Alvarez, 2007).

Sobre las causas que provocan el estrés se ha encontrado que se produce cuando las demandas a determinada persona producen tensión psíquica como consecuencia de una valoración hecha por el sujeto; este considera que existe una relativa dificultad (y hasta imposibilidad) de poder llevar a cabo una tarea, lo que conduce a un estado de frustración. Ese estado emocional puede adquirir relevancia y suponer el advenimiento de los bloqueos creativos, como consecuencia de una combinación entre tensión y ansiedad (Rodríguez, 2013).

El estrés laboral puede iniciar sus manifestaciones en las personas como alteraciones del humor, alteraciones del sueño, problemas de relación con compañeros y familiares, dolores de cabeza y descontento con el trabajo. Otras manifestaciones psicológicas del estrés son: dolor de cabeza, apatía, dolores musculares, aburrimiento, hipertensión, insomnio, irritabilidad, ansiedad, aumento en el consumo de medicamentos y alimentos, tensión emocional en relaciones familiares y sociales. También, desarrollo de actitudes negativas hacia los demás y comportamientos disfuncionales en el trabajo (Castro, 2008).

En la labor educativa el estrés puede asociarse a varios factores como la depresión, la ansiedad, las emociones negativas, el nerviosismo y el enfado. Ortiz (1995) dice que el estrés laboral es motivado por la relación que tiene el docente con el ambiente que lo rodea y por el grado de respuesta a los factores que la

provocan, los cuales pueden notarse y en momentos agudizarse, exigiendo una respuesta que confronte la situación problemática.

Otras manifestaciones psicológicas del estrés incluyen depresión, ansiedad, agotamiento nervioso, desorientación, sentimientos de inadecuación, pérdida de la autoestima, menor tolerancia a la ambigüedad, apatía, pérdida de la motivación para la consecución de metas y aumento en la irritabilidad (Ivancevich, Matteson, Villegas, Vivas, y Rodolfo, 1989). La ansiedad constituye uno de los componentes que producen el estrés y que incide en la presión laboral, la ansiedad es básicamente la amenaza al yo, por la existencia de conflictos internos derivados de exigencias contradictorias, ya sea del mundo de los deseos o de los condicionamientos de la realidad. Se manifiesta en el comportamiento del sujeto, existiendo sentimientos de inseguridad, mala imagen y empleo de mecanismos de defensa. Estos mecanismos de defensa permiten al sujeto controlar la ansiedad y no afrontar la resolución del conflicto evitando así experiencias desestabilizadoras (Ortiz, 1995).

Desde el punto de vista psicosocial, un componente decisivo que se relaciona con el estrés causado por determinada situación de apremio es la autoestima. Esta noción, esencialmente definida como la autoevaluación que el individuo hace de sí mismo por mediación de la comparación entre el yo ideal y el yo real, guarda estrecha relación con la autoeficacia. Si la autoestima es más bien positiva, se abona en el terreno psíquico la posibilidad de experimentar mayor seguridad a la hora de enfrentar momentos estresores (Rodríguez, 2013).

El estrés laboral debido a las exigencias que se imponen en el trabajo, aumentando las responsabilidades y acciones que se deben cumplir, muchas veces

en la misma cantidad de horas lectivas y sin recibir alguna consideración, provoca malestares que degeneran y causan situaciones que perjudican la estabilidad en la comunidad educativa.

Buss y Randy (2005) caracterizan los factores productores de estrés como extremos o sobrecargados, aduciendo que generalmente producen tendencias opuestas en la persona (pugna constante de motivos y frenos), convirtiéndose en incontrolables con relativa facilidad. Fundamentalmente, el término estrés ingresa a la terminología popular y psicológica por el papel que desempeña en la etiología psicosomática. El estrés puede configurarse por la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio.

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a los conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el individuo siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en la que pueda hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

Afrontar el estrés significa encarar el esfuerzo, tanto intrínseco y extrínseco para manejar las demandas ambientales e internas y los conflictos entre ambas. Para hacerlo es necesario emplear mecanismos los cuales deben cumplir las siguientes funciones: a) Modificar la situación o acontecimiento estresante aplicando estrategias de resolución de problemas o aquellas que alteran la relación sujeto entorno modificando las circunstancias. b) Regular los estados emocionales evocados por las situaciones o acontecimientos estresantes.

Las estrategias a emplearse para afrontar el estrés pueden ser: a) Mejorar las habilidades de afrontamiento. Esto implica distanciamiento del problema, control de respuestas emocionales, etc. b) Apoyo social: proceso de transición interpersonal proveniente de los recursos sociales. Asistencia disponible a personas y grupos dentro de sus comunidades y que puede ayudarles a afrontar sus problemas (Tonon, 2003).

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el estrés es la reacción que surge cuando se produce un desnivel entre las exigencias de recursos o capacidades que son tomadas en cuenta por la persona frente a las exigencias presentadas. En el trabajo el estrés está relacionado con el tipo de diseño laboral, las relaciones con el personal, la organización y las exigencias requeridas cuando no son cubiertas según las expectativas institucionales (OIT, 2016).

6.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se relaciona con la capacidad de desenvolvimiento de la persona dando lugar a resultados de acuerdo a su potencial. Se constituye en un indicador que señala el grado de calidad de labor, un referente a considerar en las metas propuestas y que ayudará a la institución en la cual uno se encuentra involucrado laboralmente.

Desde el punto de vista histórico, el concepto de satisfacción ha sido enfocada por tres corrientes. Una de ellas es la Escuela económico-física que Taylor fundó en los inicios del siglo XX, escuela que considera como importantes para la operatividad y eficiencia del trabajo a los factores físicos. La siguiente corriente es la

que surge a mediados del siglo XX, la Escuela de Relaciones humanas de Mayo. Bajo un enfoque psicosocial, esta incide en que el rendimiento está directamente relacionado con el ambiente en donde se ejerce la labor. La tercera corriente surge en la segunda mitad del siglo XX, la Escuela de Desarrollo por el trabajo, dirigida por Herzberg, esta escuela le da preponderancia a las necesidades humanas relacionadas a la higiene y motivación que influyen tanto en la organización donde se labora, como en el propio individuo, planteamiento que mucho se acerca a la psicología de Maslow (Sabater, De Armas, y Cabezas, 2018)

Herzberg (1968), brillante psicólogo, en su obra “Como motiva usted a sus empleados” establece su teoría sobre la motivación e higiene como factores intervinientes en la satisfacción a los factores intrínsecos y a los factores extrínsecos. Los factores intrínsecos son los que se generan en el propio individuo que lo llevan a aumentar su capacidad productiva, no dependiendo de alguna motivación externa y realizando su labor como un simple placer. Los factores extrínsecos, sí dependen de componentes externos, no motivan propiamente al individuo en su actividad laboral, sino que evitan que se sienta insatisfecho. Dentro de los factores intrínsecos existe: la responsabilidad asignada, tareas realizadas, posibilidad de promoción, atención a sus sugerencias, realización personal, necesidades internas. Dentro de los factores extrínsecos están: la situación social, el salario, alguna recompensa, la estabilidad laboral, el horario y las relaciones entre el trabajador y los directivos de la organización (Sabater, De Armas, y Cabezas, 2018, p. 399)

Teniendo en cuenta que el desenvolvimiento de las actividades laborales involucra aspectos que tienen que ver con la interacción y relacionamiento, la

satisfacción laboral vendría ser el resultado de un proceso de interacción entre el trabajador, la labor que realiza y el medio donde se desenvuelve (Atalaya, 1999).

En esa misma dirección, la satisfacción laboral es entendida como la actitud general del docente hacia su trabajo. El docente que tenga un alto grado de satisfacción mostrará actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que el que está insatisfecho exhibirá actitudes negativas (Alvarez, 2007).

Además, la satisfacción laboral contempla las actitudes que desarrolla el trabajador como respuesta al trato del empleador, dando como resultado un margen de productividad laboral. La eficiencia y la eficacia organizacional son afectadas por el grado de satisfacción que siente el trabajador en el medio laboral en el que se desenvuelve, este campo de estudio está tomado en cuenta por la psicología organizacional que analiza los patrones que se encuentran en las relaciones existentes.

A principios del siglo XX, los estudios sobre la satisfacción laboral cobran interés en los medios de investigación. En 1927, Elton Mayo, utilizando las variables Actitud del empleado en su trabajo, Estilo de supervisión y Productividad se encarga de medir el grado de satisfacción en la *Wester Electric Company* de Chicago.

Asiduamente se ha tratado de relacionar la satisfacción laboral con la conducta organizacional, en la que se debe considerar la productividad, el ausentismo y la rotación de personal, investigaciones evidencian escasa existencia de una relación entre la satisfacción y su nivel de ejecución de los trabajadores. Igualmente, se ha reportado una correlación negativa entre satisfacción y ausentismo (Alvarez, 2007). También se ha encontrado que en la decisión de abandonar una organización

interviene las expectativas de un mejor puesto en la organización y no solo el nivel de satisfacción de las expectativas y necesidades del trabajador (Peiro, 1987).

