

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTION DE LA EDUCACION

**ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE
EDUCACION SECUNDARIA EN CAJAMARCA – 2018**

(UGEL SAN MARCOS)

Presentado por:

Ramón Rodríguez Carmen Maria

Asesor:

Dr. Oscar Silva Rodriguez

Cajamarca – Perú

Junio – 2018

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTION DE LA EDUCACION

**ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE
EDUCACION SECUNDARIA EN CAJAMARCA – 2018**

(UGEL SAN MARCOS)

Presentado por:

Ramón Rodríguez Carmen Maria

Asesor:

Dr. Oscar Silva Rodriguez

Cajamarca – Perú

Junio – 2018

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE

EDUCACIÓN SECUNDARIA EN CAJAMARCA - 2018

(UGEL SAN MARCOS)

“Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el grado académico de Magister en Gestión de la Educación”

Presentado por:

Ramón Rodríguez Carmen Maria

Asesor:

Dr. Oscar Silva Rodriguez

Cajamarca – Perú

Junio – 2018

COPYRIGHT © 2018 BY

CARMEN MARIA RAMÓN RODRIGUEZ

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

ESCUELA DE POSGRADO

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

**ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA EN CAJAMARCA**

(UGEL SAN MARCOS)

Presidente: Dr. Alonzo Ramírez Alvarado

Secretario: Mg. Gabriela Aliaga Zamora

Vocal: Mg. Rafael Antonio Leal Zavala

Asesor: Dr. Oscar Silva Rodríguez

DEDICATORIA

A:

Mi esposo Presby e hijos

Brenda, Joyce y Renzo

Por su amor y comprensión.

A mis padres que son un ejemplo

De superación y a mis hermanos.

Por ser mi fuente de inspiración

AGRADECIMIENTOS

- A mi asesor, el Dr. Oscar Silva Rodríguez, por su apoyo en el desarrollo del presente.
- A los docentes de la UGEL San Marcos por su apoyo con las respuestas a las encuestas.

INDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
LISTA DE TABLAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I:.....	2
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1 Planteamiento del Problema.....	2
1.1.1 Descripción de la realidad problemática.....	2
1.1.2 Formulación del problema.	4
1.1.3 Objetivos.....	4
1.1.4 Justificación e importancia	4
CAPÍTULO II:	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes Teóricos.....	6
2.2 Bases teóricas.....	8
2.2.1 Estrés ocupacional.....	8
2.2.2 Eustrés o estrés positivo.....	9
2.2.3 Distrés:.....	10
2.2.4 Satisfacción Laboral	10
2.2.5 Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Ocupacional	11
2.2.6 Situaciones generadoras de estrés en docentes cajamarquinos.	12
2.3 Definición de términos básicos	13
2.4 Hipótesis:	17
2.5 Operacionalización de variables.....	17
CAPÍTULO III:	19
METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Población	19

3.3	Muestra	20
3.4	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	22
3.4.1	Instrumentos:	22
3.5	Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos	23
3.5.1	Recolección de datos.....	23
3.5.2	Procesamiento de la información.....	24
3.6	Consideraciones éticas	24
CAPÍTULO IV:		26
RESULTADOS		26
4.1	Estrés docente	26
4.2	Satisfacción laboral.....	27
4.3	Estadística descriptiva entre el estrés y satisfacción laboral	28
4.4	Análisis correlacional del estrés y satisfacción laboral en docentes de la unidad de gestión educativa local de San Marcos	28
CAPÍTULO V:		31
DISCUSION DE RESULTADOS		31
CAPÍTULO VI:		32
CONCLUSIONES.....		32
CAPITULO VII:		33
SUGERENCIAS.....		33
REFERENCIAS.....		34
ANEXOS 36		
ANEXO 1 Matriz de consistencia.....		36
ANEXO 2 Consentimiento informado		37
ANEXO 1: Escala de satisfacción laboral de los profesores.....		38
ANEXO 2: Escala de Estrés Docente ED6.....		39
ANEXO 03: Ficha Técnica de la escala de satisfacción laboral docente.....		43
ANEXO 4: Ficha técnica de la escala del estrés ocupacional.....		44
ANEXO 5: Análisis de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral de los profesores.....		45
ANEXO 6: Análisis de confiabilidad de la escala de estrés docente.....		45
ANEXO 7: Diagrama de dispersión		46
ANEXO 8: Dimensión ansiedad.		47
ANEXO 9 Dimensión Depresión.		50
ANEXO10 Dimensión desadaptación		52
ANEXO11 Dimensión presiones		54

ANEXO12 Dimensión desmotivación	56
ANEXO13 Dimensión mal afrontamiento.	58
ANEXO14 Dimensión diseño de trabajo	60
ANEXO15 Dimensión condiciones de vida	62
ANEXO16 Dimensión realización personal	63
ANEXO17 Dimensión promoción y superiores.....	65
ANEXO 18 Dimensión salario	65

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 : Operacionalización de variables	17
Tabla 2 : Instituciones educativas de la unidad de UGEL San Marcos por zonas.	20
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento ED-6	22
Tabla 4: Análisis de resultados por Dimensiones y categorías.	26
Tabla 5: Estadísticos descriptivos del estrés	26
Tabla 6 Niveles y dimensiones del estrés	27
Tabla 7: Satisfacción laboral	27
Tabla 8: Estadísticos descriptivos de la satisfacción laboral	27
Tabla 9 Análisis global de estrés y satisfacción laboral	28
Tabla 10: Correlación entre las dimensiones de estrés y satisfacción laboral	28
Tabla 11: Análisis por dimensiones y zonas	30
Tabla 12: Distribución de frecuencias para los 19 ítems referentes a la ansiedad	47
Tabla 13: Dimensión depresión	50
Tabla 14: Dimensión desadaptación	52
Tabla 15: Dimensión presiones	54
Tabla 16 : Dimensión desmotivación	56
Tabla 17 : Dimensión mal afrontamiento	58
Tabla 18: Dimensión diseño de trabajo	60
Tabla 19: Dimensión condiciones de vida	62
Tabla 20: Realización personal	63
Tabla 21: Promoción y superiores	65
Tabla 22: Salario	65

LISTA DE GRAFICOS

Figura 1: Resultados de la evaluación censal de los estudiantes unidad de gestión educativa local San Marcos - 2016	12
Figura 2: Resultados de La evaluación censal de estudiantes por zona urbana y rural de la unidad de gestión educativa San Marcos.	13

RESUMEN

El fin de la presente investigación fue determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes de educación secundaria de San Marcos – Cajamarca. El estudio fue descriptivo correlacional, y de diseño no experimental, transversal. La población fue de 420 docentes y la muestra de 110, aplicándose las encuestas: Escala para el estrés docente y Escala de satisfacción laboral docente, en base a la escala de Likert. El resultado final de la investigación muestra que se tiene correlaciones inversas y significativas en la mayoría de dimensiones de estrés y satisfacción laboral; la correlación de Pearson es de -0.535, es decir a mayor estrés menor satisfacción laboral entonces se tiene una correlación inversamente proporcional y significativa. La satisfacción laboral de los docentes afecta su desempeño; he ahí la importancia de los niveles de satisfacción y estrés ocupacional.

Palabras clave: Estrés ocupacional, satisfacción laboral e instituciones educativas de San Marcos – Cajamarca.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the level of occupational stress and job satisfaction of secondary school teachers in San Marcos - Cajamarca. The study was descriptive correlational study, non-experimental, and of transversal design. The population was made up of 420 teachers and a sample was of 110 teachers, applying the following surveys: Scale for teacher stress and Teacher job satisfaction scale, based on the Likert scale. The final result of the research shows that there are inverse and significant correlations in most dimensions of stress and job satisfaction; that is, greater stress less job satisfaction, which is evidenced by the Pearson correlation of -0.535 being significant. The job satisfaction of teachers affects their performance; this is the importance of levels of satisfaction and occupational stress.

Key words: Occupational stress, job satisfaction and educational institutions of San Marcos - Cajamarca.

INTRODUCCION

La presente investigación es importante porque tendrá un impacto positivo, beneficiará a los estudiantes y docentes de la unidad educativa local San Marcos, conoceremos como se sienten los docentes durante las actividades pedagógicas y proceso de enseñanza aprendizaje que realizan en las instituciones educativas del nivel secundario, se reconoce la importancia de la satisfacción laboral del profesorado para un óptimo desenvolvimiento y menor estrés para una buena calidad de vida.

La presente investigación ha sido abordada en seis capítulos, el primero refiere el problema de investigación, formulación del problema, justificación, delimitación, y descripción de los objetivos así sentar la base de la necesidad del desarrollo del estudio. El segundo capítulo aborda el marco teórico y conceptual del estrés ocupacional y satisfacción laboral docente, la definición de términos básicos que orientan el desarrollo de la investigación, el planteamiento de la hipótesis y las variables de estudio

El tercer capítulo presenta las estrategias metodológicas, el carácter descriptivo y correlacional de la investigación, siendo la muestra 110 docentes del nivel secundario de la UGEL San Marcos, las características de los instrumentos utilizados. El capítulo cuarto sustenta los resultados, se hizo uso de la estadística a través del programa SPSS. El capítulo quinto expone la discusión de resultados. El sexto capítulo nos muestra las conclusiones y el último capítulo las sugerencias derivadas de la investigación, la lista de referencias, anexos y apéndices correspondientes.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1 Descripción de la realidad problemática

La relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en docentes ha sido objeto de estudio constante a nivel internacional, sin embargo, no se ha realizado una investigación en nuestro contexto, en vista de los constantes cambios se ha vuelto cada vez más importante conocer el sentir del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La satisfacción laboral del maestro y el estrés ocupacional pueden tener implicaciones tanto en aspectos económicos como personales, ya que suelen conducir al ausentismo de los empleados relacionados con el estrés, el agotamiento y a un efecto desfavorable en los resultados de los estudiantes (Kyriacou, 1987). Así también señala que el origen del estrés del proceso de enseñanza aprendizaje son polifacéticos (2001) así podemos encontrar, el nivel de ruralidad de la institución educativa, el estado civil del docente, la carga familiar, el nivel académico alcanzado lo cual afecta la escala magisterial en la cual se encuentra es decir el ingreso económico que recibe como retribución por su trabajo. Así, Belkelman et al., sostiene que:

La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo los docentes se sienten en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo, en definitiva, la satisfacción laboral se refiere al grado en el que a uno le gusta su trabajo (Belkelman, 2004; Dinham y Scott, 2000; Hagedorn, 2000).

