



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Presión laboral y satisfacción laboral en los profesores de instituciones educativas del nivel primario-sandia 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

**Wilber Germán Aguilar Calcina–
Guina Neadinet Quispe Arpita**

ASESOR:

Mg. Liz Araceli Peralta Peña

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

PÁGINA DE JURADO

**Dr. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL
PRESIDENTE**

**Dra. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR
SECRETARIO**

**Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN
VOCAL**

Dedicatoria

A nuestros padres, por haber sido un verdadero paradigma de honradez, valor y ejemplo de profesionalismo.

A ellos agradecemos por comprender nuestro que hacer en una polémica, vida de profesionalismo y compartir.

A nuestro hijo BRANDON, por ser un soporte efectivo valioso en el aspecto moral ya que nos dio valor para salir adelante y a la universidad por permitir desarrollarnos en ella como profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a nuestra familia y amigos por el apoyo que nos ofreció todos estos meses de trabajo, por las buenas ideas que nos supieron transmitirnos y por la confianza que pusieron en nosotros para llevar a cabo este trabajo. A mis padres por ser mis guías y en especial a Maximiliano por su apoyo incondicional, que junto a él pudimos realizar uno de nuestros más preciados sueños. Del mismo modo agradecemos a los trabajadores que colaboraron respondiendo a los cuestionarios tan dispuestos. Por último, quiero agradecer la colaboración de nuestra asesora, Dra. Liz Araceli Peralta Peña, quien nos dedicó parte de su tiempo para ayudarnos a realizar dicha tesis, la cual, con poco tiempo y disposición acepto llevar a cabo mi trabajo de investigación, sin ninguna objeción, lo cual lo consideramos muy importante debido al tiempo que implica ser Asesora de una tesis, y más en su caso particular, que lleva adelante varias tesis de los alumnos de la universidad Cesar Vallejo.

DECLARACIÓN JURADA

Nosotros, **Wilber Germán Aguilar Calcina, con DNI 42907907 y GuinaNeadinet Quispe Arpita, con DNI 42974767** estudiantes del programa administración de la educación de la escuela de post grado de la universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada **“Presión laboral y satisfacción laboral en los profesores de instituciones educativas del nivel primario-Sandia 2017”**.

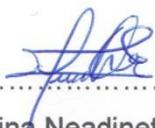
Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Si de presentardatos falsos, plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presenta como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, setiembre del 2017.


.....
Wilber German Aguilar Calcina
42907907


.....
Guina Neadinet Quispe Arpita
42974767

PRESENTACION

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “PRESIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO-SANDIA 2017”, con la finalidad de Determinar De qué manera influye la presión laboral que sufren los docentes de la Institución Educativa Primaria 73 005 de la provincia de Sandia en su satisfacción laboral - 2017, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperamos muy atentamente sus observaciones y aportes, porque con ellas enriquecemos el presente informe de investigación.

ÍNDICE

Página del jurado.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación del estudio.....	35
1.6. Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos.....	38
II. Métodos.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.2. Variables, operacionalización.....	39
2.3. Población y muestra.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
2.5. Método de análisis de datos.....	44
III. Resultados.....	45
IV. Discusión.....	50
V. Conclusiones.....	52
VI. Recomendación.....	52
VII. Referencias.....	54
Anexos.....	56

RESUMEN

La investigación de tipo correlacional analizó la relación entre las fuentes de satisfacción laboral y presión laboral de los docentes de la provincia de Sandia. Se utilizó un diseño de tipo correlacional y comparativo. La muestra conformada por 83 docentes, se obtuvo por un muestreo probabilístico por conglomerados. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario, escala de satisfacción laboral del docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. Los instrumentos presentan validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna. La escala de satisfacción docente incluye los factores:

Satisfacción Intrínseca y Satisfacción Extrínseca. El cuestionario de presiones a las que se enfrenta el profesor mide cuatro factores: derivadas de la labor educativa en el aula, derivadas de la vida cotidiana en el aula, originadas por la organización educativa y derivadas de la carrera docente.

Se concluye que las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral, se relacionan de manera inversa en los docentes de la provincia de Sandia, las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Se encuentra diferencias en la satisfacción laboral y en las fuentes de presión laboral entre los docentes en ejercicio y el tipo de institución de formación profesional.

Palabras claves: Presión laboral y satisfacción laboral

ABSTRACT

Correlational type research analyzed the relationship between the sources of job satisfaction and labor pressure of teachers in the province of Sandia. A correlational and comparative type design was used. The sample conformed by 83 teachers, was obtained by a probabilistic sampling by conglomerates. The instruments used were: Questionnaire, scale of teacher's job satisfaction and the Inventory of pressures faced by the teacher. The instruments present construct validity and reliability for internal consistency. The teacher satisfaction scale includes the following factors:

Intrinsic Satisfaction and Extrinsic Satisfaction. The questionnaire of pressures facing the teacher measures four factors: derived from the educational work in the classroom, derived from everyday life in the classroom, originated by the educational organization and derived from the teaching career.

It is concluded that the sources of labor pressure and job satisfaction are related inversely in the teachers of the province of Sandia, the sources of labor pressure influence the factors of job satisfaction. There are differences in job satisfaction and sources of labor pressure among teachers in practice and the type of vocational training institution

Keywords: Labor pressure and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se encuentra organizado en ocho capítulos donde se presentan los aspectos teóricos y metodológicos relacionados con el problema de presión laboral y satisfacción laboral a la que se enfrenta el docente en la provincia de Sandia. El primer capítulo aborda la situación problemática teniendo en cuenta sobre la satisfacción laboral y presión laboral a las que se ve sometido el docente en Sandia, los constructos relacionados con la presión laboral y satisfacción laboral, las definiciones conceptuales, teorías, modelos y evidencias empíricas brindados por las investigaciones. En el segundo capítulo se examina los aspectos metodológicos del estudio en donde se indica el método y diseño de la investigación, así como la descripción de la población y la muestra de participantes, los instrumentos utilizados y las técnicas de recolección de los datos. Se considera los aspectos de la construcción de los instrumentos, la validez y confiabilidad de los instrumentos. En el tercer capítulo se presentan los resultados teniendo en cuenta el análisis exploratorio, la contrastación de las hipótesis y los análisis comparativos de las variables, en el quinto capítulo se discuten los resultados obtenidos relacionándolos con resultados de otras realidades y hallazgos empíricos. Luego, se formulan las conclusiones y se plantean las recomendaciones. Se incluye la bibliografía y los anexos donde se presenta los análisis psicométricos de los instrumentos y los baremos correspondientes.

1.1. Realidad problemática

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

En las organizaciones se dan conductas y actitudes que influyen en el desempeño de las tareas individuales y grupales así como en el alcance de

las metas propuestas; su análisis permite comprender los factores que las provocan y las probables consecuencias para su posterior control y mejora. El individuo tiene que enfrentarse ante la vida social de la organización y a su trabajo, además de lidiar con sus necesidades y valores los cuales se convierten en expectativas, objetivos y deseos. Así, Litwin y Stringer (1968) consideran irrefutable la idea de que el clima de la organización en que las personas operan, agudiza o reduce las cosas por las que están dispuestas a luchar.

Al ingresar al ámbito laboral de una organización se establece un pacto figurado en el que se los empleados se comprometen a llenar las expectativas de ésta y viceversa, los trabajadores mediante el cumplimiento de objetivos, y la empresa mediante la entrega de incentivos que idealmente satisfacen las necesidades de los empleados. Y siendo la organización una estructura de jerarquías establecidas y de relaciones de grupos, es comprensible que existan diversos motivadores que ejerzan influencia en su productividad y actitud hacia su trabajo, surgiendo el cuestionamiento sobre qué induce a la gente a actuar de la manera como lo hace, cuáles son sus necesidades.

El surgimiento de una necesidad se ve acompañado de una fuerza que impulsa o motiva al sujeto a actuar en búsqueda de la satisfacción de ésta. Así, Robbin (1996) menciona la Teoría de la Motivación y la Higiene que toma en cuenta los factores que alteran el medio ambiente, y aplicado al ámbito laboral se refiere a la posibilidad de que los empleados se sientan satisfechos por la influencia de factores provenientes del trabajo mismo, como el sentimiento de logro al realizar cierta tarea, el reconocimiento por parte de los jefes, e inclusive el progreso y crecimiento personal. De esta manera, cuando los intereses de las personas que se encuentran interactuando son semejantes es más probable que se dé un clima de cooperación, en cambio sí difieren sin manejarlo se pueden ocasionar los conflictos, que se refieren a las situaciones en que las expectativas o las conductas se bloquean.

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

También por observación directa se aprecia que en las instituciones de la región, se presentan problemas como huelgas, manifestaciones de disconformidad por parte de los docentes y estudiantes, pero el conocer los niveles de satisfacción laboral que presentan los docentes direccionará las decisiones administrativas, por lo que se propone la realización de la presente investigación, que servirá de base para futuras investigaciones.

Pero también un tratamiento preventivo (legal) de la actividad o conducta. La calificación de estas formas de manifestaciones como un riesgo profesional emergente, de naturaleza psicosocial, por tanto vinculado a la contemporánea organización del trabajo, así como de las actuales iniciativas parlamentarias y legislativas internacionales en la materia. Ya se plantee la cuestión desde los actuales paradigmas de organización basados en parámetros de excelencia en la gestión, que hace de la creación de un «clima laboral satisfactorio» uno de los principales elementos para valorar la calidad del proceso de una educación, ya desde los más tradicionales planteamientos de la normativa de seguridad en el trabajo conforme al deber general de protección eficaz de la salud del trabajador, la presión laboral, como forma de violencia psicológica en la empresa, suscita un grave problema de salud laboral que ha de ser afrontado, como todo problema de salud, primariamente en vía preventiva y después, sólo cuando ésta falla, que lamentablemente es lo habitual, en vía correctora de la lesión y reparadora del daño.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes

Luego de la revisión de trabajos de investigación relacionados con el tema, se presenta los siguientes antecedentes de estudio.