En el estudio de la satisfacción se debe tomar en cuenta que existen aspectos que determinan su grado de desarrollo. Elton Mayo aplicó el método científico al realizar sus estudios de la satisfacción relacionando al individuo con su ambiente laboral. Le interesó mucho el estudio del descanso y la luz considerándolos como factores que son significativos para el desarrollo de la productividad, así como las relaciones laborales y las actitudes (Palma, 2006).

Ahora bien, cuando la competitividad en los medios laborales se ha acrecentado, el ritmo de trabajo toma en consideración las aspiraciones que se tiene; si se avanzan las metas pensadas, el grado de satisfacción será mayor. “La satisfacción laboral está en función no solo de lo que gana por su situación laboral, sino también de donde él está situado respecto a su nivel de aspiraciones. Cuando el ambiente ofrece pocas posibilidades para la satisfacción de las necesidades, este tipo de personas serán las menos felices” (Palma, 2006).

Otro de los determinantes para poder alcanzar mayor satisfacción laboral es el grado de instrucción; tanto en damas como en varones este componente juega un papel muy importante para poder lograr mayor satisfacción. En los estudios realizados sobre fuentes de la satisfacción laboral se halló que ambos géneros tenían actitudes parecidas frente al puesto de trabajo y hacia la empresa. Afirmando también que, a mayor grado de instrucción alcanzado por los empleados, estos puntúan más alto y, por ende, logran mayor satisfacción; sin embargo, a menor grado de instrucción tienden a tener puntajes bajos (Palma, 2006).

En la misma dirección, se encuentra que el ambiente donde se desarrollan las actividades laborales también tiene que ver con el grado de satisfacción que

experimenta el empleado, así como la relación afectiva con sus compañeros de labor. Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. El salario no es un factor decisivo, el tener compañeros que brinden amistad y respaldo también son determinantes en la satisfacción laboral (Atalaya, 1999).

Otro aspecto considerado en el estudio de la satisfacción laboral es la jerarquía de valores que asume cada individuo y que está afectado por su respectiva cosmovisión. Los estudios de Locke (1984) sobre la satisfacción determinaron que esta se deriva de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus necesidades y jerarquía de valores con la percepción de lo que ofrece el trabajo en sus distintos aspectos y de lo que implica la consecución de los mismos. Asimismo, la descripción de los aspectos del trabajo y el valor que se le atribuye son elementos que determinan los criterios de satisfacción (Palma, 2006).

La satisfacción de las necesidades del empleado va en relación directa con la satisfacción laboral. Todo trabajador aspira a tener un cuadro de necesidades cubiertas de tal manera que su estatus pueda estar asegurado. Según Maslow, las necesidades que motivan a satisfacer se encuentran dentro de una jerarquía de necesidades del ser humano (Básicas, seguridad, pertenencia, estima y autorrealización) y estas a su vez se encuentran relacionadas directamente a la actuación del individuo; de la misma manera, los estilos de administración y las relaciones de trabajo influyen de modo que, a mayor satisfacción de necesidades del trabajador, mejores niveles de actuación personal (Palma, 2006).

La motivación que brinda la organización en beneficio de sus trabajadores ayudará considerablemente a obtener una satisfacción mayor que se traducirá en una productividad de mejor calidad (Herzbert, 1968), considerando las condiciones de trabajo y comodidad, políticas de empresa, las relaciones interpersonales, el salario, estabilidad en el cargo como factores higiénicos o preventivo, indicaron que la satisfacción es consecuencia de un óptimo estado motivacional; producto de la interacción de factores higiénicos o preventivos y de factores estrictamente motivacionales. Los factores higiénicos son las características del contexto en el trabajo que pueden desmotivar cuando no están presentes; no aumentan la satisfacción, pero causan insatisfacción (Atalaya, 1999).

Los factores motivacionales son las características del contenido del puesto del empleado. Su presencia causa satisfacción. Se relaciona con los factores intrínsecos como el desarrollo de la carrera, reconocimiento, trabajo creativo, responsabilidad, promoción o ascenso y la utilización de habilidades personales, los cuales constituyen elementos fundamentales para generar fuertes niveles motivacionales y, por ende, buen desempeño (Coca, 2010).

La satisfacción laboral está en una relación directa entre lo que se quiere y lo que obtiene. La satisfacción laboral es producto del análisis entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene; lo que significa que mientras menor sea la diferencia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será su satisfacción (Coca, 2010).

La teoría motivacional es la base de las teorías que se perfilan al estudiar la satisfacción laboral. Da a conocer las razones que producen la satisfacción o insatisfacción en el empleado tomando como referencia a los factores higiénicos y motivacionales. Existen otras teorías complementarias que aportan datos más

específicos y que se relacionan con el grado de satisfacción del trabajador, puesto que son muy necesarios en considerar como las recompensas recibidas por las acciones laborales, los valores considerados y la relación entre habilidades y el puesto que se tiene en el trabajo (Alfaro, Leyton, y Meza, 2012)

Varios trabajos de investigación sobre la satisfacción laboral han identificado varios elementos influyentes. Además de las características personales y de los rasgos de las empresas y de los puestos de trabajo que son incorporados en la mayoría de las investigaciones (Alonso, 2008), algunos autores como Clark y Oswald (1996) mencionan que, además, el salario es un factor condicionante en la satisfacción; por otro lado, Leonardi y Sloane (2000) dan importancia a las posibilidades de promoción laboral; mientras que Renaud (2002), a las condiciones físicas del trabajo.

En la actualidad, se percibe una merma en la vocación del maestro, disconformidad con relación a las remuneraciones, la deficiente formación profesional, la capacidad intelectual del maestro, la escasez de recursos para interaccionar positivamente con el alumno, la autoestima del maestro, la falta de selectividad para acceder a la profesión docente, la baja calidad de la formación profesional (Sanchez y Reyes, 2006).

Es indispensable conocer la satisfacción o insatisfacción laboral del docente, ya que esto es un indicio de la existencia de factores que perjudican la labor que desempeña. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza (Atalaya, 1999).

De la misma forma, la satisfacción laboral es una consecuencia del desempeño de una tarea, empleo o función. Asimismo, es una respuesta que experimenta el individuo, tanto hacia el trabajo como hacia cada uno de los aspectos específicos o generales que lo determinan. Las fuentes o factores del trabajo relevantes que permiten que el trabajador se sienta satisfecho laboralmente son la satisfacción con el trabajo mismo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios, condiciones de trabajo, la supervisión, con los compañeros y con la compañía y la división (Alvarez, 2007).

Las características que percibe el empleado sobre el ambiente laboral y los eventos situacionales son otros aspectos que se han tomado en consideración, según da cuenta el trabajo de investigación de Quarstein, McAfee y Glassman (1992), quienes plantearon que la satisfacción laboral está determinada por dos factores, una de ellas se refiere a las características percibidas de la situación laboral y el otro factor, a los eventos situacionales. Las características situacionales como la evaluación previa del puesto, estabilidad o permanencia en el puesto, costo o dificultad para cambio de trabajo, capacidad de control de respuestas emocionales en interacción con eventos situacionales como evaluación posterior del puesto, transitoriedad, costo o facilidad para el cambio, dificultad para controlar las respuestas emocionales dan lugar a reacciones emocionales que derivan de un estado de satisfacción hacia el trabajo (Atalaya, 1999).

A su vez, Gómez (2014) afirma que la satisfacción laboral es reconocida como un elemento de vital importancia en los centros de trabajo, porque se relacionan con el nivel de productividad, el bienestar y la realización personal y profesional del trabajador, así como la realidad social, familiar y de salud. La calidad de atención

que les dé la institución a sus empleados ayudará notablemente en el grado de satisfacción, aumentando su bienestar y rendimiento.

López (2009) refiere que los estudios de la década de los cincuenta sobre la satisfacción consideraban los factores higiénicos, los extrínsecos, intrínsecos y motivacionales. Sin un nexo vinculante, también Locke (1976) y Crites (1969) definen a la satisfacción como un estado emocional cuyos efectos y sentimientos son factores determinantes. Alonso (2006), por su lado, incide en el aspecto afectivo como componente definitivo para la satisfacción.

A su vez, Galaz (2002) dice que la satisfacción laboral es la consecuencia que se produce al atenderse eficazmente las necesidades del trabajador, cuando los aspectos que inciden en el bienestar se cumplen y se percibe que la realización personal, económica o social son efectivas, elevándose el perfil psicológico. Riva y López (2011), al estudiar sobre los factores que contribuyen a la satisfacción laboral, consideran que al valorar al trabajador en su área de servicio y demostrarle seguridad en sus expectativas laborales se produce una reacción de mejor disposición y gozo al desarrollar sus responsabilidades, experiencia que llega a difundirse en su entorno laboral, aumentando la sensación de agrado.

En su investigación sobre satisfacción laboral, Bravo-Yáñez y Jiménez-Figueroa (2011) encontraron que es una variable actitudinal que influye en forma determinante en el individuo por medio de su capacidad perceptiva, generando una actitud que puede ser negativa o positiva respecto a la actividad laboral. Como la relación entre el trabajador y su trabajo es básica, el nivel de satisfacción puede determinar resultados de éxito o fracaso.

Finalmente, Herzberg (1954), al examinar los factores extrínsecos del trabajo, aseveró que producen satisfacción laboral en el servidor, aunque de una manera indirecta. Son los factores intrínsecos los que provocan una reacción de complacencia marcada con trascendencia psicológica, puesto que el individuo tiene mayor control. Tanto los factores intrínsecos como extrínsecos deben considerarse como importantes para asegurar el fortalecimiento en la satisfacción del trabajo.

