

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Una Institución Adventista

**Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes
de la Universidad Peruana Unión, 2018**

Por

Iván Apaza Romero

Asesor

Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas

Lima, diciembre de 2019

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

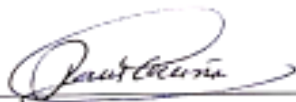
Yo, Bernardo Raúl Acuña Casas, con DNI N° 06810223

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018”** constituye la memoria que presenta el maestro Iván Apaza Romero para obtener el grado académico de Doctor en Administración de Negocios, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia que las argumentaciones, datos presentados y declaraciones en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometo en absoluto a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de julio del 2020.



Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas

ASESOR DE LA TESIS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE DOCTOR 0062

En Lima, Naña, Villa Unión, a diez días del mes de diciembre del año 2019, siendo las 10:00 a. m. se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Jorge Luis Reyes Aguilar y los demás miembros siguientes: Dr. Rubén Leonard Apaza Caza como Secretario; Dr. Edwin Octavio Cisneros Paragly y Dr. David Edmundo De la Cruz Jangos y Dr. Bernardo Raúl Espinoza Torres con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada:

del Magister: IVAN APAZA ROMERO
conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor en: Administración de Negocios

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado por el Jurado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invito a los demás miembros del mismo a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen del Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con el dictamen siguiente: APROBADO por UNANIMIDAD con el mérito académico adicional de:

El Presidente del Jurado solicito al candidato ponerse de pie y procedió a poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

[Firma]
Presidente

[Firma]
Secretario

[Firma]
Miembro

[Firma] D.V.
Miembro

[Firma]
Miembro

[Firma]
Candidato

Dedicatoria

A mi amada esposa Martha Edith, quien cada día me impulsa a seguir adelante, abnegándose en el servicio y la misión a la cual Dios le llamó, entregándome su apoyo incondicional, su tiempo, amor y fortaleza.

A mis hijos Zuemy Edith, Ivonne Aseneth e Iván Alejandro, amados en quienes encuentro ánimo y desafíos constantes, para seguir sirviendo a mi Señor.

Con todo mi esfuerzo, trabajo y dedicación.

Agradecimientos

A Dios, por su compañía constante en el desarrollo de esta tesis. A mi esposa Martha y mis hijos, por el apoyo irrestricto en el desarrollo de los estudios doctorales. A los gestores de la Universidad Peruana Unión, por su apoyo permanente en este proceso de crecimiento, por el respaldo recibido en la formación académica y profesional. Al Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas, asesor de mi tesis doctoral, quien manifestó permanentemente confianza, ánimo y excelencia en su apoyo y supervisión, entregando más cada día.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de figuras.....	xiii
Índice de anexos.....	xiv
Resumen.....	xv
Capítulo I.....	17
Planteamiento del problema.....	17
1.1. Descripción del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema General.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Objetivos de la investigación.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Teórica.....	21
1.4.2. Metodológica.....	21
1.4.3. Institucional.....	22
1.4.4. Social.....	22
1.5. Fundamento filosófico.....	22
Capítulo II.....	24
Marco teórico.....	24
2.1. Antecedentes de la investigación.....	24

2.1.1.	Internacionales.	24
2.1.2.	Nacionales.	27
2.2.	Bases teóricas.	30
2.2.1.	Presión laboral.	30
2.2.2.	Estrés laboral.	31
2.2.3.	Relación entre presión laboral y el estrés laboral.	33
2.2.4.	Dimensiones de la Presión laboral.	34
2.2.4.1.	Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula.	34
2.2.4.2.	Presiones originarias en el aula.	35
2.2.4.3.	Presiones originadas por la organización administrativa.	36
2.2.4.4.	Flexibilidad con respecto a la tarea docente.	37
2.2.5.	Modelos de presión laboral.	38
2.2.5.1.	Modelo del indicador de presión en el trabajo (IPT)	38
2.2.5.2.	Modelo de esfuerzo – recompensa de Siegrist.	39
2.2.6.	La satisfacción laboral.	40
2.2.6.1.	Modelos o teorías.	43
2.2.6.2.	Importancia de la satisfacción laboral.	45
2.3.	Marco conceptual.	46
2.3.1.	Presión laboral.	46
2.3.1.1.	Presiones derivadas de la labor educativa.	46
2.3.1.2.	Presiones derivadas de la vida cotidiana.	46
2.3.1.3.	Presiones originadas por la presión administrativa.	47
2.3.1.4.	Flexibilidad respecto a la tarea docente.	47
2.3.2.	Satisfacción laboral.	47
2.3.2.1.	Satisfacción laboral.	47

2.3.2.2.	Satisfacción intrínseca.	47
2.3.2.3.	Satisfacción extrínseca.	47
Capítulo III		48
Metodología de la investigación.....		48
3.1.	Tipo de estudio	48
3.2.	Diseño de investigación.....	48
3.3.	Hipótesis de la investigación.	49
3.3.1.	Hipótesis general.....	49
3.3.2.	Hipótesis específicas.....	49
3.4.	Operacionalización de las variables.....	50
3.5.	Población y muestra.....	54
3.5.1.	Delimitación espacial y temporal.....	54
3.5.2.	Delimitación de la población y muestra.....	54
3.5.3.	Técnicas de muestreo.	55
3.6.	Instrumento	56
3.6.1.	Diseño de instrumento de investigación.	56
3.6.2.	Cuestionario de satisfacción laboral.	57
3.6.3.	Cuestionario sobre fuentes de presión laboral (FPL).....	57
3.6.4.	Validación del instrumento.	58
3.6.5.	Plan de procesamiento de datos.	64
Capítulo IV		66
Resultados.....		66
4.1.	Análisis descriptivo de datos	66
4.2.	Análisis exploratorio de los datos.....	78
4.3.	Contrastación de hipótesis	80

4.3.1.	Hipótesis general.....	80
4.3.2.	Hipótesis específica 1.	84
4.3.3.	Hipótesis específica 2.	86
4.3.4.	Hipótesis específica 3.	87
4.3.5.	Hipótesis específica 4.	89
4.4.	Análisis complementario	90
4.4.1.	La SL y las FPL en función del docente en pregrado y postgrado.	90
4.4.2.	La SL de los docentes de las filiales respecto a los docentes de Lima.	92
4.4.3.	Las FPL de los docentes de la UPeU respecto a las filiales.....	93
4.4.4.	La SL y su relación a la condición nombrado y contratado del docente.	94
4.4.5.	Las FPL en función al docente nombrado y contratado.....	94
4.4.6.	La SL y las FPL en función al docente tiempo completo y tiempo parcial.	95
4.4.7.	La SL y las FPL en base a la categoría docente.....	97
4.4.8.	La SL y las FPL en función a la formación del docente.	99
4.4.9.	La SL y las FPL en función al estado civil.	101
4.4.10.	La SL y las FPL en función al género.....	102
4.4.11.	La SL y las FPL en función al lugar de nacimiento.....	104
4.5.	Discusiones	106
	Conclusiones y recomendaciones.....	112
5.1.	Conclusiones.....	112
5.2.	Recomendaciones	116
	Referencias bibliográficas	118
	Anexos.....	123

Índice de tablas

Tabla 1 Definiciones relacionadas a la presión laboral.....	31
Tabla 2 Estados de situación de estrés	32
Tabla 3 Conexión del proceso de estadios	32
Tabla 4 Tipos de presiones originadas por la dirección	36
Tabla 5 Tipos de presión originadas por tareas y actividades docentes	38
Tabla 6 Definiciones de Satisfacción laboral (SL).....	41
Tabla 7 Identificación de las variables	51
Tabla 8 Docentes de las diversas facultades de la Universidad Peruana Unión, 2018.....	54
Tabla 9.- Muestra de docentes de las diferentes sedes de la Universidad Peruana Unión, 2018.	56
Tabla 10 <i>Porcentaje de validación de juicio de expertos</i>	59
Tabla 11 <i>Muestra de docentes año 2018</i>	59
Tabla 12 Fiabilidad del inventario de satisfacción laboral docente.....	60
Tabla 13 Análisis de fiabilidad del inventario fuentes de presión laboral docente	60
Tabla 14 Muestra de docentes año 2018	60
Tabla 15 Fiabilidad del inventario de fuentes de presión laboral docente	61
Tabla 16 Fiabilidad de las cuatro dimensiones	61
Tabla 17 Características de la escala general de satisfacción.....	61
Tabla 18 Sub escalas del instrumento	62
Tabla 19 Tabla de valoración	63
Tabla 20 Escala de satisfacción general.....	63
Tabla 21 Escala de satisfacción intrínseca	63
Tabla 22 Escala de satisfacción extrínseca.....	64

Tabla 23 Baremo	66
Tabla 24 Análisis de las frecuencias absolutas de las presiones sociales derivadas de la labor educativa .	66
Tabla 25 Análisis de las presiones derivadas de la vida cotidiana	68
Tabla 26 Fuentes de presión originadas por la presión administrativa	70
Tabla 27 Flexibilidad respecto a la tarea docente.	72
Tabla 28 Análisis de las frecuencias absolutas de satisfacción intrínsecaAnálisis de las fAnálisis de las frecuencias absolutas de satisfacción intrínseca.....	74
Tabla 29 Análisis de frecuencia de satisfacción extrínseca.....	76
Tabla 30 Bondad de ajuste de las dimensiones de las fuentes de presión laboral	80
Tabla 31 Matriz de correlaciones entre satisfacción laboral y presión laboral	81
Tabla 32 Presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral.....	85
Tabla 33 Correlación de las presiones derivadas de la vida cotidiana y satisfacción laboral	86
Tabla 34 Presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral	88
Tabla 35 <i>Correlación entre flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral</i>	89
Tabla 36 Diferencia de medias de la satisfacción laboral según el ejercicio de la docencia.....	91
Tabla 37.....	91
Tabla 38 Comparación de la satisfacción laboral entre Lima y otras sedes	92
Tabla 39 Comparación de las fuentes de presión laboral entre Lima y las otras sedes	93
Tabla 40 La comparación de la satisfacción laboral según la condición nombrado y contratado del docente	94
Tabla 41 Comparación de la presión laboral según su condición laboral	95
Tabla 42 Comparación de la presión laboral según tiempo laboral	97
Tabla 43. Comparación de la satisfacción laboral y la categoría docente.....	98
Tabla 44 Comparación de las fuentes de presión laboral según la categoría docente.....	99