A nivel internacional:

SILVA y MANRIQUE (2014), investigación titulada *“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL RELACIONADO CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE TRABAJO”* en los profesionales de enfermería del hospital de apoyo José Alfredo Mendoza Olavarría – Bolivia 2014.

Conclusión: El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo I “José Alfredo Mendoza Olavarría” - Bolivia, teniendo como variable de estudio los factores psicosociales de trabajo. Para esta investigación descriptiva, de tipo transversal y prospectiva, se trabajó con un universo de 38 profesionales de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital JAMO – Bolivia y para determinar la satisfacción laboral se utilizó como instrumento una encuesta elaborada por las autoras tomando como referencia la escala de medición tipo Likert la misma que fue previamente validada. La encuesta fue respondida por el 90 % de la muestra, obteniendo como resultado que la satisfacción general de los profesionales de enfermería se encuentra en el nivel medio con un 64,7 %; los resultados también revelaron que el factor psicosocial que produjo un mayor nivel de satisfacción fue el contenido de trabajo, los demás factores aportan una mediana satisfacción laboral, pese a que no se reporta un nivel bajo de satisfacción, se pudo observar que el factor supervisor o jefe ocasiona mayor descontento en los profesionales. Por ello se recomienda a las autoridades jefes y supervisores que tomen medidas para mejorar e incrementar el nivel de satisfacción de estos profesionales.

Comentario: Haciendo hincapié en lo expresado en párrafos anteriores, la investigación sobre nivel de satisfacción laboral relacionado con los

factores psicosociales de trabajo; se escogió la investigación indicada por que es muy importante e interesante, para ello nos ayudará mucho en mi proyecto de investigación, puesto que, los profesores de las distintas instituciones en región puno presentan insatisfacción laboral.

A nivel nacional:

VÁSQUEZ (2013), trabajo titulado “*NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2013*”.

Conclusión: Tuvo como objetivo general: determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del HNAL. El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario.

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 .Acercas de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja. Al aplicar Ji – Cuadrado se obtuvo X^2 Calculado > X^2 Tabulado ello permitió rechazar la H_0 y aceptar

la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería.

Comentario: Haciendo hincapié en lo expresado en párrafos anteriores, la investigación sobre nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral; se escogió la investigación indicada por que es muy importante e interesante, para ello nos ayudará mucho en mi proyecto de investigación, puesto que, los profesores de las distintas instituciones en región puno presentan insatisfacción laboral.

A nivel local:

CARLOS, P. (2015), investigación titulada *“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LOS RESULTADOS, EN GRUPOS DE DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR -AZÁNGARO 2015”*. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en grupo de docentes de la localidad de Azángaro.

Conclusiones:

Respecto a la relación existente entre las variables del clima organizacional y los resultados de cada grupo de trabajo, específicamente en este estudio los departamentos universitarios, nos permiten concluir:

1. En la muestra los resultados obtenidos muestran que en los departamentos donde existe un mayor número de títulos otorgados por el departamento, el grupo de docentes tiene una relación estadísticamente significativa con su percepción de un clima de libertad de cátedra.
2. En la muestra, en los departamentos donde existe un mayor número de capítulos de libros publicados, el grupo de profesores tiene una relación significativa y negativa con su percepción de un clima de presión laboral.

Respecto a la relación existente entre las variables de la satisfacción laboral y los resultados de cada grupo de trabajo, específicamente en este estudio los departamentos universitarios, nos permiten concluir:

Luego, analizando las correlaciones de ambas muestras, se observa que no hay resultados similares por lo que no se puede hacer conclusiones generales. Sin embargo, se puede mencionar como similitud en ambas muestras, que parece no existir relación significativa entre los resultados de los departamentos y las dimensiones de clima organizacional: interés por el aprendizaje del estudiante, interés por la investigación y el estudio, *empowerment*, afiliación y consenso en la misión. Igualmente los datos muestran que parece no existir relación significativa entre los resultados de los departamentos y la satisfacción con la relación con los alumnos y la satisfacción con el trabajo en sí mismo.

Por lo que respecta a las diferencias entre departamentos, los resultados estadísticamente significativos nos indican que:

1. En los departamentos de las universidades españolas existe mayor interés por el aprendizaje de los estudiantes (diferencia grande), mayor presión laboral (diferencia grande), mayor afiliación (diferencia moderada) y aunque no se trate ya de diferencias estadísticamente significativas se observa una mayor satisfacción con el departamento (diferencia moderada).
2. Igualmente en cuanto a los resultados de los departamentos, en las universidades españolas existe un mayor número de: títulos otorgados por el departamento, número de pos-títulos, número de líneas de investigación del departamento, libros publicados, capítulos de libros publicados y ponencias presentadas, todas con una diferencia grande.
3. En los departamentos de las universidades chilenas, los resultados estadísticamente significativos nos indican que existe mayor libertad de cátedra (diferencia grande), mayor *empowerment* (diferencia moderada) y con respecto a la satisfacción laboral no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas.

4. Finalmente, se observó en los resultados de los departamentos, en las universidades chilenas hay una mayor asistencia a seminarios (diferencia grande).

Comentario: Haciendo hincapié en lo expresado en párrafos anteriores, la investigación sobre nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral; se escogió la investigación indicada por que es muy importante e interesante, para ello nos ayudará mucho en mi proyecto de investigación, puesto que, los profesores de las distintas instituciones en región puno presentan insatisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Marco teórico

1.3.1.1. Presión laboral

Se siente por presión laboral al que presente en el ambiente que actúa como un estímulo, y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento.

(Travers & Cooper, 1996). Asimismo, el término estrés se utiliza para referir sea los estímulos que provocan tensión y que pueden emanar del entorno o del interior del individuo, es decir, pueden ser objetivos y/o subjetivos (Harrison, 1985, citado por Buendía, 1993). A su vez, el ambiente externo puede estar formado por el ambiente meramente ocupacional y por el extra laboral (Buendía, 1993). La aparición de esa estimulación perturbadora, denominada agente estresante "estresor" puede trastornar de forma permanente el comportamiento del individuo (Martínez, 2004). De otro lado, el término tensión se emplea para señalar las diferentes clases de respuestas individuales a los estresores ambientales; tensión describe el estado de sentirse con estrés. (Buendía, 1993).

Asimismo, las definiciones sobre estrés han variado en función al enfoque que se le ha brindado a este constructo. (Spielberg, C.D., Reheiser, E. & Vagg, P, 1999). Así, encontramos

hasta tres acepciones:

- Un estímulo: Una fuerza externa que afecta al individuo. Es el resultado de las transacciones entre la persona y su entorno (Turcotte, 1986).
- Una respuesta: la conducta de un sujeto a sucesos externos o internos. La conducta que aparece cuando las demandas del entorno superan las capacidades para afrontarlas (Kals, 1978).
- Interacción entre un individuo y sus ambientes: Incidiendo en la importancia del ajuste entre persona y ambientes. (García, 1993 en Buendía). Un desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias (McGrath, 1970).

Presión

- Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque.
- La contundencia semántica anterior, obliga así a descartar supuestos de roces laborales que por su nimiedad, no pueden ser aquí incardinados.
- Tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario -por los motivos que sean- no llega a sentir la misma.
- La presión puede ser explícita o implícita.
- La presión normalmente es sin contacto físico, pero también puede darse el caso de que sea con contacto físico.

Laboral

- La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, entre personas vinculadas por la prestación de servicios, y en el lugar de trabajo.

- Que sea consecuencia de la actividad laboral, implica que la prestación de servicios es la génesis de la situación.
- Que sea entre personas vinculadas por la prestación de servicios, significa que el sujeto activo y el sujeto pasivo están relacionados laboralmente.
- Que la presión se realice en el lugar de trabajo, supone un límite geográfico a su comisión.

Antecedentes de la presión laboral tendenciosa.

El derecho del trabajo se deriva primordialmente de la necesidad que tiene todo trabajador de poder sentir seguridad de subsistencia, para él y su grupo familiar. La presión laboral ha generado en nuestro país, aunque ello no haya sido tan evidente, que muchos trabajadores renuncien a sus empleos sin acarrear ninguna responsabilidad patronal aunque la haya, debido a la sutileza con que este fenómeno actúa. Fundamentalmente la presión laboral consiste en la vulneración de un derecho básico de subsistencia para los trabajadores, el cual consiste en tener libertad y oportunidad de vender su fuerza de trabajo por una remuneración que le permita proveerse, para él y su familia, de una vida digna.

En el presente trabajo de investigación analizaremos uno de estos fenómenos que afectan el derecho del trabajo, como lo es la Presión Laboral, que para algunos autores es tan antigua como el propio trabajo. La situación de que un trabajador se vea marginado, hostigado, vejado, etc., por sus propios compañeros o su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antiguo como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo. Se entiende así que la imagen de un individuo que usa su poder sin escrúpulos, que utiliza a los otros para satisfacer su interés, y que lo hace mediante un hostigamiento sistemático por medio de alusiones, descalificaciones, desconsideraciones, etc

Presión

La contundencia semántica anterior, obliga así a descartar supuestos

de roces laborales que por su poca importancia, no pueden ser aquí analizados; la presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio, y por ende una simple broma incluso de mal gusto, no quedaría aquí incluida.

Tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario (por los motivos que sean) no llega a sentir la misma. El mobbing exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe, lo único que tendremos será un comportamiento malintencionado, o maldiciente por parte del sujeto activo, pero no una presión.