Los trastornos de tipo psicosocial son la principal causa de pérdida de salud en los docentes. Así Calvete y Villa señalan que se deteriora la salud a través de la experiencia del estrés crónico, se acentúa el riesgo de manifestación de alteraciones emocionales y cognitivas (Calvete y Villa, 1999).

De acuerdo a las investigaciones de De Simone, Cigoto y Lampis, “el nivel de estrés y consecuencias pueden reducirse y evitarse por la carga de trabajo de los docentes apoyando un estilo de liderazgo que aumente la autonomía y empoderamiento” (2016, p 51). Un sistema educativo es eficaz cuando mantiene a sus docentes laboralmente satisfechos (Steyn, 1992). Se encuentra que la salud física docente está afectada por una serie de enfermedades diagnosticadas, como gastritis, amigdalitis, resfríos y el estrés “36.6%. (UNESCO 2005, p. 61). Cuenca y Ohara (2006) encontraron un gran nivel de estrés en docentes jóvenes debido a la falta de experiencia profesional y en docentes mayores en relación al miedo que la metodología de enseñanza sea obsoleta siendo las circunstancias de las organizaciones que incrementan los niveles de estrés. Asimismo, podemos encontrar docentes que, si bien estudiaron pedagogía, no fue que les gustara o por ser una primera elección, sino porque no podían tener acceso a otra educación en la provincia en la cual residían, siendo la única alternativa factible en su momento los institutos pedagógicos. Esto ha sido señalado por Anaya y Suárez, al afirmar que, “un docente satisfecho laboralmente es un docente motivado para alcanzar sus objetivos trazados en sus estudiantes, está dispuesto a la innovación educativa con métodos y recursos didácticos eficientes así como su propio funcionamiento” (2007, p. 40), los docentes logran los objetivos de clases programados se sienten satisfechos, lo cual mejora el clima institucional haciendo que el proceso de enseñanza aprendizaje sea óptimo, sin embargo en nuestra realidad nacional es complicado de lograr por las diferentes realidades de las instituciones educativas. Así pues, nos encontramos con la realidad de la unidad de gestión educativa local San Marcos, que administra la educación secundaria con una

cobertura en 7 distritos, 16 colegios urbanos con 233 docentes y 30 colegios rurales con 187 docentes en el nivel secundario, surge la presente investigación para conocer la realidad de los docentes. Frente a esta problemática nos trazamos la siguiente interrogante.

1.1.2 Formulación del problema.

¿Cómo es la relación que existe entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de las instituciones educativas en San Marcos - Cajamarca?

1.1.3 Objetivos.

1.1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local San Marcos - Cajamarca.

1.1.3.2 Objetivos específicos.

- Precisar el nivel de estrés de los docentes de instituciones educativas del nivel secundario de San Marcos - Cajamarca.
- Conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas del nivel secundario de San Marcos - Cajamarca.

1.1.4 Justificación e importancia

Establecer la relación que ayude a comprender el estado emocional de los profesores en el desarrollo de sus actividades, conocer si existe la necesidad de aplicar estrategias de mejora de manejo de emociones por parte de los docentes u otras estrategias para un mejor desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en bienestar del docente y los educandos.

Mejorar la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario nos mostrará cómo se percibe las mejoras que ha planteado el ministerio de educación a través de los ascensos de nivel, si realmente el buen rendimiento que se obtiene en aulas se refleja en el grado de satisfacción del docente, si se sienten satisfechos con el salario que perciben y así puedan colaborar en programas de perfeccionamiento docente que le acceder a diferentes medios y materiales y equipos que mejoren su productividad en el salón de clases.

La investigación proporcionara información para fundamentar la toma de decisiones que nos conlleve a mejorar la satisfacción laboral de los profesores conociendo como es la relación que existe entre el estrés ocupacional y satisfacción laboral docente, en pro de mejorar la educación en nuestra región, lo que dará lugar a la posibilidad de creación de programas o capacitaciones para lograr un proceso de enseñanza aprendizaje con buenas practicas interpersonales mejorando el clima institucional, lo que facilitara el logro de los objetivos que plantea el ministerio de educación.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Teóricos

Investigaciones de la última década nos sugieren la necesidad de identificar las características de los docentes, quienes al estar mejor preparados demuestran un dominio de sus competencias emocionales lo que genera mayor satisfacción laboral y menor estrés.

Chaplain (2006), investigó la relación entre el estrés y satisfacción laboral, en una muestra de 267 profesores de Inglaterra. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de estrés y satisfacción laboral auto informado. Se encontró una correlación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral.

Darmody y Smyth (1993) Investigó la satisfacción laboral de los maestros y directores de escuelas primarias en Irlanda. Participaron 2000 maestros de primaria. Los hallazgos de este estudio indican que existe mayor estrés en docentes que enseñan en aulas multigrados, el estrés tiene un fuerte impacto en el trabajo docente.

De Simone, Cigoto y Lampis (2016), investigaron la relación entre estrés ocupacional, satisfacción laboral y salud física en el estudio, participaron 565 profesores italianos del nivel secundaria, se utilizó el test de Sobel que contiene 32 ítems. Los resultados señalan que el nivel de estrés y sus consecuencias se pueden reducir y prevenir mediante una identificación precisa de sus fuentes, con un efecto positivo en la salud individual y de la organización.

Akomolafe1 y Ogunmakin (2014) investigaron la inteligencia emocional, el estrés ocupacional y la autoeficacia a la satisfacción en el trabajo en profesores de secundaria. Participaron 398 docentes. Se aplicó la escala de tensión ocupacional (OSS). Se encontró una relación negativa insignificante entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral y que la inteligencia emocional es más importante que la autoeficacia.

Raza (2012), investigó la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en 305 profesores universitarios en Pakistán, el 61% eran varones y 39% mujeres. Se encontró que el 67% no perciben el estrés ocupacional y el 46% tiene alto nivel de satisfacción, la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral es insignificante

Borg y Falzon (2006), investigaron la prevalencia del estrés y el nivel de satisfacción laboral. Participaron 844 profesores del nivel primario. Las conclusiones mostraron correlaciones negativas significativas entre el estrés de los docentes y la satisfacción en el proceso de enseñanza aprendizaje. Esto implica que los docentes que encuentran el trabajo estresante también son posiblemente los que están insatisfechos con el proceso de enseñanza.

Fernández-Puig, Longas, Chammaro y Virgile (2014), tuvo como objetivo construir y validar el cuestionario de salud docente (CSD), para lo cual se encuestaron a 6208 docentes de centros concertados de Cataluña, Los resultados demostraron por género que las mujeres tienen puntuaciones más altas en todas las escalas y una actitud docente agradable y estimulante. Por edad los docentes de 25 años tienen menor afección músculo esquelética en relación a docentes de más de 45 años. Los años de docencia son un factor importante en

relación a la salud docente. Por el tipo de contrato los docentes con contrato fijo tienen un mayor índice de afección y menor satisfacción.

Anaya y Suárez (2007) obtuvieron un modelo de la satisfacción laboral del profesorado. Se encuestó a 2562 profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Los resultados muestran que los docentes del nivel secundaria aparecen menos contentos que los docentes de inicial, los profesores con menor tiempo de servicio presentan mayor satisfacción en relación a los de mayor años de servicio, así también las mujeres sienten mayor agrado que los varones.

Klassen, Foster, Rajani y Bowman (2010), investigaron la eficacia auto- y colectiva del maestro, el estrés laboral y la satisfacción laboral en el remoto norte de Canadá. - Yukón, participaron 221 maestros, quienes completaron el TSES o la escala de eficacia de los maestros para el estrés y la escala de Caprara para la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el 55% de docentes manifestaron que la enseñanza era muy estresante y que el estrés laboral reduce la satisfacción laboral de los docentes, las creencias individuales y colectivas de los docentes sobre sus capacidades para llegar a todos los estudiantes mejora la satisfacción laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés ocupacional

Lazarus y Folkman (1986) definen que el estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, que ponen en peligro su bienestar.

Por otra parte, Liu y Ramsey (2008) encontraron que el estrés justificado por las malas condiciones de trabajo tenía un fuerte dominio de la satisfacción laboral de los profesores y señaló que el tiempo impropio en la organización y preparación y una carga de trabajo docente abultada influyeron en la reducción de la satisfacción de la enseñanza.

En otro estudio, Ismail, Yao, Yunus (2009) demostraron que el nivel de estrés fisiológico incremento la satisfacción laboral y el nivel de estrés psicológico no disminuyó la satisfacción laboral.

En los últimos 30 años han investigado el estrés ocupacional en profesores, encontrándose diversas fuentes de estrés de la enseñanza. Kyriacou (2001), los factores asociados con el estrés: 'mal comportamiento de los alumnos'; "Dificultades de tiempo y recursos"; 'profesional necesidades de reconocimiento"; Y "relaciones deficientes". Kyriacou y Sutcliffe (1978).

2.2.2 Eustrés o estrés positivo

El estrés positivo, no genera un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico las personas somos capaces de confrontarnos a diferentes situaciones e incluso obtenemos sensaciones confortables con ello, es decir factibles a disfrutar de la vida de una forma agradable y feliz por los momentos vividos. Este estrés incrementa la energía, vitalidad y salud, facilita el ejercicio de toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo personal, con la capacidad de sentir la vida como una experiencia singular y provechosa.

2.2.3 Distrés:

Es el estrés negativo o irritante, este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una opresión o esfuerzo muy por encima del indispensable de acuerdo a la carga que sobre este recae, va asociado siempre con una desorganización fisiológica existe una aceleración de las funciones, hiperactividad. Una superabundancia de estrés positivo puede ser causa de distrés.

2.2.4 Satisfacción Laboral

Existe un amplio consenso sobre la idea de los niveles más altos de insatisfacción con el trabajo y el estrés ocupacional se han asociado con el desempeño docente, el ausentismo y el abandono del trabajo (Kyriacou, Kunc, Stephens y Hultgren, 2003). Así ha quedado reflejado en la literatura donde destaca la calidad del profesorado como variable más correlacionada con los resultados de aprendizaje, por encima de otros factores contextuales (Darling-Hammond, 2000). A su vez los cambios en la profesión docente han sido altos niveles de estrés reportados por los maestros (Moriarty, Edmonds, Blatchford, & Martin 2001).

La eficacia de un sistema educativo depende en gran medida de la satisfacción laboral de los docentes empleados en el sistema (Steyn, 1992), sin embargo, la situación ha obligado a los profesores a un horario agitado y ocupado que les ha hecho experimentar un alto nivel de estrés, infelicidad e insatisfacción laboral en los últimos tiempos (Salim, Nasir, Arip & Mustafa, 2012).