Tabla 45 Comparación de la satisfacción laboral según el tipo de universidad donde estudió el docente	100
Tabla 46 Comparación de las fuentes de presión laboral según tipo de universidad de estudio	100
Tabla 47 Análisis comparativo de la satisfacción laboral según su estado civil	101
Tabla 48 Análisis comparativo de las fuentes de presión laboral según su estado civil	102
Tabla 49	103
Tabla 50 Comparativo de fuentes de presión laboral según sexo	104
Tabla 51 Comparación de la satisfacción laboral según lugar de nacimiento	105
Tabla 52 Comparación de las fuentes de presión laboral según lugar de nacimiento	106

Índice de figuras

Figura 1. Modelo del Indicador de Presión en el Trabajo (IPT).....	39
Figura 2. Modelo de Siegrist (1996).....	39
Figura 3. Esquema de diseño correlacional.....	49
Figura 4. Análisis de frecuencia de la variable FPL en su dimensión de PSDLE.....	67
Figura 5. Análisis porcentual PSDLE	68
Figura 6. Análisis de la PDVC.	69
Figura 7. Análisis porcentual de las presiones derivadas de la vida diaria (PDVC).	70
Figura 8. Fuentes POPA	71
Figura 9. Presiones originadas por la presión administrativa (POPA).....	72
Figura 10. Flexibilidad respecto a la tarea docente	73
Figura 11.. Análisis porcentual de flexibilidad respecto a la tarea docente.	74
Figura 12. Análisis de frecuencia de satisfacción intrínseca (SI).....	75
Figura 13. Análisis porcentual de SI.	76
Figura 14. Análisis de frecuencia de satisfacción extrínseca (SE).	77
Figura 15. Análisis porcentual de satisfacción extrínseca (SE).....	78
Figura 16. Medias de la variable satisfacción laboral	79
Figura 17. Medias de la variable fuentes de presión laboral	80
Figura 18. Modelo de PL y los factores SL.....	82
Figura 19. Presión laboral y la satisfacción laboral.....	84

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia de FPL y SL	124
Anexo 2. Matriz Instrumental	125
Anexo 3. Resolución de la tesis	127
Anexo 4. Carta de autorización	128
Anexo 5. Validación de instrumento	129
Anexo 6. Inventario PLD.....	133
Anexo 7. Instrumentos escala de satisfacción laboral	136

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018. Este estudio se condujo bajo el soporte metodológico de investigación de tipo descriptivo – correlacional de diseño de investigación no experimental de corte transversal, estudiándose a una población de 469 docentes de tres campus universitarios (Lima, Juliaca y Tarapoto). Se aplicó a una muestra constituida por 211 docentes de los tres campus de acuerdo a un muestreo no probabilístico por conveniencia. El resultado más importante del estudio se centra en responder al objetivo e hipótesis general, mostrando que existe relación indirecta entre las Fuentes de Presión laboral y la Satisfacción Laboral en los docentes estudiados. Permite concluir que mientras la Presión Laboral aumenta, la Satisfacción laboral tiende a bajar, asimismo, cuando la Satisfacción laboral sube la Presión Laboral baja.

Palabras clave: Satisfacción Laboral; Presión laboral; Fuentes de Presión Laboral; Satisfacción Intrínseca; Satisfacción Extrínseca.

Summary

The purpose of this research was to determine how the sources of work pressure and job satisfaction in teachers of the Universidad Peruana Unión, 2018 are related. This study was conducted under the methodological support of descriptive type research - correlational of non-experimental research design cross-sectional, studying a population of 469 teachers from three university campuses (Lima, Juliaca and Tarapoto). It was applied to a sample consisting of 211 teachers from the three campuses according to a non-probabilistic sampling for convenience. The most important result of the study focuses on responding to the general objective and hypothesis, showing that there is an indirect relationship between the Sources of Work Pressure and Job Satisfaction in the teachers studied. It allows to conclude that while the Labor Pressure increases, the Job Satisfaction tends to decrease, likewise, when the Job Satisfaction rises the Labor Pressure drops.

Keywords: Job Satisfaction; Labor pressure; Sources of Labor Pressure; Intrinsic Satisfaction; Extrinsic Satisfaction

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema.

En una sociedad laboral cada vez más globalizado permite a las empresas ser más exigentes consigo mismas, como también buscando estrategias de fidelización con el cliente interno para que este se sienta satisfecho laboralmente. Sin embargo, la presión laboral a los colaboradores en las organizaciones es cada vez más preocupante. La información de la Organización Mundial de la Salud (OMS) reveló que el 75% de ciudadanos mexicanos sufren del síndrome de burnout producto de la presión laboral. Esto ha permitido que México se ubique en el primer lugar el ranking mundial en estrés laboral, superando a China (73%) y Estados Unidos de Norte América (59%). Cabe señalar que la depresión, ansiedad y el estrés son ocasionados por el trabajo, de la mano de los accidentes laborales; este último, genera grandes pérdidas anuales que ascienden al 4% del PIB, dato estimado por la Organización Internacional del trabajo (OIT) (Mendoza, 2016).

Así como México, y en toda Latino América, en los últimos años, se ha experimentado un retroceso considerable registrando un déficit de contar con personal con las habilidades necesarias que se requiere en el campo laboral, esto debido a la crisis económica global que ha golpeado con fuerza a las economías emergentes de la región. Datos revelados por ACIS (2015) indican que el país con mayor tensión en América Latina es Colombia, la cual asciende a una tasa de desempleo alrededor del 9%. ACIS manifiesta que esta demanda de empleo insatisfecha es debido al fuerte incremento del dólar y el desplome de los precios internacionales, en el 2015, afectando directamente al mercado laboral del país.

Fernández (2008) menciona que “el trabajo docente en el Perú presenta inadecuadas condiciones laborales, existiendo un escaso reconocimiento profesional y social que le otorga la sociedad en su conjunto, así como por las condiciones particularmente duras en las que suele cumplir la labor docente, convirtiéndose estas situaciones en un factor generador de estrés”. Rodríguez (2013) explica que la “presión laboral, tienen repercusiones en el desempeño de una persona. Así, mayores o menores estados de tensión habrán de repercutir en la capacidad productiva, hecho que fácilmente puede extrapolarse al campo de la productividad”. En el Perú, la universidad empezó a mirarse como un negocio; y, lo importante en ese sentido, es que se matriculen muchos alumnos, incluso con pensiones bajas porque son compensados con miles de ingresantes, y las condiciones en las que laboran los docentes no son las más adecuadas pudiendo generar insatisfacción.

Cuando la organización conoce a sus trabajadores detecta cuáles son sus motivaciones y sus necesidades; de esta manera, se podrían aprovechar mejor el potencial de los mismos al estar en líneas semejantes tanto el esfuerzo del colaborador como el compromiso de la organización por buscar la armonía en la organización.

Conocedor del contexto universitario, en nuestra patria como los salarios por debajo de una regla establecida salarial, los bajos criterios de inversión por parte de la política de estado en el sector educativo, la infraestructura de los salones y las instalaciones que se necesitan para dar una mejor clase son algunos de los factores que desmotivan al docente en las aulas.

El profesorado dentro de la Universidad Peruana Unión, debe desempeñar tareas docentes, investigadoras y de gestión. Sin embargo, en los procesos de promoción dentro de la universidad se valora más la tarea investigadora frente a la tarea docente y de gestión y en las filiales de Juliaca y Tarapoto muchos docentes son contratados a tiempo parcial;

producto de esta realidad, el profesorado no desarrolla tareas de investigación y gestión, porque no está asignado a su carga docente.

La presión laboral se da cuando los docentes, aparte de su carga académica, se les asigna otras tareas en equipos, las cuales no están asignadas y, sin embargo, tienen que apoyar por el bien común de la organización, por lo que sucede el estrés laboral; a ello, se suman las tareas que tiene que llevar a casa, el no respeto de la autoridad de solo ocupar los días de labores para sus actividades; sumando a ellos, la falta de descanso, el poco tiempo de dedicación a sus familias, porque el trabajador desencadena en un estrés por la presión laboral que ejercen sobre ellos.

Por otro lado, está la insatisfacción por parte del docente, cuando llega fin de año y comienza el proceso de rotaciones anuales y, por qué no decirlo semestralmente, el cual se percibe como alta aceleración en costos y gastos, no cumpliendo al 100%. Los objetivos trazados en los planes administrativos, el alto costo de capacitación al personal que no se identifica en forma rápida con el trabajo que realiza genera una ralentización en el aprendizaje y cuando cree ya saberlo para poder manejar bien el puesto, entonces sucede el cambio o rotación o simplemente el despido.

Con lo cual, esto ha generado que en esta investigación se estudien las dos variables presión laboral y satisfacción laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

¿En qué medida el análisis de las fuentes de presión laboral se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿En qué medida el análisis de las presiones sociales derivadas de la labor educativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?
- ¿En qué medida el análisis de las presiones derivadas de la vida cotidiana se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?
- ¿En qué medida el análisis de las presiones originadas por la presión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?
- ¿En qué medida el análisis de la flexibilidad respecto a la tarea docente se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Analizar en qué medida las fuentes de presión laboral se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Analizar en qué medida las presiones sociales derivadas de la labor educativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.
- Analizar en qué medida las presiones derivadas de la vida cotidiana se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

- Analizar en qué medida las presiones originadas por la presión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.
- Analizar en qué medida la flexibilidad respecto a la tarea docente se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica.

Este trabajo de investigación es fundamental porque accederá a ampliar la información sobre el análisis de las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral. Dicha información permitirá que el grupo científico, en el área de gestión del talento humano, amplíe sus conocimientos y contrasten con las realidades, estos productos de los resultados, proporcionando, además, ideas de investigación, con la finalidad de construir un marco teórico actualizado de la realidad. El estudio se llevará a cabo en los docentes de la Universidad Peruana Unión.