El reconocimiento, la responsabilidad y el ascenso se consideran como factores de contenido en el estudio de la satisfacción laboral, mientras que la supervisión, el salario y la política de la compañía, como factores de contexto. Estos factores se asocian para dar resultados que se conocen como de satisfacción o insatisfacción, resultando que los factores de contexto producen insatisfacción mientras que los factores de contenido producen satisfacción (Herzberg, 1954).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Tipo de estudio

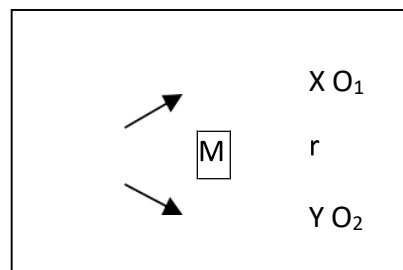
Valderrama (2002) indica que el método es el camino o procedimiento que se sigue mediante un conjunto sistemático de operaciones y reglas prefijadas para alcanzar un resultado propuesto; por lo que el trabajo de investigación está enmarcado dentro del método básico descriptivo. El método básico descriptivo tiene como objetivo identificar, clasificar, relacionar y delimitar las variables que operan en una situación determinada. El estudio corresponde al tipo de investigación descriptivo correlacional, las variables a describir y relacionar son las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral.

Según Charaja (2011), el tipo de investigación según su propósito es básico o también denominado teórico y según su estrategia es descriptiva. Mientras que Hernández, Fernandez y Baptista (2006) refieren que el tipo de investigación es correlacional y esta se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores, este tipo de investigación ofrece predicciones, explica la relación entre variables y las cuantifica.

2. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2006) y Carrasco (2005), el diseño de la investigación es no experimental, transaccional o transversal; ya que no existe manipulación activa de alguna variable y se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo.

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde

XO1= Observación (medición) de la primera variable

YO2= Observación (medición) de la segunda

variable r= coeficiente de correlación de Pearson

3. Definición de la población y muestra

3.1 Definición de población

La presente investigación ha considerado como población a 118 profesores que laboran en las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, Puno.

3.2 Definición de muestra

La intención que se fijó en la investigación es no probabilística, determinándose por criterio de exclusión por no querer participar, fijándose así un total de 106 profesores como muestra.

4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable presión laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Presiones sociales	• Interacción docente/ alumno	22,23,24,26,30,54,58,78,80,82	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
	• Dirección /estructura de la organización	27,35,38,49,63,66,67,71,76,81	
	• Dificultades y obstáculos en el trabajo académico	29, 33, 34, 39, 52, 53, 56, 59, 60,61, 69, 70, 77. 79. 83, 84	
Presiones derivadas de la vida cotidiana	Aspectos emocionales entre profesores y alumnos.	1, 3,4, 5, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 55	
	• Evaluación del trabajo docente.	10, 16, 26, 37, 40	
	• Trabajo fuera del aula.	11, 15, 28, 31, 32, 50, 51, 57, 72, 73, 74, 75	
Presiones originadas por el apremio administrativo	• Dirección y estructura de la organización	12, 13, 14,17, 18, 19, 25, 64.	
	• Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente.	2, 9, 20, 21, 48, 62, 65, 67, 68.	
Flexibilidad respecto a la tarea docente	• Implica la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente.	6, 7, 8, 41	

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición Definición operacional/ valoración
Satisfacción intrínseca	Factores que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.		Muy insatisfecho Insatisfecho Moderadamente insatisfecho Ni insatisfecho, ni satisfecho
Satisfacción extrínseca	Factores referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo.		Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy satisfecho

5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.1 Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos en la presente investigación se realizó a través de encuestas con la participación del personal de las instituciones.

Se utilizó la técnica de la encuesta de la Escala General de Satisfacción puesto que dio mayor precisión en conocer el grado de conformidad de las personas.

5.2 Instrumentos para la recolección de datos

5.2.1 Cuestionario de satisfacción laboral.

Warr, Cook y Wall desarrollaron en 1979 La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) con las siguientes dos características:

Esta escala refleja la experiencia del personal laboral de un empleo remunerado operacionalizando el constructo de satisfacción laboral.

Considera el resultado del contenido del trabajo en el aspecto afectivo.

La escala cuenta con quince ítems, es el resultado de la verificación de materiales existentes en un estudio piloto y de trabajos investigativos en medios laborales industriales ingleses. La necesidad de crearlas fue para identificar la prioridad de contar con escalas cortas y prácticas para ser aplicadas en el personal laboral independiente de su formación.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos sub escalas:

1. Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al

contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

2. Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

5.2.2 Inventario de presiones

El instrumento utilizado es el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. El inventario diseñado por Manuel Fernández Arata (2001, citado en Alvarez, 2007) identifica las fuentes de presión para toda persona en un momento dado y la forma como los profesores perciben esas fuentes potenciales de presión.

La forma de administración puede ser de forma individual o grupal. El instrumento consta de 83 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Presiones sociales derivadas de la labor educativa (35 ítems), presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula (28 ítems), presiones originadas por la presión administrativa (17 ítems) y flexibilidad respecto a la tarea docente (4 ítems).

Cada ítem se evalúa según la siguiente escala:

- 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.

Los datos que se mencionan a continuación son los referidos por trabajos realizados con anterioridad con el mismo instrumento. La confiabilidad reportada por Alvarez (2007) obtenida a través del Alfa de Cronbach fue de 0.96 (dimensión I), 0.94 (dimensión II) 0.91 (dimensión III) y 0.81 (dimensión IV); el análisis generalizado de la confiabilidad, considerando cada factor como un ítem, se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.90, concluyendo que las dimensiones y el instrumento que miden las presiones laborales a las que se enfrenta el docente son confiables.

Las dimensiones consideradas son:

- Presiones sociales: con los indicadores: Interacción docente/alumno, con diez ítems (números 22, 23, 24, 26, 30, 54, 58, 78, 80 y 82); dirección/estructura de la organización, con diez ítems (números 27, 35, 38, 49, 63, 66, 67, 71, 76 y 81), dificultades y obstáculos en el trabajo académico, con quince ítems (números 29, 33, 34, 39, 52, 53, 56, 59, 60, 61, 69, 70, 77, 79 y 83).
- Presiones derivadas de la vida cotidiana: con los indicadores: Aspectos emocionales entre profesores y alumnos, con once ítems (números 1, 3, 4, 5, 42, 43, 44, 45, 46, 47 y 55); Evaluación del trabajo docente, con cinco ítems (números 10, 16, 26, 37 y 40); Trabajo fuera del aula, con doce ítems (números 11, 15, 28, 31, 32, 50, 51, 57, 72, 73, 74 y 75).
- Presiones originadas por el apremio administrativo: con los indicadores: Dirección y estructura de la organización, con ocho ítems (números 12, 13, 14, 17, 18, 19, 25 y 64); Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente, con nueve ítems (números 2, 9, 20, 21, 48, 62, 65, 67 y 68).

- Flexibilidad respecto a la tarea docente: con el indicador: Implica la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente, con cuatro ítems (números 6, 7, 8 y 41).

6. Procesamiento y análisis de datos

Travers, Cheryl; Cooper, Cary (1997), 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. Se les solicitó que los evalúe de acuerdo al grado de presión que cada uno de ellos puede ejercer sobre usted y su trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

1.1 Fuentes de presión laboral

La tabla 3 muestra los resultados de fuentes de presión laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Se aprecia que el 50.9% de los docentes presenta un nivel medio de fuentes de presión laboral, seguido del 25.5% con un nivel alto y finalmente el 23.6% con un nivel bajo.

Tabla 3

Fuentes de presión laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018

Categoría	n	%
Bajo	25	23,6
Medio	54	50,9
Alto	27	25,5
Total	106	100

1.2 Satisfacción laboral

La tabla 4 muestra los resultados de la variable satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca- En ella se evidencia que el 29.2% de los docentes está satisfecho con su trabajo, seguido del 24.5% con un nivel

de moderadamente satisfecho, el 23.6% ni satisfecho ni insatisfecho, el 14.2% de los docentes se encuentra muy satisfecho y existe un reducido porcentaje de docentes (1.9%) insatisfechos.