1.3.1.2. Satisfacción laboral

Lo ha definido como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (Locke, 1976)

No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Davis & Newstrom (2002), consideran que:

Los estudios de satisfacción se encuentran concentrados principalmente en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera. Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción laboral, se encuentran: la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo, las condiciones de trabajo inmediatas. Además, factores claves que giran alrededor de la edad, el nivel ocupacional, etc.

La responsabilidad social aumenta los niveles de satisfacción laboral, pertenencia, compromiso y lealtad de los empleados. Las acciones socialmente comprometidas también promueven la estabilidad y el bienestar del público interno: un estudio reciente realizado por ChersonGroup señala que casi el 80 % de los empleados prefieren

trabajar para una compañía que tiene una excelente reputación y paga un salario suficiente para cubrir sus necesidades que para una compañía que pague un mejor salario pero que tiene una mala reputación en general.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado desde que Hoppock en 1935, abarcando amplios grupos de población, desarrollara los primeros estudios sobre esta temática.

Así y tal y como exponen Garmendia y Parra (1993) alguien estará satisfecho con su trabajo cuando: “como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensable aceptable a la ejecución de la tarea.

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988).

(Robbins, 1998), de modo que:

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

(Bustos y Jarpa, 2000) indica que:

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir,

satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

Para Robins (1987), manifiesta que:

La Satisfacción Laboral es la actitud general del individuo hacia su trabajo; más detalladamente se refiere a las actitudes del empleado hacia su trabajo real en comparación con su trabajo ideal, y la relación con su vida en general. Así, en el trabajo ideal influyen factores del propio empleado como: sus necesidades, valores, rasgos personales y habilidades. Llegan a afectar a estas variables aspectos del empleo como: las comparaciones con otros empleados, condiciones favorables de trabajo, empleos anteriores, grupos de referencia, identidad y significación de la tarea; y las características del puesto: satisfacción con el salario, condiciones de trabajo, supervisión, autonomía, compañeros, contenido del puesto, recompensas, retroalimentación, seguridad en el empleo, y oportunidades de progreso y promociones

En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral: como indica la Figura 1 de manera gráfica, las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

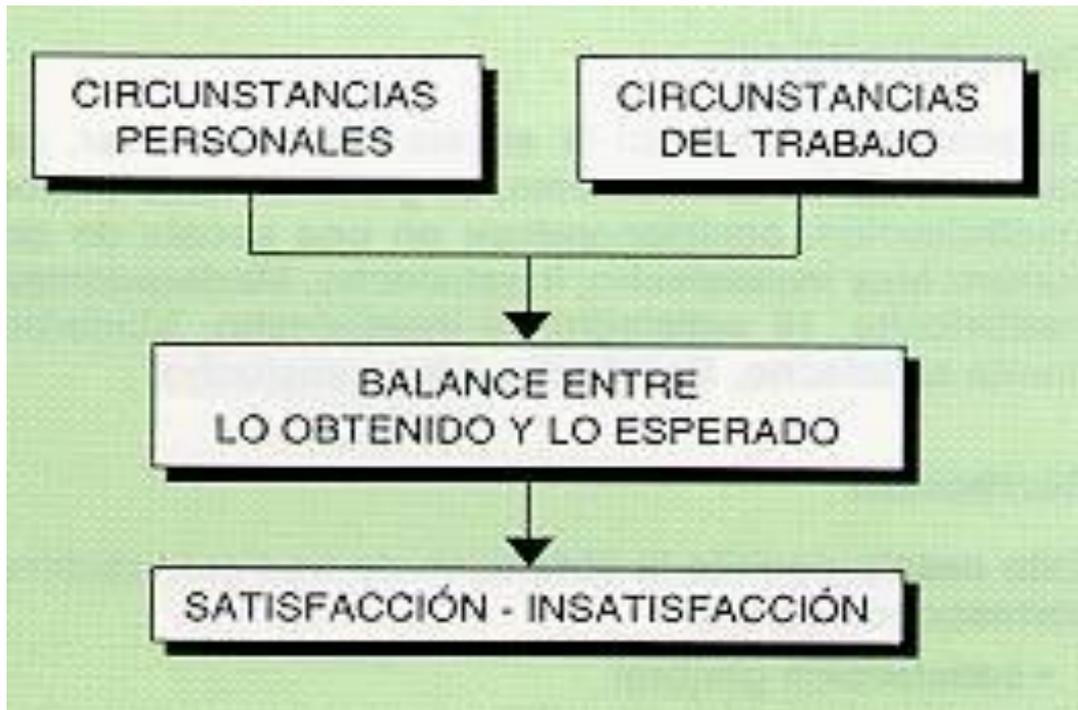


Fig. 1: Variables que inciden en la satisfacción laboral

Estas características personales son las que acabarán determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción. Aspectos como la propia historia personal y profesional, la edad o el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales mencionados.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre aquella y éstas. Diferentes estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre presión laboral y satisfacción laboral:

- Buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada.
- salud física y psíquica. La insatisfacción laboral correlaciona de forma positiva con alteraciones psicósomáticas diversas, estrés,...
- conductas laborales. Se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y absentismo, rotación, retrasos...

Un aspecto sobre el que no se ha podido establecer conclusiones claras y comúnmente aceptadas es la relación entre satisfacción laboral y productividad o rendimiento en el trabajo.

Según Márquez (2003) manifiesta que:

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser. Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

- Las necesidades
- Los valores
- Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados
- Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso.

Factores que influyen en la satisfacción laboral.

Dentro de los factores que influyen en su valoración está la percepción de los individuos respecto a cómo están siendo satisfechas sus necesidades.

Por ejemplo, Halpin y Crofts (1963) toman en cuenta la percepción de satisfacción de necesidades sociales dentro de la organización.

(Reig, 2003). Indica que:

Otro factor importante que determina la satisfacción laboral es la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, interviniendo las características del puesto y la importancia de la naturaleza del trabajo. Así, resulta de gran ayuda tener claridad de los propósitos y valores de los individuos que laboran por una meta común, tratando de conocer cómo se siente cada individuo antes de aceptar compromisos de comportamientos y evitar así los conflictos, resultando importante para todas las organizaciones conocer los diferentes enfoques que expliquen el comportamiento social de los individuos

Brown (1982) supone que:

Las mejoras en éstas, mitigarán hasta cierto punto el disgusto natural del trabajador y ayudarán a conservarlo en un estado físico saludable que le permitirá desplegar mayor eficiencia en el sentido mecanicista y menciona: “Se reconoce hasta ahora que algunas personas pueden disfrutar con su trabajo, que las mejoras en el ambiente de trabajo suelen tener repercusiones más profundas de lo que se creía, y que entre los incentivos pueden contar el “bienestar” y las actividades sociales.”

Esto indica que la satisfacción laboral influye ampliamente en las organizaciones sobre la persona y su personalidad, en su funcionamiento personal, su compromiso con las relaciones a largo plazo, como en el matrimonio, y en su salud entre otras. De esta manera, cuando los intereses de las personas que se encuentran interactuando son semejantes es más probable que se dé un clima de cooperación, en cambio si difieren sin manejarlo se pueden ocasionar los conflictos, que se refieren a las situaciones en que las expectativas o la conducta real mostrada se bloquean.

También influye la cultura organizacional, que es el sistema de valores y metas percibido a través del clima organizacional, por lo que se espera coincida con los valores y metas del personal (Wexley, 1990, citado por Pulido, 2002).

Si el empleado no logra satisfacción con su trabajo, habrá consecuencias negativas en su comportamiento, como ausentismo, rotación de personal, retardos y apatía, por mencionar algunos. En cambio, si se mantiene satisfecho se verá reflejado en actitudes positivas y buena realización de sus funciones. Sin embargo, su satisfacción está determinada en gran medida por sus características personales y el trabajo mismo (Reitz, 1977).

De la misma manera, Pulido (2002) comenta que la insatisfacción repercute en la eficacia organizacional pudiendo actuar con negligencia, agresión, sabotaje o retiro, expresando sentimientos negativos con respecto a su trabajo, el ambiente y las relaciones laborales.

Satisfacción, insatisfacción y producción.

Márquez (2003), indica que:

Es el rendimiento el que influye en la satisfacción y no viceversa, La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirlo a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo de acuerdo a su orientación.

Pocos temas han atraído tanto interés de los estudiosos del comportamiento organizacional como la relación entre la satisfacción y productividad. La pregunta habitual es si los trabajadores satisfechos son más productivos que los insatisfechos (Robbins, 1998). Se entiende la *productividad* como la

medida de qué tan bien funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella (Stoner, 1994). En las décadas de 1950 y 1960 hubo una serie de análisis que abarcaron docenas de estudios realizados para establecer la relación entre satisfacción y productividad. Estos análisis no encontraron una relación consistente. Sin embargo, en la década de 1990, aunque los estudios distan mucho de ser claros, sí se pueden obtener algunos datos de la evidencia existente.

Las primeras teorías de la relación entre la satisfacción y el rendimiento quedan resumidas, en esencia, en la afirmación de que un trabajador contento es un trabajador productivo. Gran parte del paternalismo de los administradores de las décadas de 1930, 1940 y 1950 (que formaban equipos de boliche y uniones de crédito, organizaban días de campo, proporcionaban asesoría a los empleados y capacitaban a los supervisores para que desarrollaran su sensibilidad a los intereses de sus subordinados) pretendían que los trabajadores estuvieran contentos.

Importancia de la satisfacción laboral.