1.4.2. Metodológica.

Al ser una investigación descriptiva–correlacional, brindará una aportación metodológica porque pone a disposición la relación existente entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral, los que podrían ser usados en otros trabajos de investigación.

Se aplicará a través de método de encuesta y los resultados serán pruebas verídicas de la dada por los docentes de la Universidad Peruana Unión.

1.4.3. Institucional.

La información obtenida será muy valiosa para la Universidad Peruana Unión, cuando los aportes mencionados en el proyecto sean reconocidos como mejoras en la búsqueda del proceso de satisfacción laboral como resultado de las fuentes de presión laboral.

Por otro lado, facilitará reforzar aquellas áreas o puntos críticos identificados.

También, la presente investigación podrá ser usada como antecedente para el progreso de nuevos trabajos de investigación para las diferentes carreras profesionales de la Universidad Peruana Unión.

1.4.4. Social.

En el aspecto social, el trabajo de investigación brindará un aporte a las organizaciones establecidas en los sectores de la educación, que priorizarán la satisfacción laboral.

Permitiendo corregir en ellos aspectos débiles y / o implementar mejoras dentro de las actividades laborales, elevando así el nivel de competitividad. Asimismo, el estudio permitirá aportar a los estudiantes una ruta a seguir para una futura línea de investigación del mismo tema o afines al mismo.

1.5. Fundamento filosófico

En el trabajo de investigación nos explica que la presión es lo que el sujeto percibe del trabajo con respecto a las condiciones que no encuentra para lograr en él una satisfacción, lo que desencadena en un estrés, pero en el texto bíblico de **Proverbios 16:3** dice Encomienda a Jehová tus obras, y tus pensamientos serán afirmados. Lo que aquí debemos resaltar es que si nuestro pensar este guiado por nuestro Dios, entonces las obras serán buenas por la confianza depositada en él. En el libro de **Romanos 8:28** sabemos que para los que aman a Dios todas las cosas les ayudan a bien, para aquellos que son llamados

conforme a su propósito, esto quiere decir que para todo el que confía en Dios hace las cosas de acuerdo a sus propósitos, las cosas malas se resolverán, y será lo mejor en última instancia, y buscar en sí mismo la satisfacción en el trabajo.

Otro ejemplo práctico de presión laboral lo vemos en la parábola de los talentos en San **Mateo 25:14-30**. En esta parábola se ve que la presión laboral está dirigida a tres siervos. Solo el que recibió un talento minimizo la presión laboral de su patrón y decidió esconder lo que había recibido. Finalmente, la satisfacción laboral solo lo reciben los dos primeros ya que la recompensa se hizo realidad cuando el patrón regreso de viaje y materializo sus incentivos tanto para los que cumplieron y castigo para el que no cumplió.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales.

González (2008), en su tesis, tuvo el objetivo de determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los docentes universitarios. Para ello, se utilizó una metodología hermenéutica, bajo una muestra no probabilística, accidental y voluntaria. El estudio destaca, que el “distrés laboral” (estrés malo) predomina en una tercera parte de profesores producto del trabajo excesivo, superando su capacidad de resistencia, y en efecto un desequilibrio en su comportamiento. Asimismo, se destaca que la tercera parte de los profesores se mostró satisfacción laboral; esta satisfacción es producto de los factores intrínsecos.

Asimismo, Andrade (2000), en un estudio sobre el Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del área de cuidados intensivos de la Universidad San Luis de Potosí, México, tuvo el objetivo de determinar la relación entre los factores potenciales de estrés y la satisfacción laboral de los enfermeros en la unidad de cuidados intensivos. Su metodología de estudio fue descriptiva, transversal, correlacional; Llegando a las siguientes conclusiones: las interacciones entre los docentes y su medio ambiente de trabajo, al igual que los factores de la organización determinadas por las condiciones de la tarea, causan estrés, pero a la vez satisfacción laboral. Tal vez considerando que este tipo de servicio ofreció la oportunidad de mantenerse actualizado y de poner en práctica conocimientos nuevos e inclusive innovar y tomar decisiones que son vitales para la vida del paciente.

Situación que se apoya con lo referido por Robbins (citado por Tejada Fernandez *et al.*, 2007) quienes mencionan que los colaboradores prefieren puestos que les permitan utilizar sus habilidades, su capacidad y que les ofrezca una serie de tareas, libertad y retroalimentación sobre lo que están desempeñando, esto hace que el trabajo sea desafiante desde el punto de vista mental.

Es valioso identificar y reconocer periódicamente las fuentes y los niveles de estrés para disminuirlos o bien mantenerlos en niveles moderados o bajos, ya que se han señalado como benéficos, que estimulan el cuerpo y acrecientan su capacidad de reaccionar y entonces los individuos realizan mejor sus tareas, con mayor intensidad o rapidez. Visto desde este ángulo, el estrés es una fuente de energía, un poderoso mecanismo de adaptación y superación.

Pelaisa (2014) tuvo como objetivo establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A., México. Su metodología fue explicativa, descriptiva y correlacional y llegó a la siguiente conclusión: El resultado entre ambas variables tiene una relación significativa de nivel Alpha Crombach de 0.05 y en la investigación realizada, la mayoría de los trabajadores del Serviteca Altense S.A. manifiestan niveles altos de estrés, donde se toma en cuenta la media arrojada por la prueba sobre estrés administrada, la cual fue de 21.1 y de acuerdo a los estándares de la prueba donde la media normal debe ser de 16.3 y 14.7; es decir, los resultados que estén por encima de este manifiestan niveles altos de estrés y los que sean menores se consideran bajos.

La investigación definió que el estrés general y laboral produce en las instituciones conflictos que generan una baja de la productividad en el personal.

Y cuando existe un mal desempeño laboral de parte de los colaboradores uno de los factores que lo produce es el estrés negativo, donde se hace necesario estar alerta a los factores resultantes del problema y tomar en cuenta que un estrés bien manejado puede favorecer a la empresa con una mayor productividad.

Sanchez (2011), en su tesis, tuvo el objetivo de identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en la labor y prosperidad psíquica en los empleados de una empresa de cereales, Argentina. Su método fue correlacional y basado en un enfoque cuantitativo. Se llegó a las conclusiones de que existe un nivel de estrés laboral e insatisfacción laboral en este tipo de organizaciones, producto de la aplicación de los turnos rotativos, el exceso de trabajo, demasiadas responsabilidades, escaso interés de las autoridades por una buena comunicación, tareas no adecuadas y la ausencia de desempeños.

Alfonso (2017), en su tesis tuvo como objetivo estudiar la correlación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz, Bolivia, con el fin de conocer los constructos cognitivos que median entre ambas variables, de accionar interactivo en las actividades laborales por medio de instrumentos validados. Su investigación es transversal, transaccional, correlacional.

Se establece que la correlación entre la estimulación y la satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz”, porcentualmente el nivel de motivación es mayor al nivel de satisfacción, debido a los elementos encontrados en la investigación. Es decir, que la variable motivación, así como la variable satisfacción laboral se relacionan en cuanto a los factores intrínsecos (factores motivacionales, necesidad de logro, necesidad de afiliación) que se sobre ponen a los extrínsecos (factores de higiene o mantenimiento, necesidad de poder, retribución económica, seguridad y estabilidad).

En cuanto al primer objetivo específico, se determina que los niveles de motivación laboral porcentualmente son mayores.

De acuerdo al segundo objetivo específico, se determina que porcentualmente los niveles de satisfacción laboral son menores lo que quiere decir, es que existe la presencia de motivación laboral pero no así de satisfacción laboral.

En el tercer objetivo específico, se identifica que el tipo de motivación que presenta el personal es la motivación intrínseca.

2.1.2. Nacionales.

En un contexto nacional, Dios y Manrique (2005) tuvieron como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral, teniendo como variable de estudio los factores psicosociales de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo I José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes agosto 2004 – febrero 2005. El estudio fue descriptiva, transversal y prospectiva. Se trabajó con un universo de 38 profesionales, utilizándose un instrumento elaborado por las autoras tomando como referencia la escala de medición tipo Likert. “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 recomendó a las autoridades jefes y supervisores que tomen medidas para mejorar e incrementar el nivel de satisfacción de estos profesionales”.

Asimismo, Vásquez (2007) mencionó que el propósito de este estudio se basó en determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Su metodología fue descriptiva de corte transversal, encuestándose a 52 enfermeras. Los resultados arrojados indicaron que el 48% de los enfermeros presentan motivación media, así como más del 50% de estos profesionales muestran motivación media, destacándose la identidad y autonomía por mostrar una motivación media con tendencia a alta, y las dimensiones que presentaron nivel bajo fueron la retroalimentación, importancia y diversas tareas. Por otra parte, la satisfacción laboral se presentó que el 53.8% de los enfermeros obtuvieron un nivel medio; asimismo, en base a los factores de la satisfacción laboral arrojó que más del 40% de los profesionales presentaron nivel medio, destacándose los factores de desempeño de tareas, el vínculo con la autoridad, los beneficios laborales y remunerativos. Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del estudio, donde se reafirma que existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de dicho personal.

Manya (2008), en su estudio, tuvo el objetivo de determinar si existe relación entre las fuentes de presión laboral y las dimensiones de personalidad y estrés laboral, en profesores de educación especial de Lima Metropolitana. Su diseño fue descriptivo correlacional, estudiándose a una población de 308 docentes. Los resultados arrojaron que existen correlaciones moderadas y significativas entre las variables; es decir, a mayor extraversión menor presión laboral, a menor cansancio emocional y despersonalización hay una mayor realización personal. En efecto, quienes obtienen mayores puntuaciones en neuroticismo experimentan mayor presión laboral, mayor cansancio emocional, despersonalización. Es decir, a mayor presión laboral se observa mayor cansancio emocional y despersonalización.