La satisfacción laboral y el estrés del profesor pueden tener implicaciones tanto económicas como personales, ya que pueden conducir al ausentismo de los empleados

relacionados con el estrés, el agotamiento y un impacto negativo en los resultados de los alumnos (Kyriacou, 1987).

2.2.5 Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Ocupacional

De Nobile y McCormick (2005) investigaron las relaciones entre la satisfacción laboral y el estrés ocupacional entre las escuelas primarias católicas en Nueva Gales del Sur, Australia. Encontraron que cuatro dominios del estrés, permitieron pronosticar la satisfacción del trabajo. Se encontraron asociaciones negativas entre la satisfacción laboral y el estrés ocupacional. Las fuentes de estrés incluían la falta de apoyo de la administración de la escuela, la supervisión, la variedad del trabajo, la relación personal-principal y las relaciones con el personal.

Del mismo modo, la mayoría de los estudios han demostrado relaciones inversas entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo (Beehr et al., 1976, Hawe et al., 2000). Las consecuencias de la insatisfacción laboral son el ausentismo de las escuelas, las intenciones de volumen de negocios y la rotación, el comportamiento agresivo hacia los compañeros y los estudiantes, la salida temprana de la profesión docente y la retirada psicológica del trabajo (Ghazzawi, Smith, 2009, Robbins & Judge, 2009). Según Schwab e Iwanlacki (1982), el estrés ocupacional puede encauzar a una diversidad de resultados, incluyendo empobrecimiento emocional, sensación de despersonalización y una sensibilidad al fracaso con el desarrollo personal. Dunham (1976) encontró que la reestructuración del nivel secundaria está asociado de un incremento en el estrés de los maestros. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo examinar el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en maestros de secundaria de instituciones educativas en San Marcos – Cajamarca.

2.2.6 Situaciones generadoras de estrés en docentes cajamarquinos.

En la Unidad educativa local San Marcos, podemos observar docentes con niveles de estrés que afectan su salud física y emocional, por ende, el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje no es el esperado, más aún si consideramos las características socioeconómicas en las que se encuentran las instituciones educativas como son zona urbana y zona rural.

La evaluación censal de los estudiantes (ECE), es una evaluación censal estandarizada que realiza el ministerio de educación anualmente para saber el nivel de logro de los estudiantes, como resultado del proceso de enseñanza aprendizaje así encontramos los siguientes resultados:

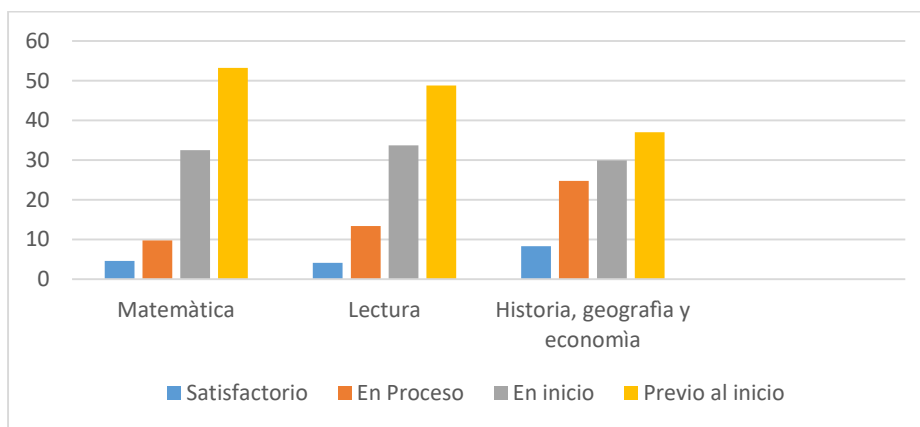


Figura 1: Resultados de la evaluación censal de los estudiantes unidad de gestión educativa local San Marcos - 2016

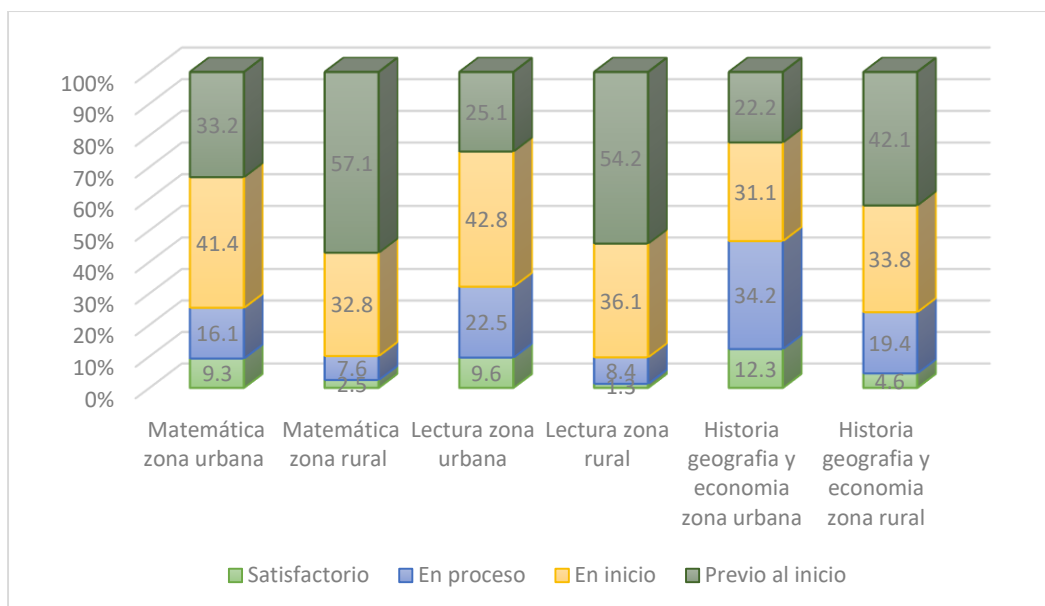


Figura 2: Resultados de La evaluación censal de estudiantes por zona urbana y rural de la unidad de gestión educativa San Marcos.

En los gráficos 1 y 2 podemos apreciar que no se alcanza el nivel satisfactorio del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo cual inferimos que el desarrollo laboral de los docentes se ve afectado por múltiples factores, pues situamos la educación como el proceso de enseñanza-aprendizaje con dos personas indispensables, el mentor que trasmite, lidera y el estudiante que capta y aprende. Para que dicha técnica llegue a una buena consecución y se alcance un aprendizaje significativo y de importancia es fundamental que ambas personas gocen de buena salud física, psíquica y emocional que les permita interactuar y avanzar de una manera apropiada.

2.3 Definición de términos básicos

La satisfacción laboral

Es definida generalmente como una actitud y experiencia emocional positiva. Salazar la define como un conglomerado de actitudes positivas respecto a su entorno laboral el grado de aprobación de sus actividades, definición adoptada por esta investigación.

Diseño del trabajo

Es la forma en que se organiza un conjunto de actividades, a nivel docente es realizar la programación anual, la programación bimestral o trimestral y la planificación diaria de las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje.

Condiciones de vida

Los modos en que las personas desarrollan su existencia, enmarcadas por particularidades individuales, y por el contexto histórico, político, económico y social en el que les toca vivir, se lo mide por ciertos indicadores observables.

Realización personal

Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. Una persona que se siente realizada encuentra un sentido profundo a su día a día, valora el aprendizaje que ha adquirido a lo largo de la vida. Para experimentar este sentimiento de realización personal conviene encontrar el equilibrio entre vida personal y vida profesional porque ambos espacios son dos pilares muy importantes.

Promoción y superiores

La promoción profesional es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica muy valorada en cualquier empleo. El desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales conlleva una mayor confianza en el empleado dotándole de un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas. La posibilidad de no quedarse estancado en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone un acicate para el trabajador

Salario

Satisfacción con la remuneración recibida por el trabajo como profesores, los salarios son un elemento fundamental de las circunstancias de trabajo y empleo en las instituciones educativas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas.

El estrés en el trabajo

Es la respuesta física y psicológica nociva que se ocasiona cuando existe una funesta concordancia entre los requerimientos de trabajo y las capacidades, técnicas o necesidades del colaborador o profesor (Adeoye, 2002), lo que concuerda con diferentes autores. El estrés profesional es uno de las contingencias más preponderantes para la salud en el lugar de trabajo según Rehman, et al, 2012. Los estresores de trabajo se componen de cuatro (4) constructos relacionados: sobrecarga de roles, ambigüedad de rol, entorno físico y apoyo social (Peiro et al., 2001). El estrés en los docentes es identificado como un estado emocional negativo que experimentan debido a la percepción que tienen sobre su propio trabajo.

Ansiedad

La ansiedad es una emoción natural que comprende las reacciones que tienen los seres humanos ante la amenaza de un resultado negativo o incierto Si el estado de activación por ansiedad es muy intenso y se prolonga en exceso, se producen consecuencias negativas a tres niveles: disminución del rendimiento, problemas de salud física y problemas de salud mental.

Depresión

La manifestación más frecuente de los trastornos del estado de ánimo, forma de experimentar las emociones. Sentimientos y pasiones, los sentimientos son el modo diario en el que se manifiestan todo lo que no es intelectual.

Creencias desadaptativas

En el entorno educativo de los niveles de inicial primaria o secundaria, por ejemplo, pensar “introducir estudiantes de necesidades educativas diferentes o especiales en el salón de clases, puede ser un error que perjudica el rendimiento del resto del grupo si no se prepara en las técnicas necesarias al docente del salón” o la motivación en relación al estrés

Presiones

La preocupación constante por alcanzar los objetivos trazados, conseguir los resultados esperados e incluso lograr el éxito laboral son factores desencadenantes de tensión diaria, en muchos hombres de negocios. La presión laboral causa estrés, comprometiendo el desempeño y las relaciones interpersonales.

Desmotivación

Un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición y energías, que se origina como la consecuencia de la generalización de experiencias pasadas negativas y la autopercepción de incapacidad para generar los resultados deseados.

Principal consecuencia de la insatisfacción por las condiciones laborales, indican que las personas perciben negativamente las relaciones sociales con los pares y superiores, por

tanto, están expuestos a un mayor nivel de riesgo a desencadenar una desmotivación al desempeño del docente en su ámbito laboral

Mal afrontamiento

Afrontamiento es cualquier actividad que el individuo puede poner en marcha, tanto de tipo cognitivo como de tipo conductual, con el fin de enfrentarse a una determinada situación. Por lo tanto, los recursos de afrontamiento del individuo están formados por todos aquellos pensamientos, reinterpretaciones, conductas, que el individuo puede desarrollar para tratar de conseguir los mejores resultados posibles en una determinada situación

2.4 Hipótesis:

Existe una relación significativa entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes en el nivel secundario de la UGEL San Marcos.