Comenzare mencionando el término Calidad de Vida, que para Dorsch (1985) se refiere a la medida en que las circunstancias de la vida son satisfactorias o susceptibles de mejora, mediante un criterio de valoración y optimización con que se juzgan las circunstancias de la vida constantes en términos de satisfacción. También es considerada para Calman (1984, citado por Dorsch, 1985) como individual dependiendo de la congruencia entre las metas y objetivos propuestos, y de la realidad, es decir de cómo percibe el sujeto las circunstancias en las que se encuentra.

Para Robins (1987) indica que:

La Satisfacción Laboral es la actitud general del individuo hacia su trabajo; más detalladamente se refiere a las actitudes del empleado hacia su trabajo real en comparación con su trabajo ideal, y la relación con su vida en general. Así, en el trabajo ideal influyen factores del propio empleado como:

sus necesidades, valores, rasgos personales y habilidades. Llegan a afectar a estas variables aspectos del empleo como: las comparaciones con otros empleados, condiciones favorables de trabajo, empleos anteriores, grupos de referencia, identidad y significación de la tarea; y las características del puesto: satisfacción con el salario, condiciones de trabajo, supervisión, autonomía, compañeros, contenido del puesto, recompensas, retroalimentación, seguridad en el empleo, y oportunidades de progreso y promociones.

Dentro de los factores que influyen en su valoración está la percepción de los individuos respecto a cómo están siendo satisfechas sus necesidades. Por ejemplo, Halpin y Crofts (1963) toman en cuenta la percepción de satisfacción de necesidades sociales dentro de la organización.

Otro factor importante que determina la satisfacción laboral es la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, interviniendo las características del puesto y la importancia de la naturaleza del trabajo. Así, resulta de gran ayuda tener claridad de los propósitos y valores de los individuos que laboran por una meta común, tratando de conocer cómo se siente cada individuo antes de aceptar compromisos de comportamientos y evitar así los conflictos, resultando importante para todas las organizaciones conocer los diferentes enfoques que expliquen el comportamiento social de los individuos (Reig et al., 2003).

Respecto a las condiciones de trabajo, Brown (1982) supone que las mejoras en éstas, mitigarán hasta cierto punto el disgusto natural del trabajador y ayudarán a conservarlo en un estado físico saludable que le permitirá desplegar mayor eficiencia en el sentido mecanicista y menciona: “Se reconoce hasta ahora que algunas personas pueden disfrutar con su trabajo, que las mejoras en el ambiente de trabajo suelen tener repercusiones más profundas de lo que se creía, y que entre los incentivos pueden contar el “bienestar” y las actividades sociales.”

Tipos de satisfacción laboral

- ✓ **satisfacción laboral progresiva** (la satisfacción hace aumentar el nivel de aspiraciones)
- ✓ **satisfacción laboral estabilizada** (mantiene el nivel de aspiraciones)
- ✓ **satisfacción laboral resignada** (reduce el nivel de aspiraciones)
- insatisfacción laboral constructiva (la insatisfacción es un acicate para mejorar la situación)
- ✓ **insatisfacción laboral fija** (ve que no se cumplen sus aspiraciones, las mantiene aunque no hace nada porque cambie la situación)
- ✓ **pseudo-satisfacción laboral resignada** (ante la no satisfacción distorsiona la percepción de la realidad.)

Condiciones y medio ambiente del trabajo:

Agrupas a variables como; seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad, diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas, confort. (Ondrack & Evans; 1987, Gupta et al., 1993, Ripoll et al., 1993).

Salud y ambiente físico en el lugar de trabajo.

Según la OMS y la OPS (2000 citado en Barrios, S. & Paravic, T. 2006), la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países. El lugar de trabajo puede ser cualquier entorno en el cual la gente trabaja, incluidos el hogar y la calle.

La CIE (2000) y el Ministerio de Salud de Chile (2002) señalan que la promoción de la salud en el lugar de trabajo convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral (2000, 2002, citados en Barrios, S. & Paravic, T 2006).

Organización:

Agrupar las siguientes variables relacionadas con aspectos como el sistema de trabajo, políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y estrategias organizacionales como organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks; 1986, Barnett&Gareis; 2000).

Cultura.

Según Schein, E. (1986 citado en Rodríguez, J.M^a, 2005) la cultura es “un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo a medida que aprende a afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna que ha funcionado suficientemente bien para ser juzgada válida y, consiguientemente, para ser enseñada a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir sobre estos problemas”.

Participación de los trabajadores.

Según Laville J.L. (1991 citado en Boix, P & Vogel, L 2006) participación es “toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base”.

Indicadores globales:

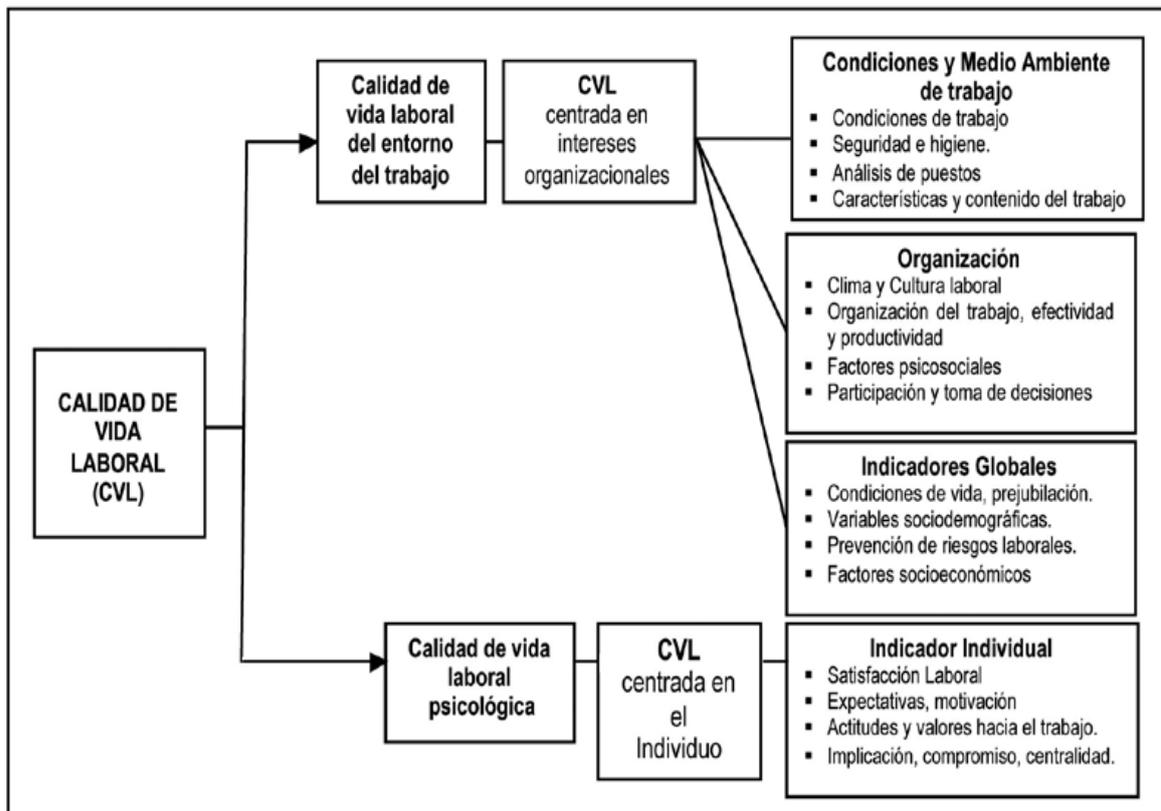
Indicadores como los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory; 1978, Casas; 1999; Bennett & Lehman; 2000).

Factores socioeconómicos: prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral (Maccoby; 1984, Elizur&Shye; 1991, Fields&Thacker; 1992, Botella & Blanch; 1993).

4.1. Diversidad.

Según las Naciones Unidas el concepto de “diversidad se manifiesta de diferentes formas como por ejemplo; diferencias de edad, raza, género, habilidades personales, orientación sexual, religión e idioma. La diversidad en términos de antecedentes, experiencia profesional, habilidades y especialización, valores y cultura, así como clase social; es un patrón que prevalece”.

Finalmente para explicar de una forma más clara el concepto de calidad de vida laboral y lo que implica cada indicador, se muestra a continuación un esquema de la calidad de vida laboral (ver fig.).



Las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales constituyen un conjunto de discernimientos, cuyo objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro de las organizaciones, estos son indispensables para lograr las metas organizacionales, pues mediante los contactos que establezcan entre sí las personas se procurará la sofisticación de las necesidades de contacto social, y solo las personas satisfechas podrán colaborar eficazmente con los objetivos planteados.

De este modo Soria Morillo, Víctor (1989), define las relaciones interpersonales de la siguiente manera:

“Las relaciones interpersonales constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha”. (Pág. 185)

Al abordar esta definición se observa que las buenas relaciones entre las personas necesitan de un marco de justicia en el trabajo, que facilite la equidad económica y un clima de libertad para que progresen las relaciones interpersonales, el desarrollo humano y la productividad.

Las formas de comportamiento individuales tienen poca importancia desde el punto de vista de los intereses del individuo como tal, pero tiene una gran trascendencia cuando se enfoca tomando en consideración los intereses del grupo y los objetivos organizacionales.

Cada individuo tiene un conjunto de comportamiento que representa su forma de actuar y de ver las cosas, y ese conjunto de forma de comportamiento se derivan tanto del medio como de los factores hereditarios y de la percepción que la persona posee, o que pueda haber adquirido durante su desarrollo en el proceso de socialización.

Las relaciones interpersonales son indispensables para lograr los objetivos organizacionales, pues mediante los contactos que establezcan entre sí las personas procurará las satisfacciones de las necesidades del contacto social, y solo estas satisfechas podrán colaborar eficazmente con las metas planteadas.

Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que se refieren al trato, contacto y comunicación que se establece en las personas en diferentes contextos y en diferentes intervalos de tiempo, en otras palabras, son las relaciones que establecen diariamente con nuestros semejantes: llámese compañeros de estudios, trabajos, oficina, jefe, esposa, hijos, etc.

Es muy probable que algunas de las barreras que se oponen a una acción social afectiva, sean las relaciones interpersonales, las reacciones emocionales entre gente que se siente de algún modo inhibida por la

presencia de otra gente, a la cual teme o a la cual no entiende o acepta. Con el fin de lograr relaciones interpersonales afectivas, debemos reducir de alguna manera esta sensación de inhibición, en el sentido de dar una reacción psicológica de temor e incertidumbre basadas en las ambivalencias y la inseguridad en las relaciones interpersonales, es decir, reacciones con respecto a otras personas, implican sensaciones de inseguridad y malestar, que puedan ser subconscientes o difíciles de expresar.

Por muchos motivos podemos sentirnos incómodos en presencia de otros, pueden haber situaciones o personas que nos recuerden el pasado. El temor y las hostilidades subyacentes resultantes, condicionaran nuestras reacciones en un grupo cualquiera y serán las causas de tensión, que impidan una orientación completa hacia la resolución de un problema, y entablar la productividad de un grupo.

Simón Albert (1.999), define las relaciones interpersonales como:

“Las relaciones interpersonales son un elemento irreducible de la realidad. Los sentimientos interpersonales, las transacciones emocionales o afectivas, son los datos esenciales de una relación. El amor es tan real como el odio o la soledad..., los sentimientos interpersonales están vinculados a la experiencia íntima de los individuos, a sus reacciones viscerales, sus dolores, preocupaciones y placeres, su alegría y sus disgustos, su amor, su miedo, su aburrimiento, etc. Todos estos sentimientos son básicamente privados y personales, difíciles de comunicar”. (Pág. 60).

De todo lo expuesto anteriormente podemos afirmar que los sentimientos influyen de manera determinante en las relaciones interpersonales, y estas vinculadas a las experiencias íntimas de los individuos de manera que el organismo es el receptor de todas las emociones.

Importancia de las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son multidimensionales, se puede analizar como un producto de la estructura económica y de los hábitos y tradiciones

de la sociedad, es lo más importante que existe tanto en lo personal como a nivel organizacional, pues es el que pone en marcha los recursos materiales y tecnológicos para el buen funcionamiento de la organización.

Afirmar que el ser humano es lo más importante en la organización, está basado en varios aspectos fundamentales, según Pascual (1980):

- a. El ente humano por si mismo requiere de respeto y consideración.
- b. Las relaciones que resultan de las interrelaciones entre los individuos respectivamente es la imagen de la organización.

El contenido y realidad de tales relaciones abarca el comportamiento que pueda observarse durante la relación entre las personas.

- d. Del ser humano depende en gran medida, el destino de la organización. (Pág.130).

Ninguna persona es una solitaria entidad, pues todo individuo existe concomitantemente en la otra, y el estudio de la dirección como su estudio de la humanidad, representa una investigación de esa dualidad en existencia.

Las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo, tienen un lugar importante en la administración laboral. Hemos visto las relaciones entre compañeros de trabajo y aquellos que están en diferentes niveles dentro de una organización. También hay diferencias personales y culturales que afectan las relaciones interpersonales.

Hay diferencias culturales e ideológicas, y es bueno tener en cuenta las costumbres y manera de las diversas culturas o clases sociales. El peligro viene cuando nosotros actuamos sobre algunas de estas generalizaciones, sobre todo cuando están basadas en observaciones defectuosas como el contacto ocular, el espacio personal, el interés en la participación de toma de decisiones y el contacto físico entre las personas.

Como lo expone el mismo autor, todos traemos aportes al trabajo. Mientras existan un acuerdo entre el valor de los aportes de cada persona, las cosas marcharan muy bien. Las personas que quieran conservar el valor de sus aportes, ya sean personales o administrativas valoran los aportes de otras personas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera influye la presión laboral que sufren los docentes de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandía en su satisfacción laboral - 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera influye la carga mental que sufren los docentes de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandía en su satisfacción laboral - 2017?
- ¿De qué manera influye la carga física que sufren los docentes de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandía en su satisfacción laboral - 2017?
- ¿De qué manera influye la carga emocional que sufren los docentes de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandía en su satisfacción laboral - 2017?

1.5. Justificación del estudio

Teórico: El presente tema se justifica ya que en la realidad existe una problemática en la satisfacción laboral, esto ha impulsado a los trabajadores a exigir sus derechos a través de sus propios medios, esto se debe a que los directivos pasan por alto muchos aspectos que para los trabajadores son primordiales en el desarrollo de su trabajo diario, es por ello que se debe incitar al cambio de mentalidad y de estrategia, tomando en cuenta no solo el aspecto económico favorable para el empleador sino también los beneficios que ésta ofrece, ya que el recurso humano es el motor fundamental de la organización y merece reconocimiento e incentivos que lo motiven a continuar trabajando y poniendo en práctica todas sus habilidades y destrezas a favor de la misma.

Los beneficios que se van a lograr al realizar la presente investigación van dirigidos al sector educación, fundamentalmente a los profesores que se ven afectados en su satisfacción laboral, entre los elementos que se

tomarán en consideración para mejorar la satisfacción: Métodos de comunicación más eficientes , reconocimientos públicos, disminución de conflictos, la práctica de liderazgo participativo, entre otros aspectos que les permita estar motivados y ser más competentes entre compañeros para lograr una mayor satisfacción personal que les obligue a realizar un mejor trabajo, ya que un trabajador motivado y satisfecho refleja su agradecimiento en su labor diaria y éste es el motor para el crecimiento.

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

Metodológico: Se considera importante la realización de la presente investigación porque la utilización del método ayudará a que los profesores puedan incrementar el uso de estrategias en el proceso de enseñanza aprendizaje, para que producto de los resultados de esta investigación pueda existir, si es necesario, un cambio en los patrones de enseñanza; beneficiando a la población estudiantil de la educación básica regular de la ciudad de Azángaro, dado la importancia fundamental las condiciones físicas del aula en educación radica en ser la clave para poder aprender a manejar durante su aprendizaje, que le permitirá a aprender a aprender y a comprender y finalmente incrementar su rendimiento académico.

Práctico: Somos testigos de las dificultades que encuentran la mayoría de los profesores en el trabajo, al enfrentar los diferentes tipos de exigencias, para lo cual requieren el manejo de diversas estrategias para su satisfacción, que es saber acceder al conocimiento, y tener control del mismo. Por tales razones la primera acción del docente como intermediado del proceso de aprendizaje, debería ser hacer el diagnóstico real de las capacidades, habilidades y estrategias con que cuentan los profesores quienes trabaja, porque necesitamos formar profesores que sepan

organizar y utilizar información, para enfrentarse a las exigencias del medio y tomar decisiones adecuadas, por ello es preciso considerar la presión laboral en su satisfacción de los profesores.

Legal :Este trabajo pretende ser un instrumento para futuras investigaciones que tengan la posibilidad de ampliar con mayor profundidad el tema de presión laboral y satisfacción laboral, que contribuyan a la solución de estos problemas que son una traba a la hora de forjar esa sociedad más equitativa y más justa.

La investigación realizada será útil para que las autoridades educativas, si lo estiman pertinente, asuman políticas orientadas a comprender y mejorar la presión laboral en la satisfacción de los docentes, generando proyectos de mejoramiento, los resultados de esta investigación contribuirán con el mejoramiento de la calidad de satisfacción laboral de los profesores en las instituciones educativas, justificando las actividades del presente trabajo de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Presión laboral que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye de manera significativa en su satisfacción laboral - 2017.

1.6.2. Hipótesis específicos

- La carga mental que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye de manera significativa en su satisfacción laboral - 2017.
- La carga física que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye de manera significativa en su satisfacción laboral - 2017.
- La carga emocional que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye de manera significativa en su satisfacción laboral - 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar de qué manera la presión laboral que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye en su satisfacción laboral – 2017.

1.7.2. Específico

- Determinar de qué manera influye en su satisfacción laboral la carga mental que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia - 2017.
- Determinar de qué manera influye en su satisfacción laboral la carga física que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia - 2017.
- Determinar de qué manera influye en su satisfacción laboral la carga emocional que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia - 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

No experimental, transversal causal.

El esquema del diseño es el siguiente:

Análisis simple de la varianza (*One-Way*ANOVA)

El objetivo principal de muchos experimentos consiste en determinar el efecto que sobre alguna variable dependiente Y tienen distintos niveles de algún factor X (variable independiente y discreta).

Esencialmente, el diseño para el análisis simple de la varianza consistirá en obtener muestras aleatorias e independientes del valor de Y asociado a cada uno de los distintos niveles del factor **X1, X2,..., Xn**. Entonces podremos determinar si los diferentes niveles del factor tienen un efecto significativo sobre el valor de la variable dependiente.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. variables

Variable (X): presión laboral - causa

Variable (Y): satisfacción laboral – efecto

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacionalización	Indicadores	Escala de medición
PRESION LABORAL	Se siente por presión laboral que presente en el ambiente que actúa como un estímulo, y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carga mental ➤ Carga física ➤ Carga emocional 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las presiones del tiempo ➤ La fatiga percibida ➤ Fisiológicas ➤ Trabajo muscular ➤ La fuerza ejercida ➤ Postura del trabajo y movimiento ➤ Toma conciencia en sus emociones ➤ Tolera las presiones y frustraciones que soportan en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No es una fuente de presión ➤ Es una muy baja fuente de depresión ➤ Es una baja fuente de presión ➤ Es una muy alta fuente de presión ➤ Es una alta fuente de presión ➤ Es una moderada fuente de presión
SATISFACIÓN LABORAL	Es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Condiciones laborales ➤ Salario ➤ Factores organizacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo ➤ Disponer de suficiente tiempo para la familia ➤ Tener buenas relaciones con los superiores ➤ Las relaciones con la comunidad educativa ➤ Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo ➤ Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Muy insatisfecho ➤ Insatisfecho ➤ Moderadamente insatisfecho ➤ Muy satisfecho ➤ Moderadamente satisfecho ➤ Satisfecho

			centro de trabajo ➤ Valoración de las condiciones de trabajo ➤ Obtiene un buen salario ➤ Tiene reconocimiento o económico del rendimiento académico ➤ Tiene un horario flexible ➤ Satisfecho con el clima organizacional	➤ Ni satisfecho ni insatisfecho
--	--	--	---	---------------------------------

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Se refiere a un conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de las cuales se desea obtener alguna información (Armas 1980). A las características compartidas por los integrantes de la población, en otras palabras características comunes.