Finalmente, en un estudio realizado por Alvarez (2007), en su tesis sobre determinar la relación de las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en los profesores de las universidades estatales y privadas de Lima Metropolitana, utilizó un soporte metodológico de tipo correlacional, transaccional y comparativo. Estudiándose a una muestra conformada por 506 docentes. Los resultados confirmaron que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral tienen una relación inversa (negativa). Asimismo, el bienestar laboral y las fuentes de presión de los docentes provenientes de instituciones educativas estatales difieren de los docentes provenientes de las instituciones educativas adventistas. Finalmente, las fuentes de presión laboral influyeron en los factores de la satisfacción laboral, como también se encuentran diferencias en ambas variables aplicada a los sectores ya mencionados.

Pelaisa (2014), en su tesis, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Niño Jesús Milagroso SCRL – 2015, Huancayo. La metodología que usó fue descriptivo y correlacional, y se llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción laboral, con una correlación de spearman de 0.735. Muestra que existe una relación real media, con un nivel de significancia de 0.006. De acuerdo a los resultados de la encuesta, a los colaboradores de la compañía de transportes Niño Jesús milagroso SCRL, el nivel de estrés laboral en un cien por ciento no es favorable ni desfavorable. Como también existe un nivel de satisfacción laboral para un setentaicinco por ciento no es favorable ni desfavorable y para un veinticinco por ciento es favorable.

Regalado (2016), en su investigación, estableció la relación entre las variables de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en educadores universitarios de una universidad

privada de Trujillo. Utilizó la metodología descriptiva y correlacional. Llegó a las siguientes conclusiones. Existe correlación entre ambas variables altamente significativa, en la cual predomina la influencia en el ambiente laboral las fuentes físicas, comportamientos presentes, psicológicos, las que permitirán una percepción favorable por los trabajadores.

Se llega, además, a la conclusión que el 55.5%, en docentes universitarios, manifiestan fuentes de estrés laboral, comportamental y psicológico dentro del ambiente de labores.

Por otro lado, en la variable satisfacción Laboral, existe un 62 por ciento de educadores universitarios con Insatisfacción laboral, en niveles Muy Alto, Alto o Regular, reflejando una percepción negativa y pesimista sobre su situación laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Presión laboral.

El tiempo es el factor fundamental para realizar las tareas encomendadas, pero con capacidad podremos afrontarlos y así cumplir con los estándares de medición del rendimiento. Martínez (2018), en su blog, “explica que presión laboral es la capacidad para realizar un trabajo cuando el tiempo requerido para su realización, es limitado. En las organizaciones hay plazos e indicadores que cumplir; fabricar y entregar un determinado número o volumen de productos, mejorar los estándares de calidad y niveles de satisfacción en el servicio, etc. Esto implica tomar decisiones con rapidez y eficiencia”. Cuando los trabajos se cumplen con efectividad en los tiempos adecuados entonces la organización podrá tomar decisiones rápidas para mejoría.

Por otro lado, la presión laboral exige al personal que se organice correctamente porque de lo contrario habría problemas de salud, y a eso es lo que no se quiere llegar.

Fragua (2016), en su blog, considera que el nivel de presión laboral es alto en comparación con los años anteriores y la competitividad del mercado laboral es cada vez más alto, y así también con relación al nivel de requerimiento de las corporaciones. Ricou (2013) señala que el psicólogo Cano Antonio de la Universidad Complutense de Madrid, explica, cuando incrementa la presión laboral suelen suceder dos cosas: primero, el trabajador puede estar conforme y aceptar de buen agrado la política laboral o bien todo lo contrario. Antonio asevera que el resultado en ambos casos de una presión laboral mal practicada acrecentará el estrés y la tensión en el colaborador, inclusive en aquellos que inicialmente la aceptan sin protestar.

Encontramos otras definiciones relacionadas a la presión laboral, como son los estímulos internos y externos que ocasionan conductas inadecuadas.

Tabla 1

Definiciones relacionadas a la presión laboral

Autor y año	Estímulo interno/externo	Definiciones abordadas
Turcotte (1986)	Un estímulo	Es una fuerza externa que afecta al individuo. Producto de las transacciones entre la persona y su entorno.
Kals (1978)	Una respuesta	Es la conducta que surge cuando las demandas del entorno sobrepasan a las capacidades para confrontarlas.
García (1993)	Interacción con una persona y sus ambientes	Incurriendo en la importancia del ajuste entre individuos y ambientes.

Fuente: adaptado en base a Alvarez (2007)

2.2.2. Estrés laboral

El estrés es un fenómeno frecuente en el mundo laboral de hoy que trae consecuencias para la salud. Debido a los cambios de los entornos, por lo que los colaboradores tendrán que asumir el reto de superarlos (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, 2012).

De acuerdo a Mansilla (2012), el estrés laboral se define como un conjunto de resistencias de naturaleza cognitiva, funcional, conductual a ciertas situaciones adversas laboral.

Para McGrath (1976), existen cuatro momentos de estrés que presenta una serie de conexiones entre ellos. Los mismos que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 2

Estados de situación de estrés

Estados de situación de estrés	
Estado de situación	Se presentan condiciones del entorno social
Estado físico del sujeto	Si el sujeto percibe condiciones amenazantes o desagradables que no se pueden modificar entonces estamos ante una situación alta de estrés.
Estado de acción escape o evitación	El sujeto busca alternativas de solución favorable.
Consecuencias de la situación	El colaborador asume las circunstancias de sus respuestas que, aunque sean negativas deberá asumirlas sin pretensiones

Fuente: adaptado partir de McGrath (1976)

McGrath menciona que los cuatro estadios están interconectados por cuatro (4) procesos:

Tabla 3

Conexión del proceso de estadios

Estadios	Conexión del proceso	Descripción de la conexión
A=Estado de situación	Ocurre entre A y B	Es la percepción subjetiva de la situación social.
B=Estado físico del sujeto	Vinculación es estadio B con C	Selecciona y aprueba una solución que se cree ayudará a mejorar al sujeto
C=Estado de acción escape o evitación	Relación entre los estadios C y D.	Son conductas que pueden ser evaluadas en términos de calidad, aumento y apresuramientos

		Es un proceso de cambio y de resultados externos del
D=Consecuencias de la situación	Relaciona los estadios D con A	comportamiento del individuo.

Fuente: adaptado partir de McGrath (1976)

2.2.3. Relación entre presión laboral y el estrés laboral.

La presión laboral está relacionada con el llamado estrés laboral. Sin embargo, esto no significa que necesariamente viene a ser lo mismo. El estrés por lo general es generado por la presión laboral.

De acuerdo a Weisinger (2019), las diferencias entre estrés laboral y presión laboral son las siguientes: Mientras el estrés se refiere a una situación donde existen demasiadas demandas y pocos recursos tales como el tiempo, el dinero o la energía para cumplir con ellas; la presión es una situación en la que usted percibir que algo importante depende del resultado de su desempeño.

Sin embargo, Mansilla (2012) afirma que el estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente, es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. De esa manera, el estrés laboral es en sí la presión laboral que aparece en cierto nivel de presión y esta es la definición sobre la que se enfoca este trabajo. Así pues, cuando decimos presión laboral estamos hablando de aquel en su nivel que produce estrés. Después de lo expuesto, en adelante hablaremos acerca de la presión laboral como estrés laboral como lo mismo. Ahora veamos la presión laboral o el estrés laboral en sus diferentes dimensiones.

2.2.4. Dimensiones de la presión laboral.

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

Al docente, hoy en día, se le exige calidad en su enseñanza, pero las presiones laborales en el aula no le permiten dar lo que en realidad debería ser su labor, lo cual se percibe en la ineficiencia transmisión del conocimiento, metodología con falta de estrategias adecuadas para el nivel de enseñanza, información obsoleta, evaluaciones no bien preparadas con el fin de obtener respuestas a las competencias de los estudiantes y la falta de tiempo para que se actualice. En ese sentido, Alvarez (2007) manifiesta que son los estresores producto de la labor educativa; es decir, su trabajo en aula está fuertemente influenciado por la percepción en base a la calidad del trabajo que este pueda tener con el ambiente del aula.

La Fundación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2011) explica que la presión y el estrés laboral que perciben mayormente los docentes de edad avanzada, cuyo nivel de tolerancia con respecto a los estudiantes no es la misma que cuando eran jóvenes. Se debe a las constantes demandas de atención de las necesidades propias de su edad como falta de desarrollo de tareas, conflictos en las aulas, falta de tutorías, indisciplinas, reuniones académicas fuera del aula, no terminar el programa académico de enseñanza – aprendizaje.

Como consecuencia, el docente no solo le va afectar los problemas áulicos, más se extenderá a situaciones administrativas, como su ausencia en el aula, tardanzas o problemas de salud. Por lo que se debería considerar estrategias adecuadas para desarrollar mejor la profesión de la enseñanza en aulas.

2.2.4.2. Presiones originarias en el aula.

El aspecto emocional del estudiante se sugiere que también se debería de cuidar, pero en algunas son los consecuentes de las presiones laborales que sufren los docentes en su ambiente de trabajo.

Sin embargo, los aspectos emocionales surgidos de los profesores ante a los alumnos, es producto de la dinámica efectiva que surge entre los docentes y sus alumnos, con fines de evaluar aspectos como: aspectos emocionales, niveles de amistad, habilidad al diálogo e indagación de contacto interpersonal (Alvarez, 2007). En ese sentido, es necesario considerar que la relación alumno profesor influye en las emociones y los estados de ánimo tanto del profesor como del alumno.

Flores (2001) señala que la sociedad le ha asignado una gran responsabilidad a los docentes, la cual llega a ser una fuente principal de estrés, afectando su vida personal, el desarrollo de su carrera y en su rol profesional. Por lo tanto, es importante entender que el desgaste físico y emocional del profesional docente puede influir en forma positiva o negativa en sus relaciones interpersonales con los alumnos.