2.5 Operacionalización de variables

Tabla 1 : Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Instrumento
Estrés ocupacional	El estrés en el trabajo es la respuesta física y emocional nociva que se produce cuando existe una mala concordancia entre las demandas de trabajo y las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Adeoye, 2002). El estrés es una relación propia entre el individuo y su entorno, quien puede considerarlo como una amenaza que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1986)-	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Depresión • Creencias desadaptativas • Presiones • Desmotivación • Mal afrontamiento 	Escala de estrés docente ED6

La satisfacción laboral	Un conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Diseño del trabajo• Condiciones de vida.• Realización personal• Promoción y superiores• Salario.	Escala de satisfacción laboral
-------------------------	--	--	--------------------------------

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, relacional transaccional. Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población, y determina la relación de dos variables (Hernández, R., Fernández C., Baptista, M, 2014).

Diseño no experimental, se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por quien la realiza, en ella las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández, R., Fernández C., Baptista, M, 2014).

Diseño no experimental, transversal o transaccional, recolectare datos en un solo momento, en un tiempo único para describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Descriptivo simple, tiene como objetivo indagar la incidencia del estrés ocupacional y satisfacción laboral de los docentes de la UGEL San Marcos, es un estudio puramente descriptivo, donde la hipótesis es también descriptiva.

3.2 Población

Los 420 docentes del nivel secundario de la UGEL, San Marcos.

3.3 Muestra

Para la realización de este estudio se contó con la participación de docentes del nivel secundario que laboran en instituciones educativas públicas y una institución educativa de gestión comunal de la UGEL San Marcos – Cajamarca.

Los criterios de inclusión considerados fueron, ser docentes de educación secundaria de las diferentes áreas, trabajar en las instituciones educativas de la UGEL San Marcos, desarrollar actividades de enseñanza aprendizaje (Trabajar en aula) y acceder a la encuesta de manera voluntaria.

Los criterios de exclusión abarcan a auxiliares, administradores, directores, psicólogos y profesores que tengan menos de 2 años de experiencia.

La muestra quedó conformada por 110 docentes de los cuales 80 profesores fueron de zona urbana y 30 profesores de zona rural, cuyas edades oscilaban entre 28 y 59 años.

Tabla 2 : Instituciones educativas de la unidad de UGEL San Marcos por zonas.

Distrito	URBANAS		RURALES	
Pedro Gálvez	24 de Junio	16	Chirimoyo	3
	Alberto Bueno Tirado	10	Juquit	6
	Chuco	8	Edelmira	5
	San Marcos	64	Eva Albino Cruzado de Mendoza	8
	Shillabamba	8	Inca Garcilaso de la Vega	9
Chancay	Víctor Andrés Belaunde	12	Federico Chandiano Navarro	8
			Shillabamba	4
Eduardo Villanueva	La Grama	16	Señor de los Milagros	8
Gregorio Pita	Santa Catalina	8	San Pedro de Illuca	8

	San José Paucamarca	12	San Antonio	8
	Ullillin	8	Muyoc	6
			Abraham Noriega Valera	8
			Rambran	8
			28 de Julio Carbón Bajo	5
Ichocan	Amalia Puga de Lozada	14		
Josu Manuel	Ricardo Palma	8	Pauca Santa Rosa	9
Quiroz	Lic	8	Jucat	8
	Carlos Malpica Rivarola	16	Abel Calderón Carrera	7
	Jelic	7	Agropecuario Huagal	8
	San Isidro	11	Amado Marín Dávila	7
	Santa Rosa de Malat	7	El Amante	7
			Jalcapampa	5
José Sabogal			Juan Velasco Alvarado	7
			Matibamba	3
			Pampa Alegre	8
			Pay	4
			Rafael Puga Estrada	8
			Ventanillas	7
			Yerba Buena La Florida	5
45 IIEE	420 Docentes	233		187

Nota: Estadística de la calidad educativa MINEDU. 16-04-18

CRITERIOS DE MUESTREO

Probabilístico, se sorteó las instituciones educativas a ser encuestadas. Apliqué el muestreo estratificado, dividiendo a la población en dos estratos, zona urbana y zona rural en forma proporcional. Se determinó una muestra probabilística con un margen de error del 5%, y nivel deseado de confianza de 95%.

A juicio, por estar sometido a la voluntad de participar en las encuestas de cada uno de los docentes.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Instrumentos:

En esta investigación se utilizará para el recojo de datos el método de encuestas, los instrumentos que se utilizaron son:

3.4.1.1 Modelo de Satisfacción laboral – Versión para Profesores.

La satisfacción laboral docente se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, al grado en el que a uno le gusta su trabajo lo cual mediré con la escala de satisfacción laboral- Versión para Profesores (ESL – VP) de Anaya y Suárez (2007), se analiza las dimensiones de diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores finalmente el nivel de salario. Las respuestas del instrumento se miden a través del intervalo Likert y las puntuaciones de las respuestas van desde 1 hasta 5 puntos: 1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto.

En cuanto a la fiabilidad del instrumento, se halló un Alfa de Crombach de 0,887.la cual es buena.

3.4.1.2 Estrés docente:

Se utilizó el instrumento para medir el estrés docente, ED-6 para conocer el estrés docente, los resultados muestran una fiabilidad y validez aceptable, quedando conformada por 77 ítems y 6 dimensiones: Ansiedad, Depresión, Presiones, Creencias, Desmotivación y Mal afrontamiento. En cuanto a la fiabilidad del instrumento, se halló un Alfa de Crombach de 0,930.la cual es excelente.

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento ED-6

Alfa de Crombach	Ansiedad	Depresión	Desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal Afrontamiento
Ansiedad	0.791					
Depresión	0.85	0.853				
Desadaptativas	0.698	0.263	0.441			

Presiones	0.844	0.578	0.674	0.547		
Desmotivación	0.792	0.333	0.554	0.633	0.585	
Mal						
Afrontamiento	0.735	0.413	0.519	0.381	0.567	0.697

Nota: Esta confiabilidad fue elaborada en base a la prueba alfa de Cronbach.

3.5 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos

Para el procesamiento y recolección de datos se tuvo la siguiente secuencia

3.5.1 Recolección de datos

Los instrumentos utilizados: ED-6 y la Escala de satisfacción Laboral - VP, pasaron por criterio de expertos y prueba piloto con el objetivo de tener un mayor control en cuanto a su aplicación y comprensión del contenido.

Para la recolección de datos se presentó solicitudes de permiso a las autoridades encargadas de la unidad de gestión educativa local San Marcos, con el objetivo de poder acceder con facilidad a las instituciones educativas públicas y aplicar los instrumentos a los profesores del nivel secundario de zona urbana y rural.

Cuando se tuvo el contacto con los docentes, se les hizo presente que los resultados se utilizarían sólo para fines del trabajo de investigación, se explicó el objetivo de la investigación y se dio a conocer el tiempo que deberían utilizar en el llenado de las pruebas. Se hizo entrega del consentimiento informado, así como de los instrumentos utilizados

Luego de aplicarlas encuestas a los dos grupos: de docentes, zona urbana y zona rural, las respuestas o datos obtenidos se codificaron, los transferí a una matriz de datos y los preparé para su análisis, interpretación y gráficos.

3.5.2 Procesamiento de la información

A los datos individuales los agrupamos y estructuramos con el propósito de responder al problema de investigación, los objetivos e hipótesis, para lo cual utilizamos las siguientes herramientas informáticas:

IBM SPSS 24 Statistics Editor de Datos – Como programa primordial, donde se elaboró una matriz de datos para posteriormente hacer el análisis respectivo y responder a los objetivos planteados.

El Microsoft Excel, software utilizado como apoyo para la creación de gráficos empleados en la presente investigación

3.5.2.1 Coeficiente de correlación de r de Pearson

Debido a las puntuaciones de las variables de estudio tienen una distribución anormal, se optó por utilizar la correlación de Pearson, que es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.6 Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas se tendrán presentes antes, durante y después de la ejecución de la investigación, debido a esto se optó por coordinar previamente con las autoridades de las instituciones correspondientes para obtener una autorización de ingreso y realizar la reunión con el objetivo de evaluar a los profesores del nivel secundario del periodo 2018

En el momento de la aplicación de los instrumentos, se dirigió con respeto y responsabilidad aclarando el tema del anonimato, se les informó que en caso de que tengan una pregunta la realicen sin ningún impedimento, se otorgó la ficha del consentimiento informado

donde una copia regresaba a la tesista con la firma del participante en caso de que desee participar. Se mencionó que la participación en la investigación era voluntaria

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

Según el análisis de datos de los instrumentos examinados, tenemos:

4.1 Estrés docente

Tabla 4: Análisis de resultados por Dimensiones y categorías.

	Nro. de Ítems	Puntuación Directa	Percentil	Categoría
Ansiedad	19	71	92	Alto
Depresión	10	39	90	Alto
Desadaptativas	12	41	92	Alto
Presiones	10	35	94	Alto
Desmotivación	14	47	93	Alto
Mal afrontamiento	12	34	67	Moderado
Estrés docente	77	234	90	Alto

Nota: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

Tabla 5: Estadísticos descriptivos del estrés

Variable	Media	Desv.Est.	Coef Var
Ansiedad	71.22	16.63	23.36
Depresión	39.48	10.86	27.51
Desadaptativas	41.336	7.887	19.08
Presiones	35.764	6.847	19.14
Desmotivación	47.873	8.501	17.76
Mal Afrontamiento	34.86	10.91	31.29
ESTRÉS	234.77	32	13.63

Nota: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

El estrés es una relación propia entre el individuo y su entorno, quien puede considerarlo como una amenaza que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1986)-, para el presente trabajo analizamos las dimensiones: ansiedad,

depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento. El resultado del análisis de datos nos muestra un alto nivel de estrés en los docentes (Ver tabla 4); una media de 234.77, la desviación estándar de 32 y el coeficiente de variación de 13.63 (Ver tabla 5)

Tabla 6 Niveles y dimensiones del estrés

Dimensiones	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	TOTAL
Ansiedad	19%	61%	20%	100%
Depresión	19%	55%	26%	100%
Desadaptativas	18%	55%	26%	100%
Presiones	16%	64%	20%	100%
Desmotivación	15%	77%	8%	100%
Mal Afrontamiento	20%	55%	25%	100%

Nota: Elaborada en base al análisis de los datos obtenidos mediante la encuesta

En lo que respecta a los niveles y las dimensiones de depresión, actitudes desadaptativas y mal afrontamiento, el 55% de los profesores alcanzaron un nivel medio; el 77% alcanzó el nivel medio para la dimensión desmotivación (Ver tabla 6)

4.2 Satisfacción laboral

Tabla 7: Satisfacción laboral

Dimensiones	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	TOTAL
Diseño	35%	39%	26%	100%
Condiciones	29%	27%	44%	100%
Realización	26%	48%	25%	100%
Promoción	21%	61%	18%	100%
Salario	21%	61%	18%	100%

Nota: Elaborada en base al análisis de los datos obtenidos mediante la encuesta

Los puntos de corte o rango de clasificación para describir el nivel de satisfacción laboral, fue de acuerdo a los baremos propuestos por los autores de la escala de satisfacción laboral – versión para profesores.