Tabla 4

Satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

Categoría	n	%
Insatisfecho	2	1,9
Moderadamente insatisfecho	7	6,6
Ni insatisfecho, ni satisfecho	25	23,6
Moderadamente satisfecho	26	24,5
Satisfecho	31	29,2
Muy satisfecho	15	14,2
Total	106	100

1.3 Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral

1.3.1 Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión

Variable x = Fuentes de presión laboral

Variable y = Satisfacción laboral

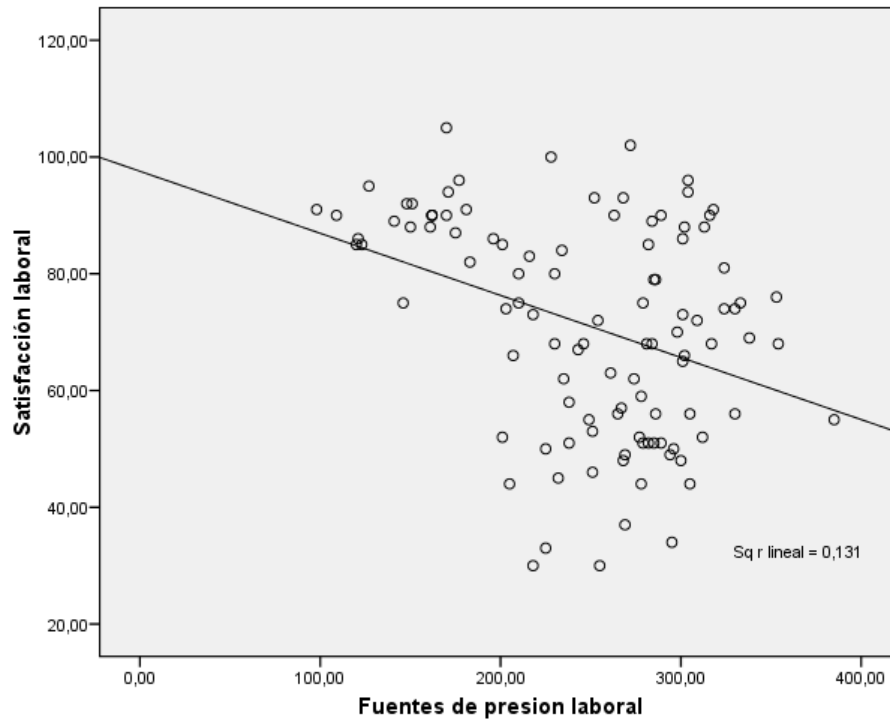


Figura 2. Dispersión de las variables fuentes de presión laboral y satisfacción laboral.

La figura 2 evidencia una distribución indirecta, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, permitiendo afirmar que existe correlación indirecta entre las variables de estudio.

1.3.2 Modelo de la ecuación de variables

Tabla 5

Análisis de coeficientes entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	p
		B	Error típ.	Beta	B	Error típ.
1	(Constante)	97,555	6,860		14,221	,000
	Fuentes de presión laboral	-,106	,027	-,362	-3,962	,000

a Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de coeficientes presenta que los resultados se comportan en un modelo lineal y presentan relación entre las variables ($p=0.000 < 0.05$) fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Donde la pendiente de la recta de regresión es

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = -.106$$

Este resultado muestra que la relación entre las variables es indirecta o negativa con una pendiente de -.106.

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 97.555$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 97.555 - .106x$$

1.3.3 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 6

Análisis de correlación entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca

	Satisfacción laboral	
	r	p
Fuentes de presión laboral	-,362(**)	,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 7

Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,362(a)	,131	,123	17,26661

a Variables predictoras: (Constante), Fuentes de presión laboral

El análisis de correlación determina la existencia de una relación indirecta entre la fuentes de presión laboral y satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, se aprecia un coeficiente de correlación $r = -.362$, como se observa en la tabla 6; siendo esta relación significativa ($p = .000$); por otro lado, el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .131$ indicando que la variación de la satisfacción laboral se explica por la variación de las fuentes de presión laboral en un 13.1%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 7.

1.3.4 Estadístico de prueba

Hipótesis:

- $H_0: b = 0$: Las fuentes de presión laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca no son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.
- $H_a: b \neq 0$: Las fuentes de presión laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.

Regla de decisión

- Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$
- Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

1.3.5 Estadístico de ANOVA

Tabla 8

Análisis de ANOVA entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4680,708	1	4680,708	15,700	,000(a)
	Residual	31006,132	104	298,136		
	Total	35686,840	105			

a Variables predictoras: (Constante), Fuentes de presión laboral

b Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan indirectamente $\text{sig.}=0.000 < \alpha = 0.05$; estos resultados evidencian una relación entre las fuentes de

presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

1.4 Prueba de la primera hipótesis específica

La tabla 9 muestra los resultados de fuentes de presión laboral en su dimensión de presiones sociales derivadas de la labor educativa en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Se aprecia que el 50.0% de los docentes presenta un nivel medio de presiones sociales derivadas de la labor educativa, seguido del 27,4% con un nivel bajo y finalmente el 22.6% con un nivel alto.

Tabla 9

Presiones sociales derivadas de la labor educativa en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Categoría	n	%
Bajo	29	27,4
Medio	53	50
Alto	24	22,6
Total	106	100

1.4.1 Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

1.4.2 Comportamiento de las variables según el grafico de dispersión

Variable x = presiones sociales derivadas de la labor educativa

Variable y = Satisfacción laboral

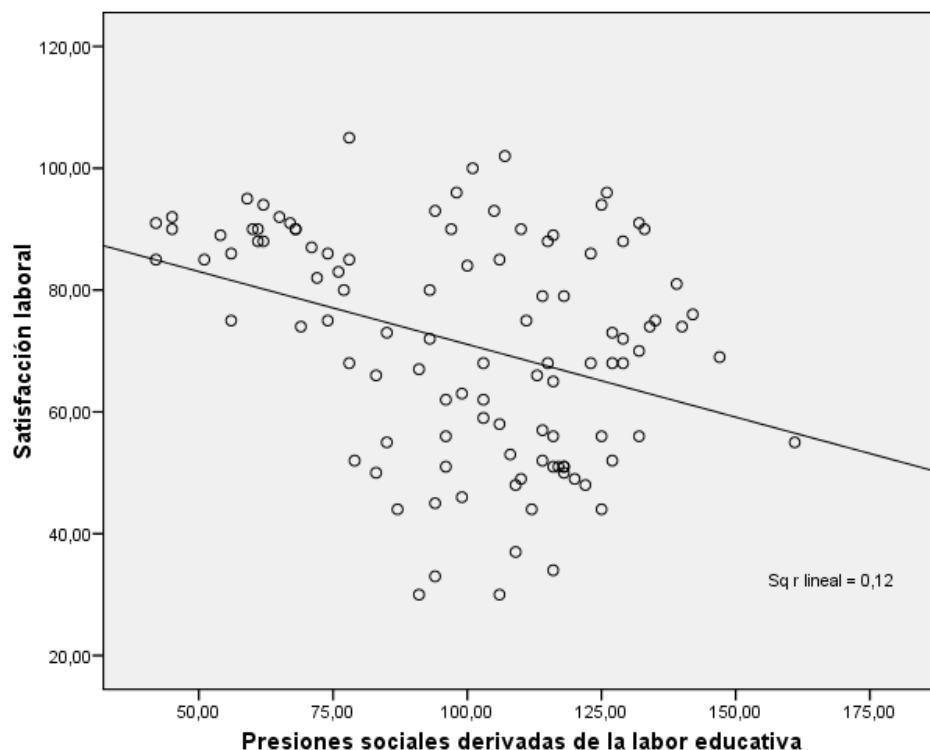


Figura 3. Dispersión de las dimensiones presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral

La figura 3 evidencia una distribución indirecta, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, permitiendo afirmar que existe correlación indirecta entre las variables de estudio.

1.4.3 Modelo de la ecuación de variables

Tabla 10

Análisis de coeficientes entre presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	p
	B	Error típ.	Beta	B	Error típ.
1	(Constante)	94,986	6,546	14,510	,000
	Presiones sociales derivadas de la labor educativa	-,239	,064	-,346	-,3761 ,000

a Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de coeficientes presenta que los resultados se comportan en un modelo lineal y presentan relación entre las dimensiones Presiones sociales derivadas de la labor educativa y Satisfacción laboral ($p = .000$) en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Donde la pendiente de la recta de regresión es:

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = -.239$$

Este resultado indica que la relación entre las variables es indirecta o negativa con una pendiente de $-.239$.

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 94.986$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 94.986 - .239x$$

1.4.4 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 11

Análisis de correlación entre presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca

	Satisfacción laboral	
	r	p
Presiones sociales derivadas de la labor educativa	-,346(**)	,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 12

Resumen del modelo de correlación y determinación de pearson entre presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,346(a)	,120	,111	17,37981

a Variables predictoras: (Constante), Presiones sociales derivadas de la labor educativa

El análisis de correlación determina la existencia de una relación indirecta entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Se aprecia un coeficiente de correlación $r = -.346$, como se observa en la tabla 9; siendo esta relación significativa ($p = .000$); por otro lado, el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .120$ indicando que la variación de la satisfacción laboral se explica por la variación de las presiones sociales derivadas de la labor educativa en un 12.0%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 10.

1.4.5 Estadístico de prueba

Hipótesis

- $H_0: b = 0$: Las presiones sociales derivadas de la labor educativa que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca no son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.
- $H_a: b \neq 0$: Las presiones sociales derivadas de la labor educativa que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos

Regla de decisión

- Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$
- Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

1.4.6 Estadístico de ANOVA

Tabla 13

Análisis de ANOVA entre presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4272,831	1	4272,831	14,146	,000(a)
	Residual	31414,008	104	302,058		
	Total	35686,840	105			

a Variables predictoras: (Constante), Presiones sociales derivadas de la labor educativa

b Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan indirectamente $\text{sig.}=0.000 < \alpha = 0.05$. Estos resultados evidencian una relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

1.5 Prueba de la segunda hipótesis específica

La tabla 14 muestra los resultados de fuentes de presión laboral en su dimensión Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Se aprecia que el 49.1% de los docentes presenta un nivel medio de presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, seguido del 26.4% con un nivel bajo y, finalmente, el 24.5% con un nivel alto.