Las situaciones de estrés que ocasionan fuera del aula son conflictos entre estudiantes, percepción de docentes que las decisiones que se toman son perjudiciales para la organización, desinterés de los padres por las comportamiento de los estudiantes, el pensar del docente que sus labores no están bien consideradas en la institución, y que la gestión de la institución no funciona adecuadamente (Fundación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía, 2011).

Los profesores cuando están en contacto con los estudiantes por largo tiempo, les sucede un estado de cansancio y estrés; de eso sería bueno que, la organización se diera cuenta y

utilize estrategias para que los docentes no experimenten las fatigas ocasionadas por las presiones laborales.

2.2.4.3. Presiones originadas por la organización administrativa.

Si el objetivo de la institución es buscar un buen desempeño se preocuparía por la satisfacción laboral positiva, la cual se alcanzaría motivando al trabajador. De acuerdo a Alvarez (2007), la satisfacción laboral tiene una relación con el desempeño, y su vínculo es explicativo (causa y efecto) del clima organizacional y su efecto en las actividades favorables o efecto desfavorables del trabajador. Alvares manifiesta que el dinero no es el único motivador, existiendo otros incentivos motivadores y estos incentivos deben estar orientados al desarrollo personal del colaborador, como son las capacitaciones.

Por lo que sería interesante que los incentivos sean dados de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, para no incurrir en situaciones de no satisfacción.

Fernández (2008) explica que las labores docentes en el Perú, no son las adecuadas para un logro profesional por parte de los docentes, ocasionando estrés laboral.

En ese sentido, la Fundación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2011) menciona algunas presiones originadas por la dirección (ver tabla 4)

Tabla 4

<i>Tipos de presiones originadas por la dirección</i>	
Presiones originadas	Inadecuado liderazgo
	Inadecuada utilización de las habilidades del colaborador
	Inadecuado delegación de responsabilidades
	Relaciones laborales ambivalentes
	Manipulación o coacción del colaborador
	Deficiente motivación al colaborador
	Falta de capacitación al colaborador

Falta de reconocimiento al colaborador
Ausencia de incentivos al colaborado
Promociones laborales aleatorias
Remuneración no equitativa para los colaboradores

Fuente: Adaptado de la Fundación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2011)

Sin embargo, el estrés laboral surge de lo que el docente espera de la institución y el resultado conseguido por el en la misma, el trabajador desea algo positivo, pero el esperar le genera desconfianza y una mala percepción.

Los docentes peruanos presentan bajo nivel de satisfacción debido a las bajas remuneraciones y al escaso apoyo de las autoridades del area educativa (Murillo, José, Martínez, David, & Castillo, 2015).

A veces nos preguntamos de qué vale hablar de motivación, cuando las autoridades tampoco tienen el conocimiento sobre motivación y cómo aplicarlo y, además, que en nuestro país no hay una buena política de desarrollo educativo.

2.2.4.4. Flexibilidad con respecto a la tarea docente.

Alvarez (2007) manifiesta que implica la presencia de flexibilidad respecto a la tarea docente, en base al modo en que el profesor se adecua, transforma y enriquece su trabajo docente. Sin embargo, la Fundación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2011) postula ciertas presiones originadas por la tarea y actividades docentes, las cuales se muestran en la tabla 5.

Tabla 5

Tipos de presión originadas por tareas y actividades docentes

Presiones originadas por tareas y actividades docente	Excesiva carga
	Deficiente autonomía laboral
	Apresurado ritmo de trabajo
	Exigencias enormes de desempeño no compensado
	Múltiples labores
	Trabajo rutinario
	Competencia excesiva, desleal o destructiva
	Labor monótono rutinario.
	Escasa satisfacción laboral, actividad física

Fuente: Adaptado de la Fundación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2011)

Finalmente, la práctica pedagógica, las estrategias manejadas por los docentes en las diversas actividades educativas, el sentido de la autoeficacia del profesor son bases del buen desempeño de calidad.

2.2.5. Modelos de presión laboral

2.2.5.1. Modelo del indicador de presión en el trabajo (IPT)

William & cooper (2002) señalan que a través del IPT se esboza una propuesta de afrontamiento, se considera la responsabilidad, las dificultades diarias y la necesidad de reconocimiento al natural desequilibrio casa- trabajo.

Este modelo fue utilizado en México para el estudio del estrés en ejecutivos de medianas grandes empresas mexicanas, con un enfoque desarrollo humano organizacional en septiembre del 2008 por la Dra. Patricia Mercado Salgado y el Dr. Roberto Salgado Mejía, ambos realizaron estudios gerenciales en la Universidad autónoma de México.

Recientemente fue utilizado en Chile por una empresa particular en la prevención de riesgos, para medir el estrés en los trabajadores de dicha empresa, después del terremoto que sufriera este país el 27 de febrero del 2010, el cual consta de tres bloques:

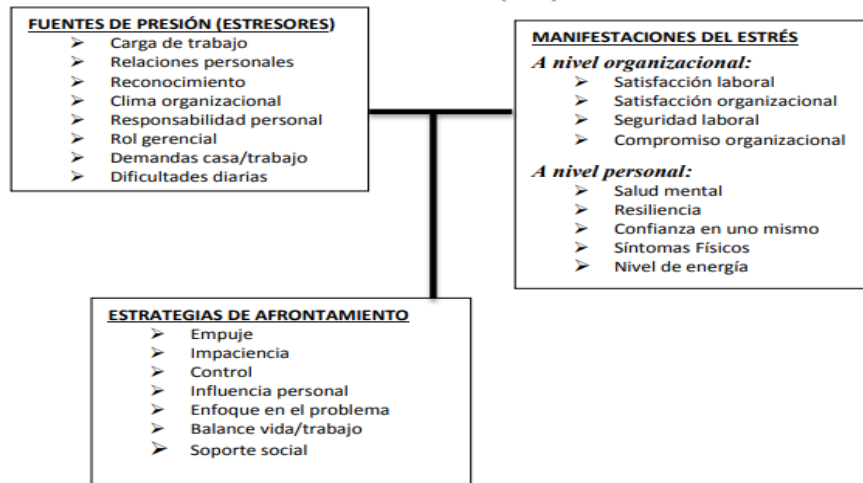


Figura 1. Modelo del Indicador de Presión en el Trabajo (IPT).
Fuente: William & Cooper (2002)

2.2.5.2. Modelo de esfuerzo – recompensa de Siegrist

Este modelo de información adicional sobre una serie de características del trabajador como el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa, su creador de este modelo es (Siegrist, 1996). El cual aporta información sobre sus características del trabajador como el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa. Este estudio se da a conocer en forma específica en los niveles de estrés en el colectivo de enfermería y el cual consta de 17 preguntas

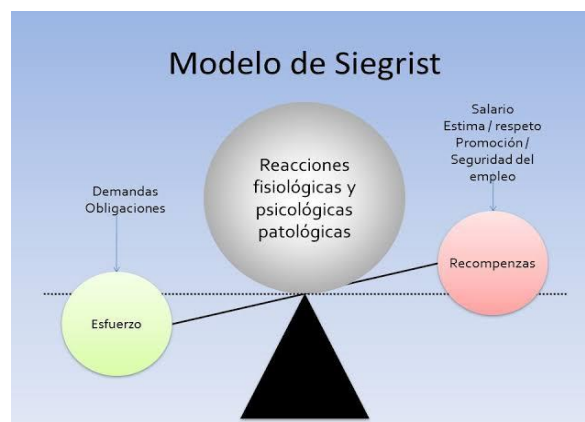


Figura 2. Modelo de Siegrist (1996)

2.2.6. La satisfacción laboral.

Robbins & Judge (2013) definen satisfacción laboral como la actitud positiva hacia su trabajo; mientras que otros lo definen como el autoexamen del colaborador o evaluación positiva por parte de la organización, el cual le genera satisfacción.

Sin embargo, varios autores han definido satisfacción laboral desde dos enfoques diferentes. En la tabla 6, se observa un resumen de definiciones abordadas desde estas dos posturas: La primera desde el punto de vista del estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas, y la segunda desde una actitud generalizada ante el trabajo.

Tabla 6

Definiciones de Satisfacción laboral (SL)

Postura de definición	Autor y año	Definición de satisfacción laboral
Basada en el estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas	Smith, Kendall y Hulin (1969)	Resultados positivos con respecto a los procesos o etapas laborales.
	Locke (1976)	Estados emocionales positivos producto de las buenas percepciones en el trabajo.
	Mueller y Mc Closkey (1990)	Es el afecto positivo hacia el puesto de trabajo.
	Muchinsky (1993)	Es una respuesta pasional por la actividad laboral.
	Newstrom y Davis (1993)	Son sentimientos positivos o negativos con las que empleado percibe su centro de labores.
Basada en una actitud generalizada ante el trabajo	Porter (1962)	Es la diferencia que existe entre lo que el trabajador percibe y lo que recibe en forma efectiva por el trabajo.
	Beer (1964)	Son las actitudes psicológicas que el trabajador tiene con respecto a las actividades laborales.
	Schneider y Snyder (1975)	Es el comportamiento percibido con relación a las acciones laborales.
	Blue (1976)	

	Son las respuestas que tiene el trabajador en sus actividades laborales.
Salancik & Pfeffer (1977)	Es la postura que asume el trabajador frente al trabajo.
Harpaz (1983)	Los trabajadores desarrollan actitudes positivas en el proceso de las acciones laborales lo cual todo indica que se encuentran satisfechos con lo que hacen.
Griffin y Baternan (1986)	La satisfacción laboral se construye por facetas como son un buen salario, buenos equipos de trabajo, oportunidades de ascensos, practicas organizacionales.
Newstrom y Davis (1993)	Es el afecto hacia el trabajo.
Garmendia y Parra Luna (1993)	Consiste en satisfacer las necesidades de higiene y motivacionales.
Bravo, Peiro y Rodríguez (1996)	Son actitudes positivas en sus actividades laborales.
Brief (1998) y Brief y Weiss (2001)	Es la combinación de sentimientos y pensamientos como manifiesto en la satisfacción laboral.
Davis y Newstrom (2002)	La actitud del trabajador hacia su trabajo influye en su comportamiento.
Robbins (2004)	La actitud del trabajador hacia su actividad laboral.