Tabla 8: Estadísticos descriptivos de la satisfacción laboral

Variable	Media	Desv.Est.	Coef Var
Diseño	39.236	7.294	18.59

Condiciones	22.582	5.328	23.6
Realización	26.564	7.87	29.63
Promoción	13.064	3.384	25.91
Salario	5.945	1.976	33.24
Satisfacción	107.39	16.78	15.62

Nota: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

La satisfacción laboral es el conglomerado de actitudes positivas que el docente adopta hacia el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, para ello consideramos las dimensiones diseño del trabajo, condiciones de vida, realización personal, promoción y superiores y salario. La tabla 7 nos muestra los niveles alcanzados por los docentes en las dimensiones diseño del trabajo el 39% obtuvo nivel medio, para condiciones de trabajo el 44% se identificó en nivel alto, en realización personal el 48% en nivel medio, para las dimensiones promoción laboral y salario el 61% se encontró en un nivel medio de satisfacción (Ver tabla 7). Se halló la media de 107.9, desviación estándar 16.78 y el coeficiente de variación de 15.62 (tabla 8)

4.3 Estadística descriptiva entre el estrés y satisfacción laboral

Tabla 9 Análisis global de estrés y satisfacción laboral

Variable	Media	Desv.Est.	Coef Var	Percentil	Categoría
ESTRÉS	234.8	32.0	13.6	90	Alto
SATISFACCIÓN	107.4	16.8	15.6		

Nota: Elaborada en base a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada.

En cuanto al análisis global, encontramos un alto nivel de estrés con un percentil de 90, así también los docentes de la UGEL se encuentran satisfechos laboralmente, ello de acuerdo de los resultados.

4.4 Análisis correlacional del estrés y satisfacción laboral en docentes de la unidad de gestión educativa local de San Marcos

Tabla 10: Correlación entre las dimensiones de estrés y satisfacción laboral

DIMENSIONES	DISEÑO	CONDICIONES	REALIZACION	PROMOCION	SALARIO
ANSIEDAD	-0.102	-0.367	-0.278	-0.189	-0.229
P valor	0.287	0.000	0.003	0.048	0.016
DEPRESION	-0.156	-0.312	-0.36	-0.202	-0.219
P valor	0.104	0.001	0.000	0.035	0.022
DESADAPTATIVAS	-0.129	-0.401	-0.421	-0.238	-0.22
P valor	0.178	0.000	0.000	0.012	0.021
PRESIONES	-0.201	-0.3	-0.369	-0.215	-0.188
P valor	0.035	0.001	0	0.024	0.049
DESMOTIVACIÓN	-0.001	-0.221	-0.307	-0.192	-0.252
P valor	0.995	0.02	0.001	0.044	0.008
MAL AFRONTAMIENTO	-0.1	0.043	-0.028	-0.064	-0.082
P valor	0.297	0.656	0.769	0.509	0.394

Nota: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

Para la sub dimensión ansiedad en la tabla 10 se tiene una correlación inversa significativa con las dimensiones condiciones laborales -0.367, realización personal -0.278 promoción y superiores -0.189, salario-0.229.

Para la dimensión depresión se encontró una correlación inversa significativa con y condiciones de vida -0.312; con realización personal -0.36; promoción y superiores-0.202; salario, 0.219.

Para la dimensión desadaptación tenemos una correlación inversa significativa con condiciones de vida -0.401, realización personal -0.421, promoción y superiores -0.238y finalmente con salario -0.22.

Las correlaciones entre presiones con diseño del trabajo -0.201, condiciones de vida -0.3, realización personal -0.369, promoción y superiores -0.215 y con salario -0.188.

Las correlaciones entre desmotivación y condiciones de vida -0.221, realización personal -0.307, promoción y superiores -0.192, salario -0.252.

En las dimensiones mal afrontamiento y condiciones de vida 0.403, realización personal -0.028, promoción y superiores -0.064, salario -0.082.

Tabla 11: Análisis por dimensiones y zonas

Variable	Zona	Media	Desv.Est.	Coef Var
DISEÑO	Rural	36.6	7.1	19.5
	Urbano	40.2	7.1	17.8
CONDICIONES	Rural	21.7	5.4	25.1
	Urbano	22.9	5.3	23.0
REALIZACION	Rural	24.6	8.9	36.1
	Urbano	27.3	7.4	27.1
PROMOCION	Rural	12.3	3.8	31.0
	Urbano	13.4	3.2	23.9
SALARIO	Rural	5.9	2.0	34.9
	Urbano	6.0	2.0	32.8
ANSIEDAD	Rural	73.1	19.3	26.3
	Urbano	70.5	15.6	22.2
DEPRESION	Rural	41.2	9.7	23.5
	Urbano	38.8	11.3	29.0
DESADAPTATIVAS	Rural	44.4	7.3	16.4
	Urbano	40.2	7.8	19.5
PRESIONES	Rural	37.2	7.3	19.7
	Urbano	35.2	6.6	18.8
DESMOTIVACIÓN	Rural	47.2	11.8	25.1
	Urbano	48.1	6.9	14.4
MAL AFRONTAMIENTO	Rural	34.0	13.5	39.6
	Urbano	35.2	9.9	28.0

Nota: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación se buscó determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción docente en los profesores del nivel secundario de la unidad de gestión educativa local San Marcos, se confirma la hipótesis planteada pues se halló una correlación significativa entre las variables estudiadas. Esto concuerda con los resultados de Chaplain (2006), siendo una correlación inversa, lo cual difiere con lo encontrado por Akomolafe¹ y Ogunmakin (2014) que encontró una relación negativa insignificante entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral, en docentes del nivel secundario

En relación a la dimensión mal afrontamiento por estrés los resultados concuerdan con De Simone, Cigoto y Lampis (2016), el nivel de estrés y sus consecuencias se pueden reducir y prevenir mediante una identificación precisa de sus fuentes.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES

En base a los resultados encontrados en la presente investigación, se concluye que:

- Existe una relación significativa entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes en el nivel secundario de la UGEL San Marcos, el mismo que es inverso, se demuestra con la correlación de Pearson de -0.535 por lo cual se acepta la hipótesis como verdadera.
- Los profesores sufren de un nivel alto de estrés ocupacional, se ubica en el percentil 90. (Ver tabla 5)
- El 47% de docentes obtuvieron un nivel medio de satisfacción laboral, seguido de un 27% en nivel bajo y un 26% un nivel alto.

CAPITULO VII:

SUGERENCIAS

Se sugiere al director de la unidad de gestión educativa local San Marcos, organizar actividades para menguar el estrés en sus niveles de ansiedad depresión, actitudes desadaptativas, presiones y desmotivación, para mejorar la satisfacción laboral en cuanto a condiciones, realización, promoción y salario con los docentes del nivel secundario de la unidad de gestión educativa local San Marcos.

Realizar constantemente este tipo de estudio como monitoreo y participar a los docentes en un alivio significativo de estrés para mejorar la satisfacción laboral.

Proponer trabajos de investigación de esta naturaleza en centros de estudios de todo nivel para mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Akomolafe, M. J., & Ogunmakin, A. O. (2014). Job satisfaction among secondary school teachers: emotional intelligence, occupational stress and self-efficacy as predictors. *Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing, Rome-Italy*, 487 - 498. doi:Doi:10.5901/jesr.2014.v4n3p487
- Anaya Nieto, D., & Suárez Riveiro, J. M. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación Infantil. primaria y secundaria. un estudio de ámbito nacional*. *Revista de Educación*, 344, 217–243.
- Beehr, T.A., Walsh, J.T., & Taber, T.D. (1976). Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of Applied Psychology*, 61, 35-40.
- Belkelman, S. (2004). *Job satisfaction*. CQ Weekly.
- Borg, M. G., & Falzon, J. M. (2006). Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review*, 270 - 279.
- Calvete, E. Y Villa, A. (1999). Estres y burnout docente: influencia de variables cognitivas. *Revista de Educación*(319), 291-303.
- Caribe., O. R. (2005). *Condiciones de trabajo y estres docente*. Santiago de Chile: unesco.
- Chaplain, R. P. (2006). Stress and job satisfaction: a study of english primary school teachers. Obtenido de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0144341950150409?journalCode=cedp20>
- Cuenca, R., & O`hara, y. (2006). *El estres en los maestros realidad o percepcion, estudio de casos en Lima metropolitana*. Lima: PROEDUCA GTZ.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement. *Revista de educación*. doi:<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Darmody, M., & Smyth, E. (1993). Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and school principals in Ireland. (A. R. Council, Ed.) Obtenido de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0144341950150409?journalCode=cedp20>
- De Simone, S., Cigoto, D., & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *ScienceDirect*, 13.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, S., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 688–701.
- Dinham, S. S. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Dunham, J. (1976). Stress situations and responses, in: national association of schoolmasters. *Hemel Hempstead*.
- Fernández-Puig, V., Longas Mayayo, J., Chamarro, A., & Virgile, L. y. (2014). *Evaluando la salud laboral de los docentes en los centros concertados: El cuestionario de salud docente*. Obtenido de www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000390
- Ghazzawi, I. &. (2009). Crafting the whole employee: job satisfaction, job commitment, and faith-A new conceptual framework and research agenda. *The Business Review, Cambridge*, The Business Review, Cambridge.