Tabla 14

Presiones sociales derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Categoría	n	%
Bajo	28	26,4
Medio	52	49,1
Alto	26	24,5
Total	106	100

1.5.1 Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

1.5.2 Comportamiento de las variables según el gráfico de dispersión

Variable x = Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.

Variable y = Satisfacción laboral.

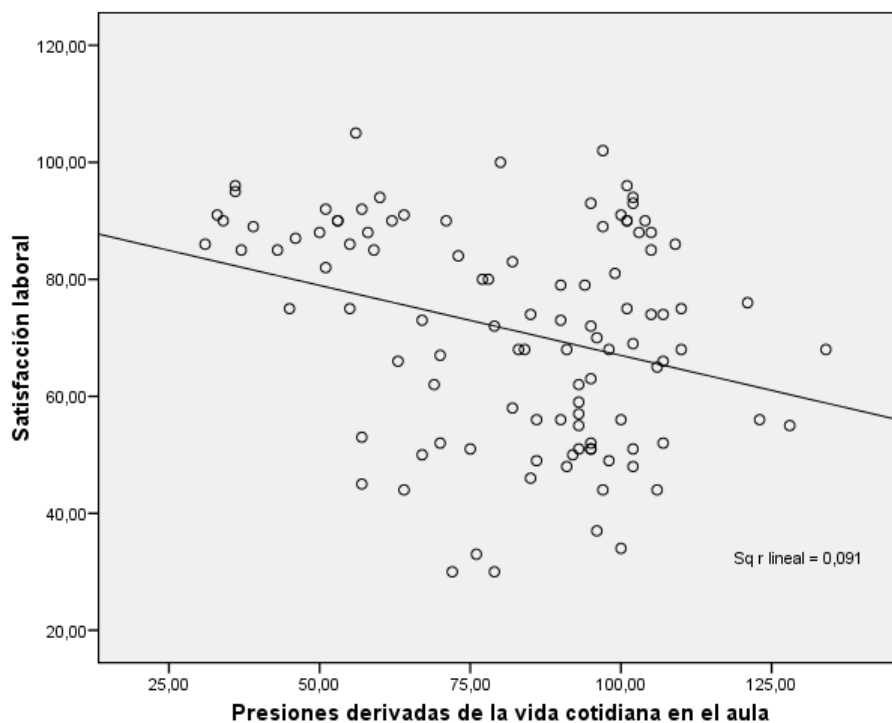


Figura 4. Dispersión de las dimensiones presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral

La figura 4 evidencia una distribución indirecta, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, lo cual permite afirmar que existe correlación indirecta entre las variables de estudio.

1.5.3 Modelo de la ecuación de variables

Tabla 15

Análisis de coeficientes entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
	(Constante)	90,916	6,333		14,357	,000
1	Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula	-,239	,074	-,302	-3,235	,002

a Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de coeficientes muestra que los resultados se comportan en un modelo lineal y presentan relación entre las dimensiones Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y Satisfacción laboral ($p = .000$) en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Donde la pendiente de la recta de regresión es

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = -.239$$

Este resultado afirma que la relación entre las variables es indirecta o negativa con una pendiente de $-.239$.

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 90.916$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 90.916 - .239x$$

1.5.4 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 16

Análisis de correlación entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

	Satisfacción laboral	
	r	p
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula	-,302(**)	,002

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 17.

Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,302(a)	,091	,083	17,65726

a Variables predictoras: (Constante), Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula

El análisis de correlación determina la existencia de una relación indirecta entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Se aprecia un coeficiente de correlación $r = -.302$, como se observa en la tabla 14; siendo esta relación significativa ($p = .002$); por otra parte, el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .091$ indicando que la variación de la satisfacción laboral se explica por la variación de las presiones sociales derivadas de la labor educativa en un 9.1%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 12.

1.5.5 Estadístico de prueba

Hipótesis

- $H_0: b = 0$: Las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca no son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.
- $H_a: b \neq 0$: Las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.

Regla de decisión

- Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$
- Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

1.5.6 Estadístico de ANOVA

Tabla 18

Análisis de ANOVA entre presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3261,838	1	3261,838	10,462	,002(a)
	Residual	32425,002	104	311,779		
	Total	35686,840	105			

a Variables predictoras: (Constante), Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula

b Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan indirectamente $\text{sig}=.002 < \alpha = 0.05$. Estos resultados establecen una relación entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

1.6 Prueba de la tercera hipótesis específica

La Tabla 19 muestra los resultados de fuentes de presión laboral en su dimensión Presiones originadas por la organización administrativa en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Se aprecia que el 53.8% de los docentes presenta un nivel medio de presiones originadas por la organización administrativa en el aula, seguido del 23.64% con un nivel bajo y, finalmente, el 22.6% con un nivel alto.

Tabla 19

Presiones originadas por la organización administrativa en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Categoría	n	%
Bajo	25	23,6
Medio	57	53,8
Alto	24	22,6
Total	106	100

1.6.1 Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

1.6.2 Comportamiento de las variables según el grafico de dispersión

Variable x = Presiones originadas por la organización administrativa

Variable y = Satisfacción laboral

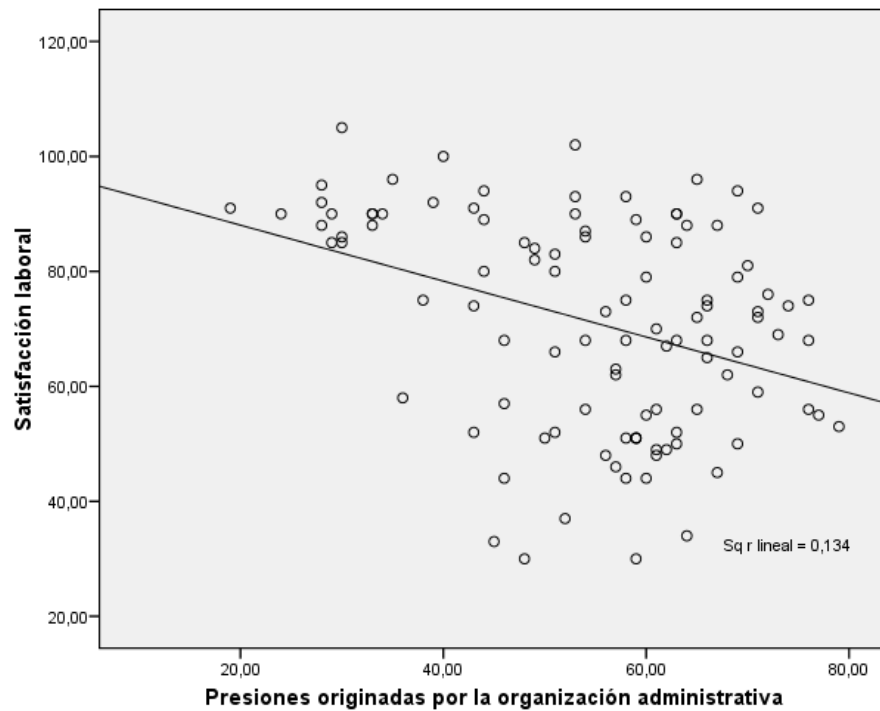


Figura 5. Dispersión de las dimensiones Presiones originadas por la organización administrativa y Satisfacción laboral

La figura 5 evidencia una distribución indirecta, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, permitiendo afirmar que existe correlación indirecta entre las variables de estudio.

1.6.3 Modelo de la ecuación de variables

Tabla 20

Análisis de coeficientes entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	97,774	6,842		14,290	,000
	Presiones originadas por la organización administrativa	-,486	,121	-,366	-4,006	,000

a Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de coeficientes reporta que los resultados se comportan en un modelo lineal y presentan relación entre las dimensiones Presiones originadas por la organización administrativa y Satisfacción laboral ($p = .000$) en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Donde la pendiente de la recta de regresión es:

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = -.486$$

Este resultado evidencia que la relación entre las variables es indirecta o negativa con una pendiente de -.486.

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 97.774$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 97.774 - .486x$$

1.6.4 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 21

Análisis de correlación entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca

	Presiones originadas por la organización administrativa	
	r	p
Satisfacción laboral	-,366(**)	,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 22

Resumen del modelo de correlación y determinación de pearson entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,366(a)	,134	,125	17,24151

a Variables predictoras: (Constante), Presiones originadas por la organización administrativa

El análisis de correlación demuestra la existencia de una relación indirecta entre las presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de

Juliaca. Se aprecia un coeficiente de correlación $r = -.366$, como se observa en la tabla 19; siendo esta relación significativa ($\text{sig} = .000$); por otro lado, el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .134$ indicando que la variación de la satisfacción laboral se explica por la variación de las presiones originadas por la organización administrativa en un 13.4%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 20.

1.6.5 Estadístico de prueba

Hipótesis

- $H_0: b = 0$: Las presiones originadas por la organización administrativa que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca no son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.
- $H_a: b \neq 0$: Las presiones originadas por la organización administrativa que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.