En este trabajo de investigación se enfocará en los profesores de las instituciones educativas primarios de la provincia de Sandia 2017, La población de estudio está constituida por los docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Sandia - Puno, que laboran en el año académico 2017.

Tabla 1. Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la ciudad de Sandia, Puno – 2017.

Institución educativa	Hombres	Mujeres	Total Docentes
72 421 Almirante Miguel Grau	08	09	17
73 005 Sandia	07	09	16

Ccapuna	05	10	15
José carlosMareategui	12	02	14
Huenccalla	04	04	08
Chijisia	08	05	13
Total	44	39	83

Fuente: cuadro de asignación del Personal 2017 de las instituciones educativas.

2.3.2. Muestra

La define como aquella porción de la población que es llevada a cabo el estudio no puede ser hecha con toda la población. Para conformar una muestra hay que seleccionar las unidades a ser observadas, a esto se le llama MUESTREO. (Hurtado, 2000).

Probabilístico aleatorio dado que es un estudio descriptivo y es seleccionado intencionalmente por los investigadores. Se trabajará con los profesores de la Institución Educativa 73 005 Y Ccapuna de la provincia de Sandia, que son en una cantidad de 13 en total. Considerando que los profesores mencionados, presentan una gran similitud en sus características sociales, culturales y económicas; así como, las realidades de trabajo dentro de la institución.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas para la recolección de datos en la presente investigación serán:

2.4.1. Técnicas

- La encuesta.
- Observación estructurada.

Se hará uso de la encuesta, mediante un cuestionario previamente elaborado a través del cual se puede conocer la opinión del sujeto seleccionando en una muestra sobre un asunto dado.

La encuesta cuenta con una estructura lógica rígida que permanece inalterada durante todo el proceso investigativo. Las respuestas se

escogen de modo especial y se determinan del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándares lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos. La encuesta será cerrada y de selección única, ya que las preguntas tienen sus respuestas determinadas con anterioridad y se puede escoger una sola respuesta. Las preguntas se diseñan de tal forma que se puedan sumar todas las respuestas de los entrevistados a fin de obtener resultados aplicables a toda la muestra. La información que nos brinda está restringida solo a lo que nos dice el individuo, será significativa pueden compararse y generalizarse sus resultados. La encuesta se realizara a todos estudiante de la clase y se tabularan todos los resultados obtenidos en la misma. Es auto-administrada y se entrega y recoge en un mismo encuentro presencial. Las respuestas a las preguntas serán de opción múltiple y se diseñan evitando la ambigüedad.

2.4.2. Instrumentos

- Cuestionario de encuestas (variable independiente).
- Observación estructurada (variable dependiente).

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Para efectos de la validez del instrumento, los instrumentos a utilizar presentan validez y confiabilidad de investigaciones anteriores, pero también se realizará la validez a través de juicio de expertos (ver anexo 3).

2.4.4. Procedimiento de recolección de datos

Análisis simple de la varianza (*One-WayANOVA*)

El objetivo principal de muchos experimentos consiste en determinar el efecto que sobre alguna variable dependiente Y tienen distintos niveles de algún factor X (variable independiente y discreta).

Las técnicas e instrumentos a utilizar en el desarrollo de nuestra investigación serán:

VARIABLE	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
VARIABLE	Encuesta	cuestionario

INDEPENDIENTE		ANEXO
VARIABLE DEPENDIENTE	Observación estructurada	Registro de notas

2.5. Métodos de análisis de datos

Después de haberse elaborado los distintos instrumentos para recabar la información requerida, se procederá de la manera siguiente:

Después de haber obtenido la información a través de los instrumentos, se procederá a consolidarlos en cuadros estadísticos y luego a obtener análisis simple de la varianza, para luego representarlos a través de gráficos estadísticos como: sistema de barras simples de ambos grupos. Obtenidos los datos procesados se efectuó con el respectivo análisis e interpretación, para realizar la respectiva comparación de los resultados y de esa manera comprobar las hipótesis y llegar a las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados.

III. RESULTADOS

Los resultados se presentan, en primer lugar, considerando los resultados exploratorios de los datos, realizados para establecer las características relevantes de la distribución de los puntajes. Esta permite evaluar si los puntajes se aproximan a la curva normal, para utilizar estadísticas paramétricas en los contrastes. En segundo lugar, se presentarán los resultados del análisis correlacional de la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral con sus componentes.

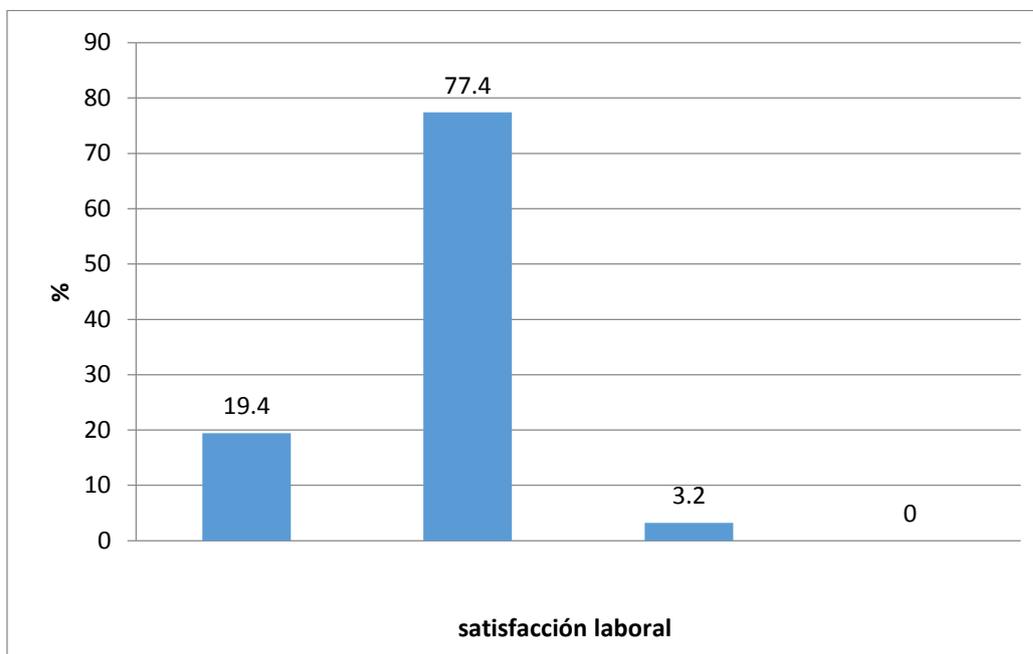
A continuación presentamos los resultados estadísticos después de la aplicación de los instrumentos

TABLA 1
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE SANDIA

ESCALA DE MEDICIÓN	fi	%
Literal		
Relaciones interpersonales	6	19.4
Condiciones laborales	24	77.4
Salario	1	3.2
Factores organizacionales	0	0.0
Total	31	100.0
Media aritmética	$\bar{x} = 11.26$	
Desviación estándar	$S = 0.82$	

Fuente: aplicación de la encuesta

GRÁFICO 1
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE SANDIA (%)



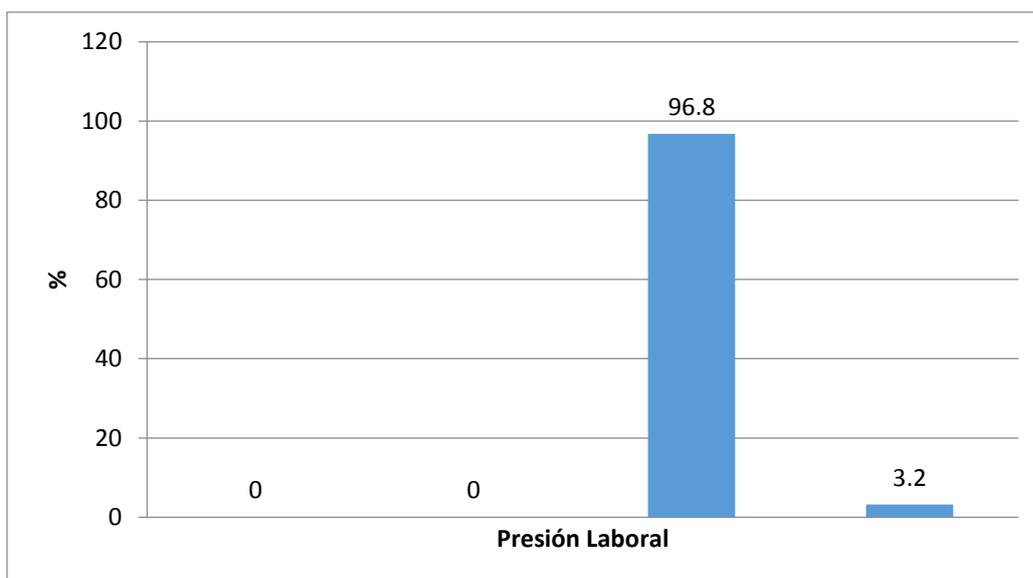
En el cuadro 1 y gráfico 1 se aprecia los niveles de los encuestados alcanzados por los docentes de la provincia de Sandia Departamento de Puno, se aprecia que 24 docentes se encuentran en la escala literal de condiciones laborales “que representa el 77.4%, 6 docentes que representa el 19.4% se encuentra en la escala literal de relaciones interpersonales, 1 docente se encuentra en la escala literal de salario y no se registra docentes en la escala literal de factores organizacionales. El promedio obtenido en la aplicación de la encuesta es de 11.26 con una desviación estándar de 0.82 puntos.