- Hakanen, J., Bakker, J., & Schaufeli, A. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. ,. *43*, 495–513., 43, 495–513.
- Hernández, R., Fernández C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico, Mexico: McGraw Hill. Recuperado el 2018
- Klassen, R. M., Foster, R. Y., Rajani, S., & Bowman, C. (s.f.). Enseñanza en el Yukón: Explorando las creencias, el estrés y el trabajo de la eficacia de los maestros. *sciencedirect*. Obtenido de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883035510000285>
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout. *Review Educational Research*, 29, 146-152.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *International Journal of Educational Research* , 53, 27–35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: prevalence, sources and symptoms, British. *Journal of Educational Psychology*, 48, pp. 159-.
- Kyriacou, S., Kunc, R., Stephens, P., & Hultgren, A. (2003). Student teachers' expectations of teaching as a career in England and Norway. *Educational Review*, 55, 255-263.
- Lazarus, R. &. (1986). *Estrés y procesos cognitivos B*. Barcelona: martinez Roca S.A.
- Moriarty, V., Edmonds, S., Blatchford, P., & Martin, C. (2001). Teaching young children: perceived satisfaction and stress. *Educational research*, 43, 33–46.
- Peiro, J. M.; Gonzalez-Roma, V., Tordera, N., & Manas, M. A. (2001). Does role stress predict burnout over time among health care professionals? *Psychology & Health*, 16(5), 511-525.
- Raza, A. (2012). Relationship between occupational stress and job satisfaction of faculty: the case of universities of Punjab. *Human Resource Management* , 6913 -6920.
- Rehman, Muttieur, Rabbialrum, NamraTahir, Zara Ijaz, Uzma Noor, Ume Salma. (2012). The Impact of job stress on employee job satisfaction: a study on private colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol.3, No.3, 50-56.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology. An International Review*, 60, 255–285.
- Salazar, A. (2002). Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras de Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación.*, 23-59.
- Salim, S. N. (2012). The role of emotional intelligence on job satisfaction among school teachers. *The Social Sciences*, 7, 125-129.
- Sanchez, E., Calvete, Z., & Villa, A. (1999). Estrés y burnout docente: Influencia de variables cognitivas. *Revista de educación Nº 319 Equidad y calidad en educación*.
- Schwab, R. &. (1982). Who are our burned out teachers. *Educational Research Quarterly*, 7(2), 5-16.
- Steyn, G. (1992). Enkele beïnvloedingsfere in onderwysberoepsbevrediging en beroepsontevredenheid. . *Tydskrif vir Geesteswetenskape*, 32, 312-321.

ANEXO 2 Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por Carmen Ramón Rodríguez, estudiante de la maestría en Gestión de la Educación, de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. La meta de este estudio es medir el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario en Cajamarca, para la obtención del título como Magister en Gestión de la Educación.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a los ítems en un test que se le repartirá . Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo . La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él . Si tiene alguna pregunta durante la aplicación, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador .

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, he sido informado(a) de que la meta de este estudio es medir el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario en Cajamarca.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento . He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Carmen Ramón Rodríguez al teléfono 964695925.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido .

Para esto, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado .

Firma del Participante

Fecha: ____/____/____

Correo electrónico: _____

ANEXO 3: Escala de satisfacción laboral de los profesores.

Sexo _____ Edad _____ Centro de trabajo _____

Fecha _____ N° años como docente _____ N° años en el puesto actual _____

¿En qué grado (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como docente se dan los siguientes hechos? (por favor, marca con una X)

Ítem	Pregunta	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
1	Participar activamente en el establecimiento de objetivos					
2	Participar en el diseño del puesto de trabajo					
3	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades					
4	Tener una opinión propia					
5	Tener un plan de trabajo claro					
6	Variedad en las actividades del trabajo					
7	Participación en programas de perfeccionamiento					
8	Posibilidad de actualización permanente					
9	Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos					
10	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades					
11	Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo					
12	Disponer de suficiente tiempo libre					
13	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo					
14	Poder establecerse en una localidad determinada					
15	Disponer de suficiente tiempo para la familia					
16	Tener un horario flexible					
17	Disponer de una buena seguridad social					
18	Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo					
19	Sentir que está realizando algo valioso					
20	Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas					
21	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por par-te de los alumnos y/o sus padres					
22	Encontrar motivador el trabajo que realizas					
23	Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo					
24	Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades					
25	Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos					
26	Sentir que el trabajo es el adecuado para ti					
27	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades					
28	Tener buenas relaciones con los superiores					
29	Tener superiores competentes y justos					
30	Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes					
31	Obtener un buen salario					
32	Reconocimiento económico del rendimiento laboral					

ANEXO 4: Escala de Estrés Docente ED6

Instrucciones: a continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

Nro.	ITEMS	Total				
		acuerdo				desacuerdo
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5

20	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24	Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27	Me falta energía para afrontar la labor del profeso.	1	2	3	4	5
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5

45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48	Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
53	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
63	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5

69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1	2	3	4	5
70	La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

ANEXO 5: Ficha Técnica de la escala de satisfacción laboral docente

1. Nombre de la prueba: ESCALA DE SATISFACCION LABORAL DOCENTE ESL - VP
2. Autores: Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suarez Riveiro
3. Estandarización:
4. Administración: Individual/colectiva
5. Duración: variable (promedio 20 minutos).
6. Aplicación: Docentes del nivel secundario de la UGEL San Marcos.
7. Significación: evalúa las 5 dimensiones
 - Diseño.
 - Condiciones
 - Realización
 - Promoción
 - Salario
8. Normas: Baremos

ANEXO 6: Ficha técnica de la escala del estrés ocupacional

1. Nombre de la prueba: ESCALA ED-6
2. Autor: Pablo Gutiérrez Santander, Santiago Moran Suarez e Inmaculada Sáenz Vásquez
3. Administración: Individual/colectiva
4. Duración: variable (promedio 35 minutos).
5. Aplicación: Docentes del nivel secundario de la UGEL San Marcos.
6. Significación: evalúa las 6 dimensiones del estrés, del enfoque interactivo – Psicología cognitiva (Calvete y Villa 1997).
 - Ansiedad
 - Depresión
 - Creencias desadaptativas
 - Presiones
 - Desmotivación
 - Mal afrontamiento
7. Calificación: según ítems para cada área se suman los puntajes alcanzados y el total se convierte en puntaje normativo

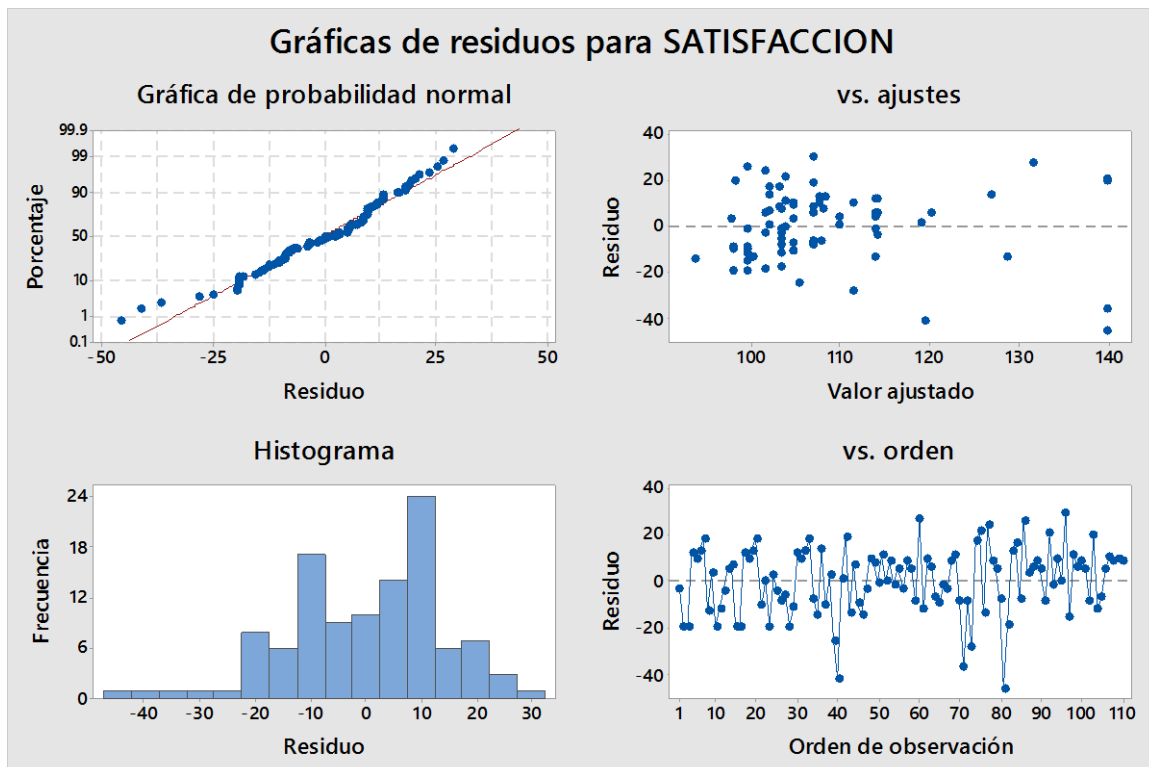
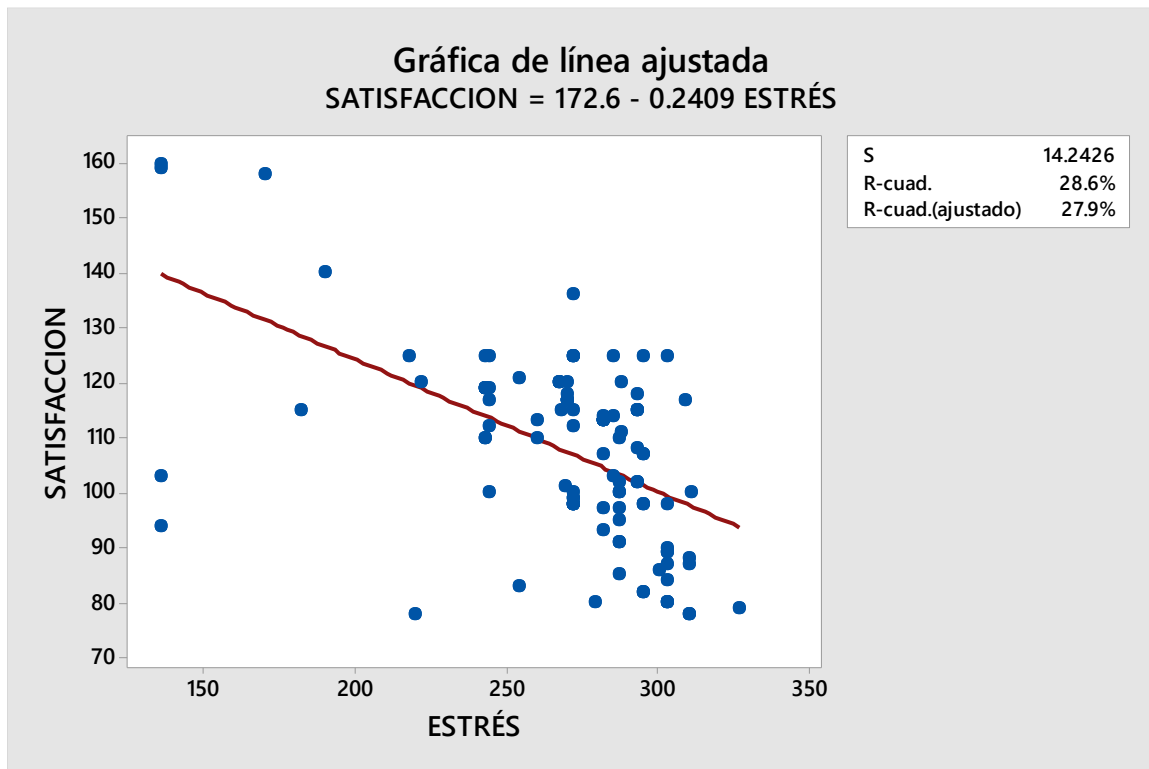
ANEXO 7: Análisis de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral de los profesores.