Regla de decisión

- Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$
- Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

1.6.6 Estadístico de ANOVA

Tabla 23

Análisis de ANOVA entre presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	4770,809	1	4770,809	16,049	,000(a)
1	Residual	30916,031	104	297,270		
	Total	35686,840	105			

a Variables predictoras: (Constante), Presiones originadas por la organización administrativa

b Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan indirectamente $\text{sig.} = .000 < \alpha = 0.05$. Estos resultados declaran una relación entre las presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

1.7 Prueba de la cuarta hipótesis específica

La tabla 24 muestra los resultados de fuentes de presión laboral en su dimensión Flexibilidad respecto a la tarea docente en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Se aprecia que el 46.2% de los docentes presenta un nivel medio de presiones originadas por la flexibilidad respecto a la tarea docente, seguido del 29.2% con un nivel bajo y, finalmente, el 24.5% con un nivel alto.

Tabla 24

Presiones originadas por la flexibilidad respecto a la tarea docente en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Categoría	n	%
Bajo	31	29,2
Medio	49	46,2
Alto	26	24,5
Total	106	100

1.7.1 Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

1.7.2 Comportamiento de las variables según el grafico de dispersión

Variable x = Flexibilidad respecto a la tarea docente

Variable y = Satisfacción laboral

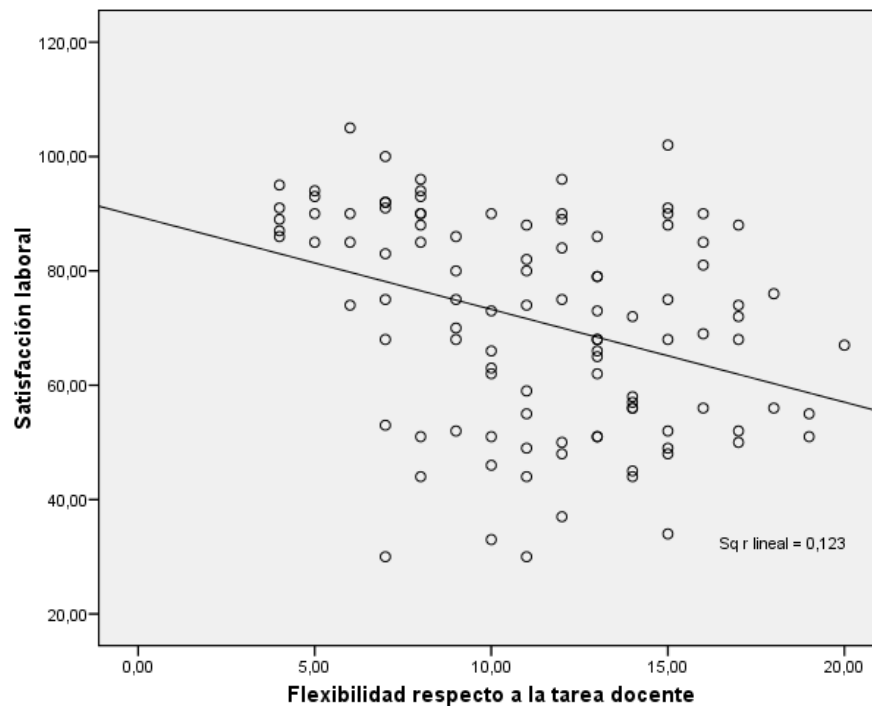


Figura 6. *Dispersión de las dimensiones flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral.*

La figura 6 evidencia una distribución indirecta, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, permitiendo afirmar que existe correlación indirecta entre las variables de estudio.

1.7.3 Modelo de la ecuación de variables

Tabla 25

Análisis de coeficientes entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	89,501	5,087		17,595	,000
	Flexibilidad respecto a la tarea docente	-1,624	,426	-,350	-3,814	,000

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

El análisis de coeficientes indica que los resultados se comportan en un modelo lineal, y presentan relación entre las dimensiones Flexibilidad respecto a la tarea docente y Satisfacción laboral ($p = .000$) en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

Donde la pendiente de la recta de regresión es:

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = -1.624$$

Este resultado afirma que la relación entre las variables es indirecta o negativa con una pendiente de -1.624.

La intersección con el eje Y es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 89.501$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 89.501 - 1.624x$$

1.7.4 Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 26

Análisis de correlación entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca

	Flexibilidad respecto a la tarea docente	
	r	p
Satisfacción laboral	-,350**	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Tabla 27

Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,350 ^a	,123	,114	17,35064

a. Predictores: (Constante), Flexibilidad respecto a la tarea docente

El análisis de correlación demuestra la existencia de una relación indirecta entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca. Se aprecia un coeficiente de correlación $r = -.350$, como se observa en la tabla

24; siendo esta relación significativa ($p = .000$); por otra parte, el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .123$ indicando que la variación de la satisfacción laboral se explica por la variación de las presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente en un 12.3%, la cual es significativa como se evidencia en la tabla 27.

1.7.5 Estadístico de prueba

Hipótesis

- $H_0: b = 0$: Las presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca no son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.
- $H_a: b \neq 0$: Las presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca son significativas o relevantes para explicar la relación con la satisfacción laboral de los mismos.

Regla de decisión

- Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$
- Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

1.7.6 Estadístico de ANOVA

Tabla 28

Análisis de ANOVA entre presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral.

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	4378,173	1	4378,173	14,543	,000 ^b
1 Residuo	31308,666	104	301,045		
Total	35686,840	105			

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

b. Predictores: (Constante), Flexibilidad respecto a la tarea docente

El análisis de ANOVA muestra que las variables se relacionan indirectamente $\text{sig.} = .000 < \alpha = 0.05$; estos resultados señalan una relación entre las presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

2. Discusión

Anaya y Suárez (2007) refieren que los profesores del nivel secundario presentan menos satisfacción laboral en comparación a los docentes del nivel inicial y primario, siendo estas diferencias estadísticamente significativas; así mismo, menciona que la satisfacción del profesorado disminuye conforme transcurren los años en el ejercicio de la profesión, presentando los profesores con una antigüedad menor a 5 años mejor satisfacción en comparación a sus colegas con mayor antigüedad. Esta satisfacción podría ser explicada por los bajos niveles de presión laboral que presentan los docentes en cada una de las dimensiones.

Los resultados expuestos reflejan el panorama de la situación actual en el Perú. A partir de los resultados de la Unidad de la medición de la calidad educativa, en la Evaluación Censal de estudiantes del año 2018, se concluye que existen diferencias en el rendimiento académico entre los estudiantes de una institución educativa estatal y particular, presentando mejores resultados de rendimiento académico los estudiantes de las instituciones educativas no estatales (tanto para el nivel primario como el secundario). En consecuencia, se podría inferir que las presiones a las que se enfrentan los docentes de las instituciones educativas no estatales son mejor controladas o toleradas; Por otra parte, los docentes de las instituciones educativas adventistas, bajo la filosofía de la educación adventista, consideran la profesión docente como una profesión de servicio, condición que coadyuvaría a realizar un trabajo satisfactorio. Los resultados de la presente investigación muestran que el 25.5% de los profesores consideran que las fuentes de presión laboral son altas, es decir, las presiones originadas en el trabajo pueden interferir en las actividades de enseñanza aprendizaje del docente, mientras que en el 74.5% las fuentes de presión se encuentran en el nivel medio y bajo, resultados que estarían explicando la situación de rendimiento que se refleja en los estudiantes; así mismo, los resultados de la satisfacción docente muestran que el 67.9% de los docentes se encuentra satisfecho; en consecuencia, un docente satisfecho y con baja presión laboral podrá realizar mejor el trabajo de enseñanza aprendizaje en los estudiantes y este reflejarse en los resultados.

El nivel de fuentes de presión laboral que predomina en los docentes de la presente investigación es el nivel medio con un 50.9%, seguido del nivel alto con un 25.5%,

indicando que los profesores de las instituciones educativas adventistas perciben la existencia de fuentes de presión que podría estar alterando el trabajo docente (proceso de enseñanza aprendizaje). Las presiones altas en el ámbito laboral y el estrés a los que están sometidos en su función docente tienen relación con la satisfacción laboral. El estrés es concebido como una respuesta a los sucesos que amenazan o ponen en conflicto a una persona (Travers, Cheryl; Cooper, Cary, 1997), así mismo, se describe este fenómeno como el síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal que experimentan los docentes en el trato diario con los estudiantes (Fernández, 2002).

Las instituciones educativas adventistas presentan una filosofía propia de la educación en la que se considera a la Biblia como la fuente de la autorrevelación de Dios y acepta como fundamentos básicos de la visión bíblica para la educación cristiana la existencia de un Dios creador, la creación del universo y del mundo perfectos; la creación del ser humano a imagen de Dios, con libre albedrío; el surgimiento del pecado y la pérdida parcial de la imagen de Dios; la incapacidad del ser humano para restaurar su naturaleza propia sin el auxilio divino; la iniciativa de Dios para la restauración del ser humano por medio del nacimiento, la vida, la muerte y la resurrección de Jesucristo; la acción del Espíritu Santo en el Plan de Restauración de la imagen de Dios en la humanidad caída; el regreso de Cristo para poner fin a la historia terrestre en su fase de pecado; la restauración del mundo y de los seres humanos a su condición original (Itin, 2004).