Fuente: adaptado a partir de Chiang y Ojeda (2013)

Estas dos posturas dan entender que la satisfacción laboral se ve centrada tanto en aspectos que pueden ser ocasionados de manera extrínseca como intrínseca. En ocasiones, la satisfacción se verá reflejada por un determinado estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva y por otro lado se verá reflejado en una actitud frente al trabajo. Ciertas posturas en un contexto laboral serán determinantes para detectar si el colaborador se sienta satisfecho laboralmente o no.

Bajo ciertas definiciones se podría decir que la satisfacción en el trabajo es sentirse bien después de haber alcanzado sus objetivos, sus metas o necesidades; en el cual el individuo, logra sentirse positivo; es decir, emocionalmente bien por lo que va desencadenar hacer un buen trabajo y con calidad, luego eso se torna en forma de excelencia en el ámbito de la organización.

2.2.6.1. Modelos o teorías.

a. Teoría de Herzberg sobre satisfacción en el trabajo

Los colaboradores tienden a generar conductas producto de las consecuencias de la satisfacción laboral, de las relaciones y del nivel motivacional hacia el mismo. Bajo esta cuestión se ha generado la teoría de la motivación; una de ellas, es la teoría desarrollada por Herzberg, donde establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo presentan dos fenómenos distintos y separados. Esta teoría postula la presencia de dos grupos de aspectos laborales: El primero hace referencia a los factores intrínsecos y el segundo a los factores extrínsecos (González, Sánchez, y López-Guzmán, 2011).

- **Factores intrínsecos**

Hace referencia a las cosas que se realizan por el impulso o simple gusto de hacerlas bien, y los resultados es lo que nos motiva a recompensarnos y sentir el logro de los resultados, la persona se siente reconocida por el simple hecho de haber hecho bien su

trabajo. Esta comprende aspectos como el reconocimiento, promoción, responsabilidad y aspectos relativos al contenido de la tarea (Pérez y Fidalgo, 1993). Asimismo, Ramírez y Benítez (2012) menciona que estos establecen características individuales como, edad, género, antigüedad, inteligencia, nivel de educación, personalidad y seguridad. Estas características personales no son modificables, sino que sirven para predecir el grado de satisfacción que se esperaría en diferentes grupos de colaboradores.

Entonces, una persona se siente auto motivada con su personalidad física, mental, porque su trabajo lo hizo bien.

- **Factores extrínsecos**

Los factores extrínsecos son los que la organización da, diríamos son los impulsores para que exista una mayor productividad por parte del trabajador, en este caso del docente.

De acuerdo a Ramírez y Benítez (2012), los factores extrínsecos son aquellos que definen las características del puesto laboral, como; el nivel jerárquico, antigüedad, clima laboral, desempeño, rotación o ausentismo del colaborador, oportunidades, retribuciones económicas, reconocimiento, condiciones laborales, seguridad del empleo, políticas y administración de la empresa. Las características de lo que la organización ofrece son indispensables para que el trabajador conozca las condiciones en las que labora y como puede sentirse con lo que la organización le ofrece y al mismo tiempo rinda en sus roles en beneficio de la organización.

- **Satisfacción, insatisfacción y producción**

En cuanto al bienestar de la persona, se necesita personal integralmente bien, en todos los niveles debe encontrarse bien, por lo que el bienestar social e individual está estrechamente relacionados. En ese sentido, Aguilar, Magaña, & Surdez (2010) menciona

que las instituciones afrontan problemas diferentes de insatisfacción laboral, por falta de motivación de la organización, y, cuando esto sucede, los trabajadores no innovan, no desarrollan en los puestos, y la motivación que experimentan no es de su agrado porque algunas veces no los necesitan, por el cual la organización tendría que hacer un análisis que tipo de motivación sería lo más indispensable.

Sin embargo, el motivo de estudiar la satisfacción laboral es porque está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores, siendo este un componente esencial en la búsqueda de la calidad de vida; por ende, un colaborador satisfecho despliega a exhibir un mejor comportamiento que uno menos satisfecho (Galaz, 2002). En muchas personas, el tener un puesto de trabajo les da sentido a sus vidas y porque no decir calidad de la vida personal y laboral, pero cuando esto no se encuentra en las organizaciones, entonces los trabajadores ya no encuentran ese deseo de prosperar y se convierte en una fuente continua de insatisfacciones en la organización.

2.2.6.2. Importancia de la satisfacción laboral.

La satisfacción depende mucho del estado de ánimo de la persona. Si las personas están bien y se sienten muy bien en la organización donde laboran, entonces hacer un buen trabajo en la misma, en lo que se revierte en una mejor organización. Como lo menciona Anaya y Suárez (2007), el nivel de satisfacción de las personas, en el ámbito laboral, se vendrá a revertir en la reputación empresa que labora, esto en un contexto interno como externo, mientras que las diferencias de satisfacción laboral entre áreas son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias; por esta razón, se convierte a la satisfacción laboral prioridad de evaluación en una determinada organización. Cuando los trabajadores perciben el estímulo como bueno, los mismos se esfuerzan por dar más a la organización, se identifican con la empresa.

El grado de satisfacción de las personas depende de las necesidades de cada colaborador que tenga en la institución y como este perciba la satisfacción dada por la empresa, ya que esto permitirá mejoras en la calidad de vida y bienestar en el puesto donde labore (Anaya y Suárez, 2007). La satisfacción en el trabajo es fundamental para la empresa y esta deberá preocuparse por mantenerla y buscar las mejoras del caso y que se le considera como un indicador de la calidad en el empleo y parecen ser muy útiles para medir el comportamiento en el mercado de trabajo (Aguilar *et al.*, 2010).

2.3. Marco conceptual.

2.3.1. Presión laboral

2.3.1.1. Presiones derivadas de la labor educativa.

Las presiones de las labores en el aula son problemas de exceso de trabajo dentro del aula. El docente por cumplir sus deberes, comportamiento de los estudiantes, padres de familia y una mala infraestructura a lo que se adiciona la falta de complementos como materiales con el fin de realizar los deberes, lo que permite que el docente no de más de sí, con calidad, y no se sienta el mismo satisfecho por los aportes que ofrece en su servicio.

2.3.1.2. Presiones derivadas de la vida cotidiana.

Los aspectos cotidianos, fuera del aula, donde el docente convive y del cual no tiene que dejarse llevar por el estrés, permitiría su alejamiento de dichas labores y mantener un buen clima como es el caso de enfrentamientos con sus pares, decisiones que se toman en consejo que perjudican el avance académico o laboral del docente, grupos que no se ponen de acuerdo con los aportes que da el docente, reacciones negativas de estudiantes y padres de familia.

2.3.1.3. Presiones originadas por la presión administrativa.

Las presiones hacia el docente por el cumplimiento de las actividades propias en el sector educativo, los malos acuerdos y decisiones sobre resultados en el trabajo, discrepancias entre docentes, permite que el docente tenga una mala percepción, por lo que espera él de su empleo y los resultados que obtendría como consecuencia se genera la insatisfacción en el trabajo por la presión obtenida.

2.3.1.4. Flexibilidad respecto a la tarea docente.

El docente debe de sentirse libre de poder demostrar su actividad profesional, demostrar su buen desempeño y de esta manera el docente se sentirá satisfecho de sus aportes tanto personal como para la institución donde labora.

2.3.2. Satisfacción laboral

2.3.2.1. Satisfacción laboral.

Son las actitudes positivas que tiene el trabajador de su empleo, de sus resultados, del cumplimiento de sus tareas y objetivos.

2.3.2.2. Satisfacción intrínseca.

Son factores personales que el individuo expresa y lo que hace con resultados propios de su tarea los cuales son de beneficio y logro propio.

2.3.2.3. Satisfacción extrínseca.

Son factores que afectan al colaborador, pero son externos a él, con un conflicto en la organización, recorte salarial, una policía que afecta su condición laboral, en mal clima dentro de la institución la inseguridad laboral.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo de estudio

La investigación es de tipo descriptiva – correlacional. Es descriptiva porque se mide las peculiaridades más importantes de cada uno de los indicadores. Es correlacional porque se desea determinar la relación que hay entre las dos variables del problema (Hernández, Fernández, y Baptista, 2006). En consecuencia, se caracteriza y relaciona los datos de los docentes de las tres sedes de la Universidad Peruana Unión, respecto a la presión laboral y a la satisfacción laboral.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de este trabajo es de corte transversal-no experimental. Es transversal porque se aplican los instrumentos a la muestra para observar las dos variables, en un determinado momento, y solo en uno (Hernández *et al.*, 2006). En el presente trabajo, se ha aplicado un cuestionario en una sola vez a las tres sedes de la Universidad Peruana Unión, para determinar la relación, las variables presión laboral y satisfacción laboral.

El tipo de diseño es no experimental porque hace referencia a que el investigador no introducirá ninguna variable experimental en la situación que se va a estudiar. Es decir, no se manipula deliberadamente ninguna variable independiente para conocer sus efectos en la variable dependiente, sino que la situación ya está dada y solamente se va a recoger y medir tales efectos en la realidad. Entonces, lo que se realizará con la presente investigación es observar los fenómenos de acuerdo a su contexto natural, y después analizarlos (Hernández *et al.*, 2006).

El diseño del presente trabajo no experimental de corte transversal es el siguiente:

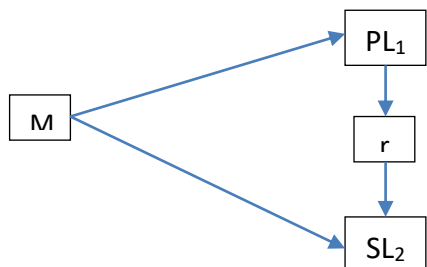


Figura 3. Esquema de diseño correlacional

En donde:

M = Muestra de docentes de la Universidad Peruana Unión, año 2018.

PL₁ = Observaciones de la Presión Laboral.

SL₂ = Observaciones de Satisfacción Laboral.

r = Es la correlación entre PL y SL.