Instrumento	Alfa de Crombach
Escala de satisfacción laboral	0.887

ANEXO 6: Análisis de confiabilidad de la escala de estrés docente

Instrumento	Alfa de Crombach
Escala de estrés ocupacional	0.930

ANEXO 8: Diagrama de dispersión



ANEXO 9: Dimensión ansiedad.

Tabla 12: Distribución de frecuencias para los 19 ítems referentes a la ansiedad

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	Totalmente de acuerdo	3	3%
	De acuerdo	18	16%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	36%
	En desacuerdo	28	25%
	Totalmente en desacuerdo	21	19%
Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	Totalmente de acuerdo	14	13%
	De acuerdo	6	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4%
	En desacuerdo	14	13%
	Totalmente en desacuerdo	72	65%
Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	Totalmente de acuerdo	8	7%
	De acuerdo	6	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	7%
	En desacuerdo	47	43%
	Totalmente en desacuerdo	41	37%
Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	Totalmente de acuerdo	6	5%
	De acuerdo	11	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	51	46%
	En desacuerdo	17	15%
	Totalmente en desacuerdo	25	23%
Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	Totalmente de acuerdo	12	11%
	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	26%
	En desacuerdo	41	37%
	Totalmente en desacuerdo	19	17%
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	Totalmente de acuerdo	8	7%
	De acuerdo	8	7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	28%
	En desacuerdo	44	40%
	Totalmente en desacuerdo	19	17%
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	Totalmente de acuerdo	13	12%
	De acuerdo	10	9%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	25%
	En desacuerdo	28	25%
	Totalmente en desacuerdo	31	28%
Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	Totalmente de acuerdo	7	6%
	De acuerdo	11	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17%
	En desacuerdo	39	35%
	Totalmente en desacuerdo	34	31%
	Totalmente de acuerdo	8	7%

	De acuerdo	9	8%
Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	15%
	En desacuerdo	36	33%
	Totalmente en desacuerdo	41	37%
	Totalmente de acuerdo	16	15%
La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	De acuerdo	1	1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	11%
	En desacuerdo	15	14%
	Totalmente en desacuerdo	66	60%
	Totalmente de acuerdo	9	8%
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	De acuerdo	4	4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	6%
	En desacuerdo	52	47%
	Totalmente en desacuerdo	38	35%
	Totalmente de acuerdo	9	8%
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5%
	En desacuerdo	37	34%
	Totalmente en desacuerdo	50	45%
	Totalmente de acuerdo	9	8%
Hay tareas laborales que afronto con temor.	De acuerdo	11	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	13%
	En desacuerdo	46	42%
	Totalmente en desacuerdo	30	27%
	Totalmente de acuerdo	26	24%
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	De acuerdo	12	11%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	15%
	En desacuerdo	47	43%
	Totalmente en desacuerdo	9	8%
	Totalmente de acuerdo	8	7%
En la IE se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	16%
	En desacuerdo	25	23%
	Totalmente en desacuerdo	50	45%
	Totalmente de acuerdo	15	14%
Los problemas laborales me ponen agresivo.	De acuerdo	2	2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	19%
	En desacuerdo	19	17%
	Totalmente en desacuerdo	53	48%
	Totalmente de acuerdo	8	7%
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	9%
	En desacuerdo	40	36%
	Totalmente en desacuerdo	43	39%
	Totalmente de acuerdo	9	8%
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	De acuerdo	4	4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	24%
	En desacuerdo	39	35%

	Totalmente en desacuerdo	32	29%
	Totalmente de acuerdo	10	9%
En la IE se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	De acuerdo	8	7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	14%
	En desacuerdo	33	30%
	Totalmente en desacuerdo	44	40%
Total por ítem		110	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO 10 Dimensión Depresión.

Tabla 13: Dimensión depresión

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
A menudo siento ganas de llorar	Totalmente de acuerdo	20	18%
	De acuerdo	10	9%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3%
	En desacuerdo	10	9%
	Totalmente en desacuerdo	67	61%
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	Totalmente de acuerdo	8	7%
	De acuerdo	16	15%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	12%
	En desacuerdo	24	22%
	Totalmente en desacuerdo	49	45%
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	Totalmente de acuerdo	9	8%
	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	6%
	En desacuerdo	29	26%
	Totalmente en desacuerdo	56	51%
Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	Totalmente de acuerdo	9	8%
	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	14%
	En desacuerdo	32	29%
	Totalmente en desacuerdo	45	41%
Me cuesta trabajo esforzarme por la vida.	Totalmente de acuerdo	14	13%
	De acuerdo	2	2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	13%
	En desacuerdo	37	34%
	Totalmente en desacuerdo	43	39%
Tengo la sensación de estar desmoronándome	Totalmente de acuerdo	6	5%
	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	9%
	En desacuerdo	14	13%
	Totalmente en desacuerdo	71	65%
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	Totalmente de acuerdo	7	6%
	De acuerdo	10	9%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	6%
	En desacuerdo	29	26%
	Totalmente en desacuerdo	57	52%
Me falta energía para afrontar la labor del profesio.	Totalmente de acuerdo	9	8%
	De acuerdo	3	3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	9%
	En desacuerdo	30	27%
	Totalmente en desacuerdo	58	53%
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	Totalmente de acuerdo	7	6%
	De acuerdo	16	15%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	5%
	En desacuerdo	40	36%

	Totalmente en desacuerdo	41	37%
	Totalmente de acuerdo	15	14%
A veces pienso que el mundo es una basura.	De acuerdo	12	11%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	6%
	En desacuerdo	24	22%
	Totalmente en desacuerdo	52	47%
	Total	110	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO11 Dimensión desadaptación

Tabla 14: Dimensión desadaptación

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	Totalmente de acuerdo	7	6%
	De acuerdo	11	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	21%
	En desacuerdo	19	17%
	Totalmente en desacuerdo	50	45%
Me pagan por enseñar no por formar personas.	Totalmente de acuerdo	12	11%
	De acuerdo	1	1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	19%
	En desacuerdo	21	19%
	Totalmente en desacuerdo	55	50%
Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	Totalmente de acuerdo	15	14%
	De acuerdo	4	4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	15%
	En desacuerdo	13	12%
	Totalmente en desacuerdo	62	56%
El salario del profesor es muy poco motivador.	Totalmente de acuerdo	33	30%
	De acuerdo	14	13%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	30%
	En desacuerdo	24	22%
	Totalmente en desacuerdo	6	5%
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	Totalmente de acuerdo	43	39%
	De acuerdo	23	21%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	13%
	En desacuerdo	19	17%
	Totalmente en desacuerdo	11	10%
Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	Totalmente de acuerdo	7	6%
	De acuerdo	3	3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	28%
	En desacuerdo	29	26%
	Totalmente en desacuerdo	40	36%
Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	Totalmente de acuerdo	12	11%
	De acuerdo	4	4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	29%
	En desacuerdo	11	10%
	Totalmente en desacuerdo	51	46%
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	Totalmente de acuerdo	10	9%
	De acuerdo	6	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	15%
	En desacuerdo	46	42%
	Totalmente en desacuerdo	32	29%
	Totalmente de acuerdo	5	5%

La política educativa pide mucho a cambio de poco.	De acuerdo	38	35%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	28%
	En desacuerdo	28	25%
	Totalmente en desacuerdo	8	7%
La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	Totalmente de acuerdo	26	24%
	De acuerdo	33	30%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	12%
	En desacuerdo	11	10%
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	Totalmente en desacuerdo	27	25%
	Totalmente de acuerdo	1	1%
	De acuerdo	19	17%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	31%
La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	En desacuerdo	26	24%
	Totalmente en desacuerdo	30	27%
	Totalmente de acuerdo	1	1%
	De acuerdo	13	12%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	15%
	En desacuerdo	51	46%
	Totalmente en desacuerdo	29	26%
Total		110	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO12 Dimensión presiones

Tabla 15: Dimensión presiones

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	Totalmente de acuerdo	5	5%
	De acuerdo	7	6%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	21%
	En desacuerdo	52	47%
	Totalmente en desacuerdo	23	21%
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	Totalmente de acuerdo	5	5%
	De acuerdo	2	2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	16%
	En desacuerdo	51	46%
	Totalmente en desacuerdo	34	31%
En mis clases hay buen clima de trabajo. *	Totalmente de acuerdo	53	48%
	De acuerdo	25	23%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	7%
	En desacuerdo	13	12%
	Totalmente en desacuerdo	11	10%
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	Totalmente de acuerdo	29	26%
	De acuerdo	18	16%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	32%
	En desacuerdo	19	17%
	Totalmente en desacuerdo	9	8%
Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	Totalmente de acuerdo	5	5%
	De acuerdo	10	9%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	7%
	En desacuerdo	42	38%
	Totalmente en desacuerdo	45	41%
Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	Totalmente de acuerdo	5	5%
	De acuerdo	6	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	32%
	En desacuerdo	37	34%
	Totalmente en desacuerdo	27	25%
Se me hace muy duro terminar el curso.	Totalmente de acuerdo	13	12%
	De acuerdo	4	4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	29%
	En desacuerdo	38	35%
	Totalmente en desacuerdo	23	21%
A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	Totalmente de acuerdo	5	5%
	De acuerdo	4	4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	22%
	En desacuerdo	26	24%
	Totalmente en desacuerdo	51	46%
Me siento desbordado por el trabajo.	Totalmente de acuerdo	6	5%
	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	8%

	En desacuerdo	32	29%
	Totalmente en desacuerdo	54	49%
	Totalmente de acuerdo	11	10%
	De acuerdo	4	4%
A veces trato de eludir responsabilidades.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	19%
	En desacuerdo	15	14%
	Totalmente en desacuerdo	59	54%
	Total	110	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO13 Dimensión desmotivación