TABLA 2
PRESIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE SANDIA (%)

ESCALA DE MEDICIÓN		fi	%
Literal	Numérica		
No es una fuente de presión	1-3	30	96.8
Es una muy fuente de presión	4-6	1	3.2
Total		31	100.0
Media aritmética		$\bar{x} = 14.45$	
Desviación estándar		$S = 0.99$	

Fuente: Encuesta

GRÁFICO 2
PRESIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE SANDIA (%)



En el cuadro 2 y gráfico 2 se aprecia los niveles de presión laboral alcanzados por los docentes de la provincia de Sandia, Departamento de Puno, se aprecia que 30 docentes se encuentran en la escala literal de no es una fuente de presión que representa el 96.8%, 1 docente que representa el 3.2% se encuentra en la escala

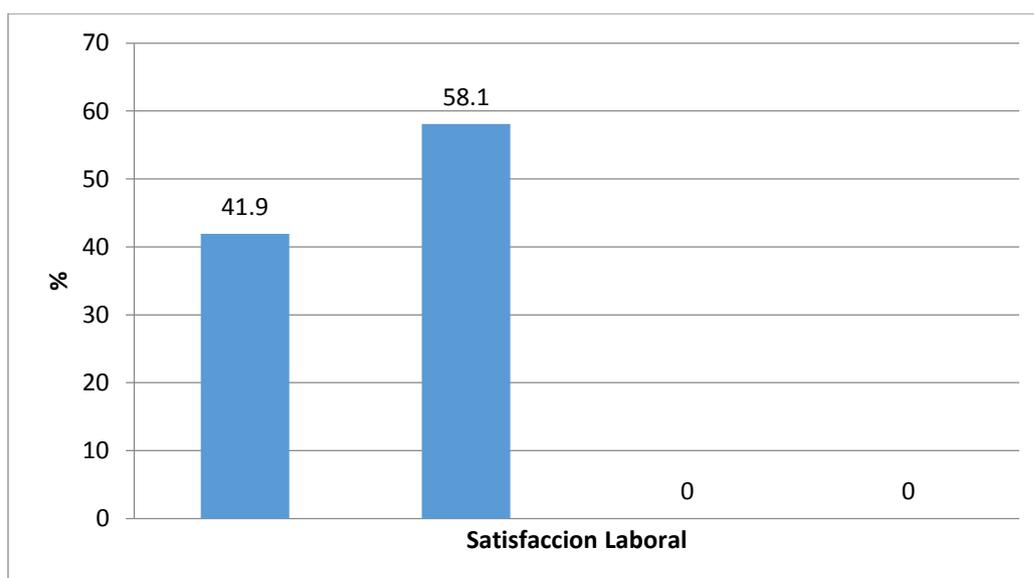
literal de es un muy fuente de presión. El promedio obtenido en la encuesta es de 14.45 puntos con una desviación estándar de 0.99 puntos.

TABLA 3
SATISFACION LABORAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE SANDIA (%)

ESCALA DE MEDICIÓN		fi	%
Líteral	Númérica		
Satisfecho	0-3	13	41.9
Insatisfecho	4-6	18	58.1
Total		31	100.0
Media aritmética		$\bar{x} = 10.77$	
Desviación estándar		$S = 1.18$	

Fuente: encuesta

GRÁFICO3
SATISFACION LABORAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE SANDIA (%)



En el cuadro 3 y gráfico 3 se aprecia los niveles de satisfacción laboral alcanzados por los docentes de la Provincia de Sandia, Departamento de Puno, se aprecia que 18 docentes se encuentran en la escala literal de insatisfecho que representa el 58.1%, 3 estudiantes que representa el 41.9% se encuentra en la escala literal de aprendizaje "EN INICIO", no se registra estudiantes en la escala literal de satisfecho. El promedio obtenido en la encuesta es de 10.77 puntos con una desviación estándar de 1.18 puntos.

IV. DISCUSIÓN

La Conferencia General de la UNESCO, en noviembre de 1997, aprobó la Recomendación sobre la Condición del Personal de la Enseñanza.

Este texto reconoce por parte de los estados miembros de la UNESCO que “la condición del personal docente de la enseñanza plantea, en todos los países, problemas del mismo orden que deberían abordarse con el mismo espíritu y que pide, en la medida de lo posible, la aplicación de normas comunes” (UNESCO, 1997). El documento, en lo relativo al personal, pone de relieve sus derechos y libertades tales como los derechos civiles, políticos, sociales y culturales internacionalmente reconocidos aplicables a todos los ciudadanos, pero sobre todo las libertades académicas así como los derechos de publicación y de intercambio de información a nivel internacional. El texto insiste muy especialmente en las libertades académicas que deben garantizar a los docentes y respetarse escrupulosamente.

La Recomendación dedica un amplio espacio a las condiciones de empleo – acceso a la profesión, seguridad del empleo, evaluación, procedimientos disciplinarios, negociación de las condiciones de empleo, retribución económica, cargas de trabajo, prestaciones sociales, salud y seguridad, vacaciones y permisos de diversa índole.

El cumplimiento de estas condiciones genera en los docentes satisfacción laboral, en algunos casos, y también se constituyen en fuentes de presión, causantes del estrés, en otros.

Cuestionario sobre Fuentes de Presión Laboral presentan validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna, con lo cual se cumple con los requerimientos psicométricos básicos para estos instrumentos.

Factor variedad, estatus y calidad de las relaciones interpersonales en este contexto debemos indicar que la presión laboral sería un factor que atenta contra la satisfacción laboral del docente en el desempeño de sus funciones.

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, las derivadas de la organización misma y de las condiciones físicas donde realiza el trabajo. En tanto, 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. La relación entre estas variables es significativa de forma consistente en la literatura especializada, ya sean estas variables estimadas de forma global o mediante sus diferentes dimensiones. Los valores de correlación entre ambas variables.

V. CONCLUSIONES

En relación a “Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes de la provincia de Sandia, se encuentra que las variables satisfacción laboral y fuentes de presión laboral están relacionados inversamente. Esto significa que a mayor presión laboral menor satisfacción laboral.

Con respecto a “La satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Sandia, se encuentra diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos a favor de los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

Concluida la investigación y analizados los resultados se proponen las siguientes recomendaciones:

- a.** En los aspectos teóricos y conceptuales se propone replicar la investigación en las diferentes regiones y a nivel nacional. Asimismo, realizar investigaciones considerando otras variables.

De otro lado, es recomendable desarrollar investigaciones relacionadas con los instrumentos de medición empleados en la presente investigación orientada a construir para los docentes a nivel nacional.

- b.** Entre los aspectos prácticos se propone promover programas de Intervención orientados a la prevención y promoción desalud de losdocentes afectados por el estrés laboral.
- c.** Se propone estrategias individuales tales como el entrenamiento de losdocentes en programas de adquisición de destrezas de afrontamientodel estrés, estrategias instrumentales o dirigidas al problema y estrategias paliativas o dirigidas a las emociones.
- d.** Finalmente, se proponen estrategias organizacionales. La organizaciónpuede y debe desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar elambiente y el clima de la organización. Entre las estrategias se puedenmencionar los programas de socialización anticipatorio y el desarrolloorganizacional. Los programas de socialización anticipatoria puedenprevenir el choque con la realidad

en docentes que se incorporan a una organización y muestran alta motivación y altas expectativas laborales.

BIBLIOGRÁFIAS

- CHIAVENATO, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- DÍAZ, F. y MONTALBÁN, M., (2004). *El individuo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*. Editorial UOC. pp.125-166. España.
- MARÍN, J., (2002). *Curso de Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional*. Unidad VI.
- ALVAREZ FLORES, David. (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas*. Lima metropolitana. Tesis Doctoral para optar el Grado Académico de Doctor en Psicología – Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- ARDOUIN, J., BUSTOS, C., GAYÓ, R. & JARPA, M. (2000). *Motivación y Satisfacción Laboral*. [En línea] <http://www2.udec.cl/~ivalfaro/apsique/labo/motysatis.html>
- BORREGO, Rita. (1985). *Efecto de tres estrategias instruccionales: Seminario, Conferencia del Docente y la Combinación de Ambas sobre el Aprendizaje de los Alumnos en la Disciplina Metodología de la Investigación*. La Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias.
- HERNÁNDEZ R; FERNÁNDEZ C, y BAPTISTA P. (2010) *Metodología de la Investigación quinta edición*. México: Edit Mc Graw Hill.
- HERNÁNDEZ R; FERNÁNDEZ C, y BAPTISTA P. (2006). *Metodología de la Investigación cuarta edición*. México: Editorial Mc Graw Hill.

- PEREZ B. Jesús; FIDALGO V. Manuel. (2001) Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Centro nacional de condiciones de trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – España.
- LITWIN, G. y STRINGER, R. (1966). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard Business School.
- MARQUEZ PEREZ, Mónica. (2003). *Satisfacción laboral*. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm#que>. Visitado el 15 de Junio del 2007.
- ROBBIN, S. P. (1966). *Comportamiento organizacional, tercera edición*. México: Editorial Prentice Hall,
- VALDERRAMA M. S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- VASQUEZ SOSA, Sheila (2007). *Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*”. Tesis presentada en la E.A.P. de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el Título de Licenciada en Enfermería.