3.3. Hipótesis de la investigación.

3.3.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el análisis de las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

3.3.2. Hipótesis específicas.

Existe relación significativa entre el análisis de las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

Existe relación significativa entre el análisis de las presiones derivadas de la vida cotidiana y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

Existe relación significativa entre el análisis de las presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

Existe relación significativa entre el análisis de la flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 7

Identificación de las variables

V	DIMENSIONES	INDICADORES	Medida por ítems	VALORACIÓN
Fuentes de presión laboral (FPL)	Presiones sociales derivadas de la labor educativa (PSDLE)	Agresiones verbales y físicas por parte de los alumnos		Regla de Estanone. No es una fuente de presión (1) Es una muy baja fuente de presión (2) Es una baja fuente de presión (3)
		Respaldo de la familia en problemas de disciplina		
		Ser testigo de agresiones entre estudiantes		
		Falta de apoyo por parte de las autoridades educativas	22, 23, 24, 26, 27, 29, 30,	
		Respeto de la sociedad por la profesión	33, 34, 35, 38, 39, 49, 52,	
		Rivalidad entre los miembros del personal	53, 54, 56, 58, 59, 60, 61,	
		Sentimiento de formación no adecuada	63, 66, 69, 70, 71, 76, 77,	
		Ruido en la institución educativa	78, 79, 80, 81, 82, 83 y 84	
		Falta de tiempo en el desarrollo de clases		
	Vandalismo, pandillaje en la institución educativa			
	Inasistencia de los estudiantes			
	Presiones derivadas de la vida cotidiana (PDVC)	Relación con los estudiantes		Es una moderada fuente de presión (4)
		Relación con los padres de familia		Es una alta fuente de presión (5)
		Evaluación del profesorado		Es una muy alta fuente de presión (6)
		Tiempo para la revisión de trabajos	1, 3, 4, 5, 10, 11, 15, 16, 28,	
		Evaluación de cada estudiante	31, 32, 36, 37, 40, 42, 43,	
		Duración de las vacaciones	44, 45, 46, 47, 50, 51, 55,	
		Cantidad de horas de clase dictada	57, 72, 73, 74 y 75	
		Atención inmediata a estudiantes		
Disciplina en el aula				
Quejas de los estudiantes				
Actividades de supervisión en la institución				

	Manejo de recursos pedagógicos	2, 9, 12, 13, 14, 17, 18, 19,
	Problemas por ausencia a clases	20, 21, 25, 48, 62, 64, 65,
	Realización de tareas administrativas	67 y 68
	Participación en la toma de decisiones	
	Conflictos con la dirección	
Presiones originadas por la presión administrativa (POPA)	Falta de respaldo de las autoridades	
	Remuneración baja con respecto al volumen de trabajo	
	Falta de tiempo para resolver problemas particulares de los estudiantes	
	Condiciones laborales de la institución educativa	
	Trabajo que se lleva para la casa	
	Presupuesto de la institución educativa	
	Promoción de los docentes (ascenso)	
	Sustituir a los profesores de otras áreas	6, 7, 8 y 41
Flexibilidad respecto a la tarea docente (FRTD)	Sustituir a docentes, dictando más horas de clases	
	Sustituir a profesores de forma impredecible	
	Inseguridad laboral de la profesión	

Satisfacción laboral (SL)	Satisfacción intrínseca (SI)	- Factores que son consustanciales al trabajo (contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.)	Muy insatisfecho Insatisfecho Moderadamente insatisfecho
	Satisfacción Extrínseca (SE)	- Factores referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio (el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo)	Ni insatisfecho, ni satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy satisfecho

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Delimitación espacial y temporal.

El presente trabajo está limitado al personal docente de la Universidad Peruana Unión.

3.5.2. Delimitación de la población y muestra.

3.5.2.1 Población.

De acuerdo a Pino (2010), la población es el total de individuos o elementos que hace referencia el estudio en la tabla 8; sin embargo, cuando una población es pequeña, la muestra es la misma. En ese sentido, Hernández, Fernández, y Baptista (2010) expresa, cuando la población (p) es menor a 50 individuos (m) ($p < 50$), la población (p) es igual a la muestra ($p = m$).

En este trabajo, se contó con una población de 469 docentes de las diversas facultades de la UPeU. Como se visualiza en la tabla 8.

Tabla 8

Docentes de las diversas facultades de la Universidad Peruana Unión, 2018

Sede	Facultad	Docentes	Porcentajes
Sede Lima	Facultad de CC EE	53	11.3%
	FIA	73	15.6%
	Salud	43	9.2%
	Educación	24	5.1%
	Teología	64	13.6%
	TOTAL	257	54.8%
Sede Juliaca	Facultad de CC EE	42	8.9%
	FIA	57	12.2%
	Salud	34	7.3%
	Educación	15	3.2%
	TOTAL	148	31.6%
Sede Tarapoto	Facultad de CC EE	24	5.1%
	FIA	25	5.3%
	Salud	15	3.2%
	TOTAL	64	13.6%
TOTAL		469	100%

2.2.3.1 *Muestra.*

La muestra es un subgrupo de la población e interés (sobre la cual se recolectarán datos, se define o delimita con precisión), y debe ser una cantidad representativa de la población (Hernández et al., 2006).

La muestra se ha calculado a partir de la población de estudio que es de 469 por docentes de las tres sedes de la Universidad Peruana Unión.

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$
$$n = \frac{469(1.96)^2(0.5)(1-0.5)}{(469-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)}$$
$$n = \frac{450.4276}{2.1304}$$
$$n = 211.4$$
$$n \approx 211 \text{ docentes}$$

3.5.3. Técnicas de muestreo.

3.5.3.1. *Muestreo.*

De acuerdo a Malhotra (2004), el muestreo es por conveniencia, por que intenta obtener una muestra de elementos de mayor accesibilidad. Por lo tanto, el muestreo, es no probabilístico por conveniencia.

3.5.3.2. *Unidad de análisis.*

La cantidad de la muestra es de 211 docentes de las sedes de Lima, Juliaca y Tarapoto de la Universidad Peruana Unión.

Tabla 9.- Muestra de docentes de las diferentes sedes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

Sede	Facultad	Docentes	Porcentaje
Sede Lima	Facultad de CC EE	24	12%
	FIA	32	15%
	Salud	19	9%
	Educación	11	5%
	Teología	29	14%
	TOTAL		115
Sede Juliaca	Facultad de CC EE	19	9%
	FIA	26	12%
	Salud	15	7%
	Educación	07	3%
	TOTAL		67
Sede Tarapoto	Facultad de CC EE	11	5%
	FIA	11	5%
	Salud	07	4%
	TOTAL		29
TOTAL		211	100%

3.6. Instrumento

3.6.1. Diseño de instrumento de investigación.

Pino (2010) define la Escala de Regin Likert, este método consiste en la presentación de un conjunto de ítems del cual la persona debe elegir una de las cinco alternativas que se presenta.

Se utilizó la escala de Likert, la cual fue contestada por la población de docentes de la UPeU, esta escala mencionada contó con cinco categorías de la escala y a los cuales se le asignará un valor numérico.

3.6.2. Cuestionario de satisfacción laboral.

Para Warr, Cook y Wall (citado por Pérez y Fidalgo, 1993), la Escala General de Satisfacción por sus siglas en inglés, Overall Job Satisfaction tiene una serie de características. El constructo de satisfacción laboral (SL), reflejando la experiencia de los colaboradores de un puesto con derecho a remuneración, recoge la consulta afectiva al contenido del propio trabajador. Este instrumento se creó a partir de escalas cortas y robustas que facilitan al colaborador comprender mejor al momento de completar dicho instrumento.

La escala está planteada para aspectos intrínsecos como extrínsecos de acuerdo a las condiciones de trabajo. Los aspectos intrínsecos establecen aspectos como la afirmación obtenido por el trabajo, la responsabilidad, la promoción, así como aspectos relativos al contenido de la tarea, entre otros. Por otro lado, los factores extrínsecos tratan de indagar aspectos de satisfacción del trabajador, como aspectos relativos a la organización del trabajo como es el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, entre otros. Cabe mencionar que la escala está constituida por ocho ítems.

3.6.3. Cuestionario sobre fuentes de presión laboral (FPL).

Este cuestionario identifica las FPL para determinado colaborador en un tiempo dado y la manera como este percibe esas fuentes potenciales de PL.

Los factores que miden son:

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

Hace referencia a los estresores producto de la labor educativa del docente. Su trabajo académico en el aula está fuertemente influenciado por la percepción del docente respecto a la calidad del trabajo en el aula.

b. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula (PDVCA)

Se refiere a las relaciones que tiene el docente con el estudiante y a quienes se evalúa aspectos emocionales, la amistad y el dialogo y el contacto entre personas.

c. Presiones originadas por la presión administrativa (POPA)

Se refiere a las presiones laborales en la gestión administrativa y las situaciones estresantes por nuevas directivas y normas de la organización que irían en contra de los objetivos de los colaboradores.

d. Flexibilidad respecto a la tarea docente (FRTD)

Este factor implica la flexibilidad referente a las tareas establecidas al docente, de tal manera que el profesor se adapta, con el fin de enriquecer su labor docente. El análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach arrojó el 0.96 para el factor I, 0.94 para el factor II y 0.91 para el factor III.

3.6.4. Validación del instrumento.

3.6.4.1. Selección y validación de los instrumentos.

a. Presión laboral (PL)

En esta variable presión laboral, se utilizó el cuestionario como instrumento y con 84 ítems, y fue aplicado a los docentes.

b. Satisfacción laboral (SL)

El instrumento que se aplicó a los docentes, con la finalidad de conocer su opinión acerca de los indicadores de acuerdo a las dimensiones de dicha variable. Por lo que el instrumento se estructura por 15 ítems.