Los niveles de satisfacción docente en la presente investigación reflejan que el 32.1% se encuentra insatisfecho o indiferente, mientras que el 67.9% se encuentra con

algún grado de satisfacción, entendiéndose la satisfacción como la relación afectiva que mantiene el docente hacia los diferentes ámbitos de su actividad profesional, así mismo, está asociado a un conjunto de factores como el salario justo, condiciones laborales adecuadas y buenas relaciones con los compañeros de trabajo (Fernández, 2008), factores que no son propios de la realidad educativa nacional en el sector estatal, al mismo tiempo son factores que no estarían afectando al docente adventista por la filosofía que practica la cual considera que la función educativa adventista es la de redimir al hombre a la condición original de la creación (Itin, 2004).

Los resultados encontrados muestran una relación indirecta y significativa entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los profesores de las instituciones educativa adventistas ($\text{sig} = .000$), es decir, a menor nivel de fuentes de presión laboral, mayor satisfacción laboral presentarán los profesores; así mismo, se presentan correlaciones indirectas y significativas entre las dimensiones de presiones sociales derivadas de la labor educativa ($\text{sig} = .000$), presiones sociales derivadas de la vida cotidiana ($\text{sig} = .002$), presiones originadas por la organización administrativa ($\text{sig} = .000$), flexibilidad respecto a la tarea docente ($\text{sig} = .000$) y la satisfacción laboral, resultados que guardan relación con los reportados por Alvarez (2007) quien realizó el trabajo en docentes de una universidad peruana.

CONCLUSIONES

A un nivel de significancia del 5%, existe correlación indirecta y significativa entre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, es decir, a mayor nivel de fuentes de presión laboral, menor satisfacción laboral en los docentes.

A un nivel de significancia del 5%, existe correlación indirecta y significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, esto es, a mayor nivel de fuentes de presión laboral en su dimensión de presiones sociales derivadas de la labor educativa, menor satisfacción laboral presentarán los docentes.

A un nivel de significancia del 5%, existe correlación indirecta y significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, vale decir, a mayor nivel de fuentes de presión laboral en su dimensión de presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, menor satisfacción laboral presentarán los docentes.

A un nivel de significancia del 5%, existe correlación indirecta y significativa entre las presiones originadas por la organización administrativa y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, esto implica que, a mayor nivel de fuentes de presión laboral en su dimensión de presiones originadas por la organización administrativa, menor satisfacción laboral de los docentes.

A un nivel de significancia del 5%, existe correlación indirecta y significativa entre las presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, esto significa que, a mayor nivel de fuentes de presión laboral en su dimensión de presiones por la flexibilidad respecto a la tarea docente, menor satisfacción laboral presentarán los docentes.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la administración de los centros educativos brindar al docente espacios laborales que influyan en su participación en actividades sociales que logren su desenvolvimiento anímico y que refuerce su relación amical con sus colegas y estudiantes.
2. Se necesita atender las necesidades personales y familiares de la plana docente de las instituciones educativas manteniendo un plan de visitación personalizada para que se logre un grado mayor de identificación laboral.
3. La administración de las instituciones debe promover un grado de acercamiento saludable con la plana docente de tal manera que se consiga un clima de entendimiento en las actividades y responsabilidades correspondientes y que refuercen la unidad en las metas propuestas.
4. Las funciones y responsabilidades que ejerzan los docentes deben estar señaladas de tal manera que su ejecución no absorba su tiempo de una manera perjudicial al verse sometido en actividades atosigantes.

Referencias

- Alcalde de Hoyos, J. (2010). *Estrés laboral, Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. Andalucía: Plan integral de salud mental de Andalucía consejería de salud. junta de andalucía.
- Alfaro, R., Leyton, S., y Meza, A. S. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología*, 3 (88), 49-63. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316494002>
- Álvarez, D. (1996). *Satisfacción laboral en docentes: el caso de la Universidad de Lima* (Tesis de maestría, Universidad de Lima).
- Alvarez, D. (2007). *Fuentes de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima metropolitana*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/560>
- Anaya, D. y 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. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/28194608_satisfacción_laboral_de_los_profesores_de_educación_infantil_primaria_y_secundaria_un_estudio_de_ámbito_nacional

Anaya, I. (2010). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital III Félix Torrealva Gutiérrez-EsSalud Ica, 2010*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <https://docplayer.es/112652937-Universidad-nacional-mayor-de-san-marcos.html> and development. Nueva York: McGrawHill.

Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 3(5), 46. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Bonadeo, M., Marengi, M., Bassi, F., Fernández, M., y Lago, M. (2005). *Evaluación del grado de satisfacción del personal médico en un hospital de pediatría*. Argentina: Archivos Argentinos Pediátricos.

Bravo-Yáñez, C. y Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Esp Sanid Penit*, 13, 91-99. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/9553/c4192ebd801108d596421059ceadf5a6eccd.pdf>

Buss, D., y Randy, L. (2005). *Psicología de la personalidad* (Segunda ed.). México, México: McGraw-Hill.

Byars, y Rue. (1996). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Irwin.

- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1100>
- Chaing, M., Méndez, G., y Sánchez, G. (2010). Cómo influye la Satisfacción Laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. (U. d. Chile, Ed.) *Theoria*, 19(2), 21-36. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>
- Chaing, M., SalaZar, M., y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento. *Dialnet*, 2(2), 3490-3507. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Puno : Sagitaripo Impresiones
- Clark, A. y Oswald, A. (1996). Satisfaccion and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61, 359-381.
- Coca, K. (2010). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla-Callao* (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Oyola). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1110/1/2010_Coca_Inteligencia%20emocional%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%204%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf

- Consuegra, N. (2001). *Diccionario de Psicología* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: ECOE.
- Crites, J.O. (1969). *Vocational Psychology. The study of vocational behavior*
- Davis, y Newstrom. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo 11/e* (11 ed.). Portland, ME, Estados Unidos de America: Mc Graw Hill/Interamericana de España, S. A. U.
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima - Perú* (Tesis de maestría, Universidad de Piura). Recuperado de <https://hdl.handle.net/11042/2289>
- Fernández, M. I., Moinelo, A., Villanueva , A., Andrade, C., Rivera , M., Gómez, J. M., y Parrilla, O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74(2), 00. Recuperado en 18 de diciembre de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272000000200005&lng=es&tlng=es
- Fernández. (2002). *Satisfacción laboral, fuentes de estrés y boumout en docentes primario* (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del organismo judicial de la ciudad de Quetzaltenango* (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landivar). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- Galaz, J.F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles educativos*, 24(96), 47-72. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/132/13209604/>
- Gallegos, L., y Margareth, H. (2003). Psicología de la salud, ansiedad y trabajo bajo presión. *AJAYU*, 1(2), 2077-2161. Recuperado de <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/Ajayu/v1n2/v1n2a03.html>
- García, M. (1993). *El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores*. En Buendía, J. (Compilador). *Estrés y Psicopatología*. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.
- Gimeno, R. (2004). *Presión Laboral tendenciosa. (Mobbing)* (Tesis de doctorado, Universidad de Girona). Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/7675>
- Gómez, C., Incio, O., y O'Donnell, G. (2011). *Nivel de satisfacción laboral en banca comercial: Un caso en estudio* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4552>
- Gómez, G. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2077/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20CEL%20CONTRATO%20PSICOL%C3%93GICO.pdf>

- Guerrero, E. G. (2005). *La Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de una universidad no estatal de acuerdo a la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC* (Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú)
- Hadley, C., Amabile, T. y Kramer, S. (2003). Creatividad bajo presión. *Harvard Deusto business review*, 114, 42-52. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=623708>
- Henriquez, H., y Roman, P. (1997). *Cambia el tiempo de trabajo en Chile*. En 6° Informe Anual de Economía y Trabajo en Chile. PET.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Hernández, S., Martos, M., Alonso, E., y Pozo, C. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la Administración Pública. *Dialnet*, 11(2-3), 247-264. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1374174>
- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación-higiene. *Work of the Nature of Man Cleveland: The World of Publishing Company*, 71-91. Recuperado de http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Herzberg, F. (1968). Cómo motiva usted a sus empleados. *Harvard Business Review*, 13-22. Recuperado de <http://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Itin, R. (2004). *Pedagogía adventista*. Buenos Aires: ACES.