ANEXO

INVENTARIO PLD

(Travers & Cooper, 1977–

Adaptado en Lima por M. Fernández)

En la actualidad muchas situaciones pueden convertirse en una fuente de presión para todas

las personas en un momento dado; los individuos perciben esas fuentes potenciales de depresión

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 depresión en su trabajo. Les solicitamos que lo evalúe de acuerdo al grado de depresión que cada uno de ellos puede ejercer sobre usted y su trabajo.

Para responder debe marcar con una X el número que, según su evaluación, corresponde considerando la siguiente escala:

N°	DECLARACIÓN	No es una fuente de presión			Es una muy fuente de presión		
		1	2	3	4	5	6
01	La adecuada relación con los alumnos.						
02	El limitado manejo de recursos pedagógicos.						
03	La relación con los padres de los alumnos.						
04	Involucrarme con los alumnos en un plano emocional.						
05	Solucionar problemas de conducta o disciplina.						
06	Sustituir a profesores cuyo contenido conozco poco.						
07	Lo impredecible del tiempo que se debe sustituir a un profesor.						
08	El hecho de sustituir a un profesor dictando más horas de clase.						
09	Saber que mi ausencia creará problemas con 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 la Institución.						
13	Falta de tiempo para descansos breves o pausas.						
14	Las tareas administrativas que debo realizar.						
15	Tener que hacer evaluaciones de cada alumno.						
16	Tener que hacer reuniones con los padres de familia.						
17	La poca influencia de los docentes en las decisiones de la institución.						
18	La limitada participación en la toma de decisiones en la Institución.						
19	Los conflictos entre las necesidades de mi área y los puntos de vista en la dirección.						
20	La desvaloración 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 de física de los alumnos hacia los profesores.						
24	La falta de respaldo familiar en los problemas de disciplina.						
25	La falta de respaldo por parte de las autoridades.						
26	Ser testigo de las crecientes agresiones entre los alumnos.						
27	La falta de apoyo en la Institución Educativa por parte de las autoridades.						
28	La duración de las vacaciones.						
29	El limitado respeto de la sociedad hacia mi profesión.						
30	El número de enfrentamientos diarios en el aula.						
31	La cantidad de horas de clase que dicto.						
32	Los cambios constantes que se dan en mi especialidad.						
33	La falta de información sobre cómo poner en práctica los cambios.						
34	Tener que abarcar mucho sin posibilidad de profundizar.						
35	La rivalidad entre los miembros del personal en la Institución.						
36	La presión académica dentro de la Institución.						

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 pre establecidas.						
44	Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata.						
45	Tener que establecer nuevas relaciones frecuentemente con alumnos y profesores.						
46	Mantener la disciplina en el aula.						
47	Que los alumnos intenten retarte a cada instante.						
48	Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo realizado.						
49	La posibilidad 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 periodos de refrigerio.						
52	La cantidad de ruidos que hay en esta Institución.						
53	Tener que laborar en aulas con muchos alumnos.						
54	El número de interrupciones en clase.						
55	Cuando los alumnos se quejan constantemente.						
56	El vecindario en que está situada esta Institución.						
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 trabajo impreciso o cambiante.						
61	Las crecientes presiones en la Institución por parte del Director (a)						
62	La falta de tiempo para resolver los problemas particulares de ciertos alumnos.						

63	La falta de consenso entre el personal sobre asuntos disciplinarios.						
64	Las condiciones laborales que ofrece esta institución.						
65	El presupuesto ajustado en esta institución.						
66	La inadecuada comunicación entre el personal.						
67	La falta de posibilidades de promoción docentes (ascenso o nombramientos).						
68	El llevarme trabajo a casa que interfiera con mi vida familiar.						
69	Ser consciente de la desprotección social y económica de mis alumnos.						
70	Mi poca familiaridad con las exigencias que se me formulan.						
71	La inadecuada conducción de los cambios en esta institución.						
72	Las presiones a las que les someten mi rol.						
73	El número de actividades de supervisión que he de realizar en esta Institución.						
74	Que los demás esperen demasiado de mí.						
75	Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen.						
76	La falta de apoyo administrativo.						
77	El vandalismo en las instalaciones de la Institución.						
78	La falta de apoyo auxiliar.						
79	La presencia de alumnos con necesidades educativas especiales.						
80	La inasistencia a clases de los alumnos.						
81	Las tensiones que exigen en la Institución.						
82	La existencia de pandillas juveniles.						
83	Faltar al dictado de clases por diferentes motivos.						

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL.

N°	DECLARACIÓN	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
		0	1	2	3	4	5	6
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							

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 06: FICHA DE OPINIÓN Y VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
		La Encuesta	
Título: Presión laboral y satisfacción laboral en los profesores de Instituciones educativas del nivel primario - Sandia.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					

III. OPINION DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Puno,.....de.....del 2017			
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

MATRIZ DE CONSISTECIA

TÍTULO: PRESIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE SANDIA

AUTOR: WILBER GERMÁN AGUILAR CALCINA Y GUINA NEADINET QUISPE ARPITA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																											
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera influye la presión laboral que sufren los docentes de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia en su satisfacción laboral - 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿De qué manera influye la carga mental que sufren los docentes de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia en su satisfacción laboral - 2017? ➤ ¿De qué manera influye la carga física que sufren los docentes de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia en su satisfacción laboral - 2017? ➤ ¿De qué manera influye la carga emocional que sufren los docentes de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia en su satisfacción laboral - 2017? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera la presión laboral que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye en su satisfacción laboral – 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar de qué manera la carga mental que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye en su satisfacción laboral - 2017. ➤ Determinar de qué manera la carga física que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye en su satisfacción laboral - 2017. ➤ Determinar de qué manera la carga emocional que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye en su satisfacción laboral - 2017. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL La presión laboral que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye de manera directa y estadísticamente significativa en su satisfacción laboral - 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La carga mental que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye de manera directa y estadísticamente significativa en su satisfacción laboral - 2017. ➤ La carga física que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye de manera directa y estadísticamente significativa en su satisfacción laboral - 2017. ➤ La carga emocional que tienen los profesores de la institución educativa primaria 73 005 de la provincia de Sandia influye de manera directa y estadísticamente significativa en su satisfacción laboral - 2017. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: (X) Presión laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 25%;">indicadores</th> <th style="width: 50%;">Ítems/índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Carga Mental</td> <td>Cansancio</td> <td>Tiene cansancio en el trabajo</td> </tr> <tr> <td>Carga Física</td> <td>Fatiga</td> <td>Postura del trabajo y movimiento</td> </tr> <tr> <td>Carga Emocional</td> <td>Estrés</td> <td>Tolera las presiones en el trabajo</td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: (Y) Satisfacción laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 25%;">indicadores</th> <th style="width: 50%;">Ítems/índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>Comunicación</td> <td>Existe comunicación con los profesores</td> </tr> <tr> <td>Condiciones laborales</td> <td>Facilidad</td> <td>Valora las condiciones de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Salario</td> <td>Justo</td> <td>Está de acuerdo con el salario que percibe</td> </tr> <tr> <td>Factores organizacionales</td> <td>Participativo</td> <td>Es participativo en el trabajo</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	indicadores	Ítems/índices	Carga Mental	Cansancio	Tiene cansancio en el trabajo	Carga Física	Fatiga	Postura del trabajo y movimiento	Carga Emocional	Estrés	Tolera las presiones en el trabajo	Dimensiones	indicadores	Ítems/índices	Relaciones interpersonales	Comunicación	Existe comunicación con los profesores	Condiciones laborales	Facilidad	Valora las condiciones de trabajo	Salario	Justo	Está de acuerdo con el salario que percibe	Factores organizacionales	Participativo	Es participativo en el trabajo
Dimensiones	indicadores	Ítems/índices																												
Carga Mental	Cansancio	Tiene cansancio en el trabajo																												
Carga Física	Fatiga	Postura del trabajo y movimiento																												
Carga Emocional	Estrés	Tolera las presiones en el trabajo																												
Dimensiones	indicadores	Ítems/índices																												
Relaciones interpersonales	Comunicación	Existe comunicación con los profesores																												
Condiciones laborales	Facilidad	Valora las condiciones de trabajo																												
Salario	Justo	Está de acuerdo con el salario que percibe																												
Factores organizacionales	Participativo	Es participativo en el trabajo																												

MATRÍZ OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE DE VALOR
PRESION LABORAL	Mental	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las presiones del tiempo ➤ La fatiga percibida ➤ Fisiológicas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 alta fuente de presión. ✓ Es una muy alta fuente de presión.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo muscular ➤ La fuerza ejercida ➤ Postura del trabajo y movimiento 	
	Emocional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma conciencia en sus emociones ➤ Tolera las presiones y frustraciones que soportan en el trabajo 	
SATISFACCIÓN LABORAL	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo ➤ Disponer de suficiente tiempo para la familia ➤ Tener buenas relaciones con los superiores ➤ Las relaciones con la comunidad educativa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muy insatisfecho. ✓ Insatisfecho. ✓ Moderadamente insatisfecho. ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho. ✓ Moderadamente satisfecho. ✓ Satisfecho. ✓ Muy satisfecho.
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo ➤ Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo ➤ Valoración de las condiciones de trabajo 	
	Salario	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obtiene un buen salario ➤ Tiene reconocimiento económico del rendimiento laboral 	
	Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiene un horario flexible ➤ Satisfecho con la clima organizacional 	