Tabla 16 : Dimensión desmotivación

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	Totalmente de acuerdo	10	9%
	De acuerdo	21	19%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	30%
	En desacuerdo	34	31%
	Totalmente en desacuerdo	12	11%
Me siento quemado (estresado) por este trabajo.	Totalmente de acuerdo	6	5%
	De acuerdo	3	3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	26%
	En desacuerdo	31	28%
	Totalmente en desacuerdo	41	37%
Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	Totalmente de acuerdo	56	51%
	De acuerdo	19	17%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	7%
	En desacuerdo	12	11%
	Totalmente en desacuerdo	15	14%
Estoy lejos de la autorrealización laboral.	Totalmente de acuerdo	6	5%
	De acuerdo	2	2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	25%
	En desacuerdo	56	51%
	Totalmente en desacuerdo	18	16%
He perdido la motivación por la enseñanza.	Totalmente de acuerdo	8	7%
	De acuerdo	2	2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	13%
	En desacuerdo	19	17%
	Totalmente en desacuerdo	67	61%
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	Totalmente de acuerdo	9	8%
	De acuerdo	8	7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	21%
	En desacuerdo	32	29%
	Totalmente en desacuerdo	38	35%
Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	Totalmente de acuerdo	13	12%
	De acuerdo	40	36%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	30%
	En desacuerdo	11	10%
	Totalmente en desacuerdo	13	12%
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	Totalmente de acuerdo	16	15%
	De acuerdo	3	3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	20%
	En desacuerdo	42	38%
	Totalmente en desacuerdo	27	25%
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.	Totalmente de acuerdo	9	8%
	De acuerdo	3	3%

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	27%
	En desacuerdo	19	17%
	Totalmente en desacuerdo	49	45%
	Totalmente de acuerdo	25	23%
Los padres me valoran positivamente como profesor. *	De acuerdo	28	25%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	35%
	En desacuerdo	7	6%
	Totalmente en desacuerdo	11	10%
	Totalmente de acuerdo	11	10%
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	De acuerdo	11	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	20%
	En desacuerdo	38	35%
	Totalmente en desacuerdo	28	25%
	Totalmente de acuerdo	8	7%
El trabajo me resulta monótono.	De acuerdo	11	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	12%
	En desacuerdo	30	27%
	Totalmente en desacuerdo	48	44%
	Totalmente de acuerdo	11	10%
Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	De acuerdo	14	13%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	21%
	En desacuerdo	14	13%
	Totalmente en desacuerdo	48	44%
	Totalmente de acuerdo	27	25%
Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	De acuerdo	8	7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	25%
	En desacuerdo	20	18%
	Totalmente en desacuerdo	27	25%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO14 Dimensión mal afrontamiento.

Tabla 17 : Dimensión mal afrontamiento

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	Totalmente de acuerdo	41	37%
	De acuerdo	23	21%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	13%
	En desacuerdo	11	10%
	Totalmente en desacuerdo	21	19%
El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	Totalmente de acuerdo	20	18%
	De acuerdo	29	26%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	25%
	En desacuerdo	10	9%
	Totalmente en desacuerdo	24	22%
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	Totalmente de acuerdo	36	33%
	De acuerdo	26	24%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	14%
	En desacuerdo	16	15%
	Totalmente en desacuerdo	17	15%
Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	Totalmente de acuerdo	6	5%
	De acuerdo	9	8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	11%
	En desacuerdo	30	27%
	Totalmente en desacuerdo	53	48%
La organización de la IE me parece buena. *	Totalmente de acuerdo	22	20%
	De acuerdo	22	20%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	30%
	En desacuerdo	12	11%
	Totalmente en desacuerdo	21	19%
Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	Totalmente de acuerdo	24	22%
	De acuerdo	28	25%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	25%
	En desacuerdo	12	11%
	Totalmente en desacuerdo	19	17%
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	Totalmente de acuerdo	34	31%
	De acuerdo	23	21%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	26%
	En desacuerdo	9	8%
	Totalmente en desacuerdo	15	14%
Mis relaciones sociales fuera de la IE (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	Totalmente de acuerdo	46	42%
	De acuerdo	22	20%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	15%
	En desacuerdo	3	3%
	Totalmente en desacuerdo	22	20%
	Totalmente de acuerdo	15	14%
	De acuerdo	6	5%

Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	44%	
	En desacuerdo	28	25%	
	Totalmente en desacuerdo	13	12%	
		Totalmente de acuerdo	11	10%
El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	De acuerdo	2	2%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	21%	
	En desacuerdo	36	33%	
		Totalmente en desacuerdo	38	35%
		Totalmente de acuerdo	21	19%
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	De acuerdo	33	30%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	36%	
	En desacuerdo	7	6%	
		Totalmente en desacuerdo	9	8%
		Totalmente de acuerdo	25	23%
*Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	De acuerdo	29	26%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	18%	
	En desacuerdo	21	19%	
		Totalmente en desacuerdo	15	14%
		Total	110	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO15 Dimensión diseño de trabajo

Tabla 18: Dimensión diseño de trabajo

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Participar activamente en el establecimiento de objetivos	Muy bajo	4	4%
	Bajo	8	7%
	Medio	36	33%
	Alto	55	50%
	Muy Alto	7	6%
Participar en el diseño del puesto de trabajo	Muy bajo	1	1%
	Bajo	16	15%
	Medio	48	44%
	Alto	27	25%
	Muy Alto	18	16%
Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	Muy bajo	1	1%
	Bajo	11	10%
	Medio	9	8%
	Alto	61	55%
	Muy Alto	28	25%
Tener una opinión propia	Muy bajo	3	3%
	Bajo	3	3%
	Medio	5	5%
	Alto	56	51%
	Muy Alto	43	39%
Tener un plan de trabajo claro	Muy bajo	1	1%
	Bajo	4	4%
	Medio	19	17%
	Alto	55	50%
	Muy Alto	31	28%
Variedad en las actividades del trabajo	Muy bajo	1	1%
	Bajo	7	6%
	Medio	29	26%
	Alto	55	50%
	Muy Alto	18	16%
Participación en programas de perfeccionamiento	Muy bajo	12	11%
	Bajo	12	11%
	Medio	36	33%
	Alto	45	41%
	Muy Alto	5	5%
Posibilidad de actualización permanente	Muy bajo	12	11%
	Bajo	17	15%

	Medio	21	19%
	Alto	39	35%
	Muy Alto	21	19%
Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	Muy bajo	12	11%
	Bajo	18	16%
	Medio	43	39%
	Alto	16	15%
	Muy Alto	21	19%
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	Muy bajo	0	0%
	Bajo	15	14%
	Medio	36	33%
	Alto	40	36%
	Muy Alto	19	17%
Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	Muy bajo	3	3%
	Bajo	24	22%
	Medio	47	43%
	Alto	22	20%
	Muy Alto	14	13%
	Total	110	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO16 Dimensión condiciones de vida

Tabla 19: Dimensión condiciones de vida

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Disponer de suficiente tiempo libre	Muy bajo	4	4%
	Bajo	32	29%
	Medio	36	33%
	Alto	25	23%
	Muy Alto	13	12%
Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	Muy bajo	7	6%
	Bajo	16	15%
	Medio	31	28%
	Alto	20	18%
	Muy Alto	36	33%
Poder establecerse en una localidad determinada	Muy bajo	7	6%
	Bajo	14	13%
	Medio	30	27%
	Alto	39	35%
	Muy Alto	20	18%
Disponer de suficiente tiempo para la familia	Muy bajo	10	9%
	Bajo	36	33%
	Medio	30	27%
	Alto	17	15%
	Muy Alto	17	15%
Tener un horario flexible	Muy bajo	16	15%
	Bajo	18	16%
	Medio	43	39%
	Alto	19	17%
	Muy Alto	14	13%
Disponer de una buena seguridad social	Muy bajo	12	11%
	Bajo	28	25%
	Medio	36	33%
	Alto	24	22%
	Muy Alto	10	9%
Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	Muy bajo	3	3%
	Bajo	16	15%
	Medio	27	25%
	Alto	40	36%
	Muy Alto	24	22%
Total		110	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO17 Dimensión realización personal

Tabla 20: Realización personal

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Sentir que está realizando algo valioso	Muy bajo	9	8%
	Bajo	18	16%
	Medio	15	14%
	Alto	44	40%
	Muy Alto	24	22%
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	Muy bajo	8	7%
	Bajo	21	19%
	Medio	28	25%
	Alto	32	29%
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	Muy bajo	9	8%
	Bajo	19	17%
	Medio	30	27%
	Alto	42	38%
Encontrar motivador el trabajo que realizas	Muy bajo	9	8%
	Bajo	25	23%
	Medio	16	15%
	Alto	46	42%
Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	Muy Alto	14	13%
	Muy bajo	15	14%
	Bajo	19	17%
	Medio	12	11%
	Alto	44	40%
Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades	Muy Alto	20	18%
	Muy bajo	14	13%
	Bajo	19	17%
	Medio	25	23%
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	Alto	40	36%
	Muy Alto	12	11%
	Muy bajo	9	8%
	Bajo	18	16%
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	Medio	14	13%
	Alto	56	51%
	Muy Alto	13	12%

	Muy bajo	7	6%
	Bajo	22	20%
Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	Medio	26	24%
	Alto	39	35%
	Muy Alto	16	15%
<hr/>			
	Total	110	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral docente y estrés en la provincia de San Marcos, 2018

ANEXO18 Dimensión promoción y superiores

Tabla 21: Promoción y superiores

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	Muy bajo	11	10%
	Bajo	20	18%
	Medio	48	44%
	Alto	20	18%
	Muy Alto	11	10%
Tener buenas relaciones con los superiores	Muy bajo	8	7%
	Bajo	17	15%
	Medio	19	17%
	Alto	43	39%
	Muy Alto	23	21%
Tener superiores competentes y justos	Muy bajo	8	7%
	Bajo	11	10%
	Medio	45	41%
	Alto	27	25%
	Muy Alto	19	17%
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	Muy bajo	3	3%
	Bajo	12	11%
	Medio	61	55%
	Alto	27	25%
	Muy Alto	7	6%

ANEXO 19 Dimensión salario

Tabla 22: Salario

Pregunta	Respuesta	Recuento	Porcentaje %
Obtener un buen salario	Muy bajo	15	14%
	Bajo	13	12%
	Medio	52	47%
	Alto	21	19%
	Muy Alto	9	8%
Reconocimiento económico del rendimiento laboral	Muy bajo	11	10%
	Bajo	19	17%
	Medio	54	49%
	Alto	13	12%
	Muy Alto	13	12%