- Ivancevich, J., Matteson, M., Villegas, C., Vivas, E., y Rodolfo, G. (1989). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencial*. (Primera ed.). México: Trillas.
- León, B. A. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - Región Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1231>
- Leonardi, R y Sloane, P. (2000). *Measuring the quality of jobs:promotions porspects low pay and job satisfaction*. Paper presented at Lower Conference on Low Pay, High Pay and the Determinants of Earnings Mobility in the European Union and the United States, University of Aberdeen, 17-18 November, 2000
- Linares, O. L. y Gutiérrez, R.E. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/index.php/RMIP/article/download/112/25&ved=2ahUKEwimjZ-Cyr_mAhVtG7kGHabdAz0QFjABegQIBRAB&usg=AOvVaw2ntvAOndYZkfwRllrnjy9T
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?*. Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERI

[CExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&acno=ED023138](https://www.eric.ed.gov/fulltext/ED023138)

- Locke, E. L. (1976). The natura of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Organizational and Insdustrial Psychology*. (80-114). Chicago: Rand. Mc.Nally
- Lopez, M. J. (2009). *Consecuencias Psicosociales del personal de enfermeria como indicadores subjetivos del rendimiento desde el enfoque de gestion de recursos humanos* (Tesis doctoral, Universidad de Murcia). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10782/LopezMontesinos.pdf;jsessionid=333>
- Manya, A. (2008). Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana. *Cultura*, 22, 387-395. Recuperado de http://www.revistacultura.co.pe/revistas/RCU_22_1_fuentes-de-presion-laboral-dimensiones-de-personalidad-y-estres-laboral-en-profesores-de-educacion-especial-de-lima-metropolitana.pdf
- Maslow, A. (1992). *Motivación y personalidad*. (D. d. Santos, Ed.) Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos S. A.
- Olivares, S., y Gonzales, G. (2014). *Psicología del Trabajo* (Primera ed.). México, México: GRUPO EDITORIAL PATRIA.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*. Ginebra, Suiza.
- Ortiz, V. (1995). *Los riesgos de enseñar: La ansiedad de los profesores*. Salamanca, España: Amaru Ediciones.

Padilla, L., Jiménez, L., y Ramírez, M. (Julio - Septiembre de 2008). La satisfacción con el trabajo académico: motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(38), 843 - 865. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1405-66662008000300008

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC* (1 ed.). Lima: Cartolan. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Palma, S. (2006). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.

Peiro, J. (1987). *Psicología de la organización*. Madrid, España: UNED. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION A DISTANCIA

Prado. (1996). Relaciones entre factores de personalidad y satisfacción laboral en un grupo de empleados de una empresa de servicios.

Quarstein, V. McAfee, R. & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679204500806>

Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship. Some empirical evidence in Canada. *Internacional Journal of Manpower*, 23, 137-150

- Rivas E., & López F. (2011). *Psicología social de las organizaciones*. Centro de documentación de estudios y oposiciones, CeDe. 130. Recuperado de http://www.pir.es/temas_muestra_2011/11.SOCIAL.pdf
- Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Linaza, J., y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena (CEPA). (U. C. Norte, Ed.) *Salud y Sociales*, 219-234. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>
- Rodríguez, D., Núñez, L., y Cáceres, A. (2010). Estudio Comparativo de la Satisfacción Laboral Universitaria en el Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *RevinPost*, 25(1), 63-80. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65822264004.pdf>
- Rodríguez, G. (2013). La presión como factor en el entorno laboral publicitario. *Poliantea*, 9(17), 67-86. Recuperado de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/464>
- Rojas, M., Zapata, J., y Grisales, H. (2009). Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. (U. d. Antioquia, Ed.). *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2009000200011&lng=en&nylng=en
- Romani, F. G. (2018). *Personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016* (Tesis de maestría, Universidad César

- Vallejo). Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13771/Roman%25C3%25AD_AFG.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwjt47Dz07_mAhX7IbkGHeFIB7EQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw0hlmPasl9npjYtS7OuzMot
- Sabater, C., De Armas, D. y Cabezas, P. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos De Trabajo Social*, 32(2), 397-405. doi:10.5209/cuts.58635
- Sanchez, H., y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (Y. Sánchez, Ed.) Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Tejero, C., y Fernández, M. (2009). Medición de la Satisfacción Laboral en la dirección escolar. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 15(2), 1-20. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/237042134_Medicion_de_la_satisfaccion_laboral_en_la_direccion_escolar
- Tonconi, J. (2010). Factores que influyen en el rendimiento académico y la deserción de los estudiantes de la facultad de ingeniería económica de la Una-puno, periodo 2009. *Cuadernos de educación y desarrollo*, 2(11). Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/11/jtq.htm>
- Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada al síndrome del burnout*. (Vol. I). Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.
- Travers, C. y Cooper, C. (1997). *El estrés en los profesores, la presión en la actividad docente*. (Primera ed.). Barcelona, España: PAIDÓS. Recuperado de

<https://sitraiemscarmenserdan.files.wordpress.com/2018/02/travers-el-estres-de-los-profesores.pdf>

Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.

Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006* (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/488>

Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4734>

White, E. (1975). *El Ministerio de Curación*. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.

White, E. (2008a). *La Educación*. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.

White, E. (2008b). *La Educación Cristiana*. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.

Anexos

Anexo 1. Matriz instrumental

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento
Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018	Presión laboral	Presiones sociales	Interacción docente/ alumno	Los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.	Cuestionario (Llauradó, 2014)
			Dirección /estructura de la organización		
			Dificultades y obstáculos en el trabajo académico		
		Presiones derivadas de la vida cotidiana	Aspectos emocionales entre profesores y alumnos.		
			Evaluación del trabajo docente.		
			Trabajo fuera del aula.		
		Presiones originadas por el apremio administrativo	Dirección y estructura de la organización		
	Presiones derivadas de la falta de estatus y promoción docente.				
	Flexibilidad respecto a la tarea docente	Implica la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente.			
	Satisfacción Laboral	Satisfacción intrínseca	Buena relación con los demás colegas		
Buena relación con los alumnos					
Buena relación con el personal administrativo					
Buena relación con los padres de familia					
Satisfacción extrínseca		Uso de estrategias didácticas			

			Uso de medios y materiales didácticos		K
			Uso de las rutas del aprendizaje		
			Diseño de contenidos pedagógicos		
			Formulación de objetivos pedagógicos		
			Diseño de indicadores de evaluación		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
<p>Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.</p>	<p>General ¿Cuál es la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018? ¿Cuál es la relación entre las presiones sociales derivadas de la vida cotidiana y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018? ¿Cuál es la relación entre las presiones originadas por el aprecio administrativo y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018? ¿Cuál es la relación entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?</p>	<p>General Determinar la relación entre la presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018 Determinar la relación entre las presiones sociales derivadas de la vida cotidiana y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018 Determinar la relación entre las presiones originadas por el aprecio administrativo y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018 Determinar la relación entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018</p>	<p>General Existe relación significativa entre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.</p> <p>Específicas Existe relación significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018 Existe relación significativa entre las presiones sociales derivadas de la vida cotidiana y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018 Existe relación significativa entre las presiones originadas por el aprecio administrativo y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018 Existe relación significativa entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.</p>	<p>Tipos</p> <p>Descriptivo, correlacional, transeccional o transversal</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Satisfacción intrínseca</p> <p>Satisfacción extrínseca</p>

Anexo 3. Escala de satisfacción laboral

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

que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Variable dependiente SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción intrínseca		- Factores que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc. - Factores referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo.	Muy insatisfecho Insatisfecho Moderadamente insatisfecho Ni insatisfecho, ni satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy satisfecho
	Satisfacción extrínseca			

Valoración.

Conseguir los tres índices para cada área institucional es interesante, pudiéndose detectar los aspectos que resultan como problemas de una manera rápida. La valoración se puede trabajar en tres categorías: Satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca satisfacción general.

	Satisfacción general	Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca
Muy insatisfactorio	15	7	8
Insatisfactorio	16-30	8-14	9-16
Moderadamente insatisfactorio	31-45	15-21	17-24
Ni satisfactorio, ni insatisfactorio	46-60	22-28	25-32
Moderadamente satisfactorio	61-75	29-35	33-40
Satisfactorio	76-90	36-42	41-48
Muy satisfactorio	91-105	43-49	49-56
Alfa de Cronbach	0.88	0.85	0.78

Confiabilidad y validez

El estadístico Alfa de Cronbach (0.85 para la satisfacción intrínseca, 0.78 para la satisfacción extrínseca y 0.88 para la satisfacción general) proporciona la confiabilidad requerida y la validez es proporcionada gracias a la utilización del instrumento en varios trabajos de investigación.

Seguidamente se presentan datos de las escalas que Jesús Pérez Bilbao y Manuel Fidalgo Vega, ambos licenciados en Psicología, obtuvieron en la investigación titulada “NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.”

Satisfacción general

Media	70,53
Desviación típica	15,42
Coefficiente alpha	entre 0,85 y 0,88
Test-retest a 6 meses	0,63

Satisfacción intrínseca

Media	32,74
Desviación típica	7,69
Coefficiente alpha	entre 0,79 y 0,85

Satisfacción extrínseca

Media	38,22
Desviación típica	7,81
Coefficiente alpha	entre 0,74 y 0,78

Anexo 4. Instrumento de presión laboral

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

DECLARACIÓN	No es una fuente de presión			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 universidad.						
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 universidad.						
18. La limitada participación en la toma de decisiones en la universidad.						
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.						

DECLARACIÓN	No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
27. La falta de apoyo en la universidad 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 universidad.						
36. La presión académica dentro de la universidad.						
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.						

DECLARACIÓN	No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
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 universidad.						
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 universidad.						
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 universidad.						
65. El presupuesto ajustado en esta universidad.						

66. La inadecuada comunicación entre el personal.						
67. La falta de posibilidades de promoción docentes (ascensos)						
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.						

DECLARACIÓN	No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
	1	2	3	4	5	6
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 universidad.						
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 universidad.						
82. La existencia de pandillas juveniles.						
83. El tener que trabajar en otras universidades.						
84. Faltar al dictado de las clases por diferentes motivos.						