3.6.4.2. *Análisis de validez y confiabilidad.*

a. Validez

b. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y el promedio de los mismos **correspondió al 82% de la muestra.**

Tabla 10

Porcentaje de validación de juicio de expertos

Expertos	Criterio	%
Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzales	Muy buena	90%
Dr. Alfonso Paredes Aguirre	Muy buena	100%
Dr. Enrique Vega Betteta	Muy buena	100%
Dr. Rubén Huanca Callasaca	Muy buena	100%
Puntaje Total		82%

c. Análisis de fiabilidad del inventario SLD.

Para el análisis de fiabilidad, se ha considerado una muestra de los docentes que laboraron el año 2018, la muestra fue de 30 docentes, encontrando los siguientes resultados:

Tabla 11

Muestra de docentes año 2018

		Nº	%
	Válidos	30	100.0
Casos	Excluidos(a)	0	.0
	Total	30	100.0

Tabla 12

Fiabilidad del inventario de satisfacción laboral docente

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
.975	84

Tabla 13

Análisis de fiabilidad del inventario fuentes de presión laboral docente

Variable / Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Satisfacción intrínseca	0,889	17
Satisfacción extrínseca	0,878	8

Fuente: Elaboración propia (2018)

d. Análisis de fiabilidad del inventario PLD.

Para el análisis de fiabilidad, se ha considerado una muestra de los docentes que laboraron el año 2018, la muestra fue de 30 docentes, encontrando los siguientes resultados:

Tabla 14

Muestra de docentes año 2018

		N°	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	30	100.0

Tabla 15 Fiabilidad del inventario de fuentes de presión laboral docente

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.968	84

Los resultados muestran un coeficiente de confiabilidad de .968, indicando que el instrumento es confiable.

Los estadísticos de alfa de Cronbach considerando las cuatro dimensiones son:

Tabla 16 Fiabilidad de las cuatro dimensiones

Variable / Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Presiones sociales derivadas de la labor educativa	0,845	35
Presiones derivadas de la vida cotidiana	0,748	28
Presiones originadas por la presión administrativa	0,702	17
Flexibilidad respecto a la tarea docente	0,743	4

Los resultados muestran un coeficiente de alfa de Cronbach de .822, indicando que el instrumento es confiable.

3.6.4.3. Ficha técnica.

La Escala General de Satisfacción fue elaborada por Warr, Cook y Wall. Para ello determinaron ciertas características de escala.

Tabla 17 Características de la escala general de satisfacción

Nº Característica	Descripción de la característica
Primera característica	Operacionalización del constructo de satisfacción laboral, reflejado en la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado
Segunda característica	Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo

Fuente: Elaborado en base a Warr, Cook y Wall

Cabe señalar que, Warr, Cook y Wall crearon este instrumento a partir de la búsqueda de información en la literatura existente, para probar su medición, fiabilidad, validez y objetividad aplicaron el instrumento a una prueba piloto enfocadas a dos investigaciones en trabajadores del sector manufacturera de Reino Unido. Esto permitió mejorar el instrumento, llegando a conformarse con una escala de quince ítems finales, a la vez están conformadas por dos sub escalas.

Tabla 18 *Sub escalas del instrumento*

Sub escalas	Descripción de las sub escalas	Ítems que la conforman
Factores intrínsecos (FI)	Es el reconocimiento que el trabajador percibe como buenos, por los logros alcanzados en el centro de labores	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14
Factores extrínsecos (FE)	Es lo que percibe el trabajador como reconocimiento por haber llegado temprano a su centro de labores, una buena condición física y una remuneración acorde al puesto.	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15

Fuente: Warr, Cook y Wall

La escala puede ser complementada y aplicada en grupos; se le podría asignar pesos numéricos a cada ítem de respuesta.

3.6.4.4. Valoración.

Pérez y Fidalgo (1993), en “questionnaire d'evaluation de la satisfaction au travail”, mencionan que la valoración de este instrumento puede hacerse en tres niveles: nivel de satisfacción general, nivel de satisfacción intrínseca y nivel satisfacción extrínseca. Ver la tabla 19.

Tabla 19 *Tabla de valoración*

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

3.6.4.5. *Validez y confiabilidad.*

Pérez y Fidalgo (1993) explican sus datos de escala en el “NTP 394, satisfacción laboral y escala general de satisfacción.

Tabla 20 *Escala de satisfacción general*

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

Tabla 21

Escala de satisfacción intrínseca

Media	Media de 32,74
Desviación típica	Desviación 7,69
Coefficiente Alpha	Un coeficiente de 0,79 y 0,85

Tabla 22

Escala de satisfacción extrínseca

Media	Media de 38,22
Desviación típica	Desviación de 7,81
Coefficiente Alpha	Coefficiente de 0,74 y 0,78

3.6.5. Plan de procesamiento de datos.

3.6.5.1. Técnicas de recolección de datos.

De acuerdo a Pino (2010), el diseño como planteamiento teórico, no tendría efecto si no se efectúa la elaboración y la aplicación del instrumento. Para ello, se parte de un método estratégico que sirve de guía para establecer la relaciones entre el investigador y el entrevistado y conseguir la información, esta información se conseguirá con encuestas y/o observaciones. Pino (2010) explica que la técnica de recolección de datos, es un conjunto de normas y procedimientos que permite establecer un vínculo con el objeto o sujeto de la investigación.

3.6.5.2. Instrumento

Para la recolección de información, se acudirá a la recolección de datos a través de la encuesta el cual es un instrumento formado por una serie de preguntas escritas de manera coherente y organizada, secuencial y estructurada, con la finalidad de que las respuestas ofrezcan toda la información precisa. Esta técnica permitirá aplicar el instrumento respectivo a los docentes a fin de que brinden información objetiva y verídica para así determinar la satisfacción de los docentes de la UPeU, de los tres campus, año 2018.

3.6.5.3. *Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.*

Para la recolección de datos de ambas variables de estudio se empleó la técnica de la encuesta.

- **Tratamiento estadístico**

En primera instancia, se presentó una solicitud de autorización a la autoridad competente de la institución universitaria. Luego de la autorización, se dio las indicaciones e instrucciones respecto a la forma de utilización de la hoja de respuesta.

Cabe mencionar, el recojo se realizó en forma colectiva y/o individual dependiendo de las actividades de la Universidad.

Las hipótesis se aprobaron mediante la correlación de Pearson, haciendo uso del paquete estadístico SPSS.

Capítulo IV

Resultados

4.1. Análisis descriptivo de datos

El análisis de frecuencia y al análisis porcentual de las puntuaciones alcanzadas después de aplicar los cuestionarios a los docentes de las tres sedes de la Universidad Peruana Unión se tabuló, graficó e interpretó, luego, se sometió a una normalización y, finalmente, se contrastó la hipótesis, que es como se muestra a continuación.

Con el fin de prestar atención si existen agrupamientos de sujetos con características similares en el tipo de presión y satisfacción laboral se ha dividido en la existencia de tres grupos de docentes: con baja, con media, y alta presión como se ve en la tabla 23.

Tabla 23

Baremo

Niveles	Cuantificación
Bajo	[1- 71]
Medio	[72-142]
Alto	[143-213]

Tabla 24 *Análisis de las frecuencias absolutas de las presiones sociales derivadas de la labor educativa*

Presiones sociales derivadas de la labor educativa	Frecuencias	Porcentajes
No es una fuente de presión	18	8,5
Es una muy baja fuente de presión	8	3,8
Es una baja fuente de presión	24	11,4
Es una moderada fuente de presión	24	11,4
Es una alta fuente de presión	50	23,7
Es una muy alta fuente de presión	73	34,6

Total	211	100,0
-------	-----	-------

De la tabla 24, se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable fuentes de la presión laboral en su dimensión: presiones sociales derivadas de la labor educativa, notamos que 73 docentes afirman que es una muy alta fuente de presión laboral, 50 docentes que es una alta fuente de presión laboral, 24 docentes que es una moderada fuente de presión laboral, 24 que es una baja fuente de presión, 8 que es una muy baja fuente de presión y 18 afirman que no es una fuente de presión.

Predominando la categoría “es una muy alta fuente de presión” que incluye al grupo de docentes que coinciden en marcar la última opción, de las seis que presenta la dimensión “presiones sociales derivadas de la labor educativa”. De acuerdo con el baremo, los docentes están de acuerdo que las presiones laborales se originan en la última categoría de la labor educativa, presentando una fuente de alta presión, se ubica en un nivel medio.

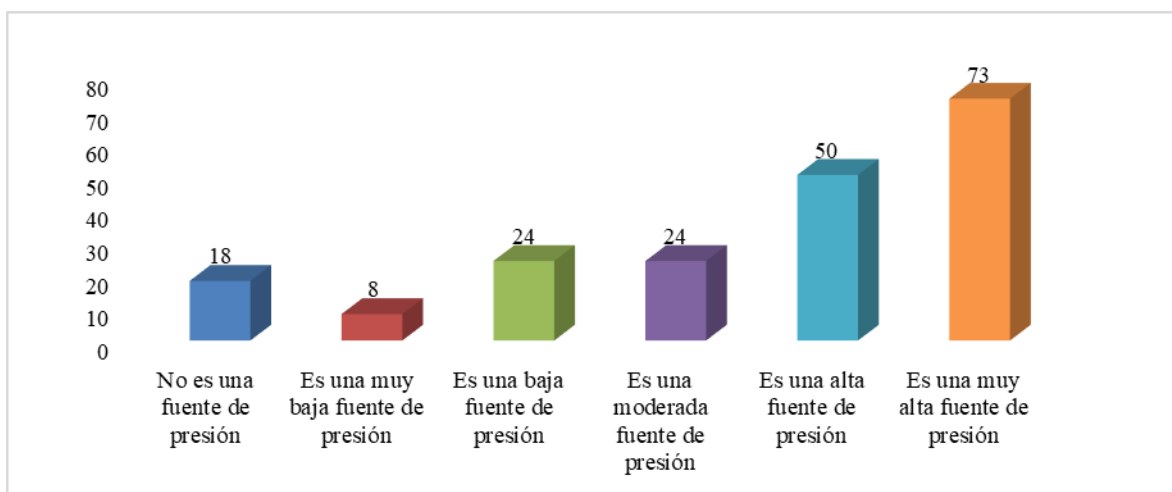


Figura 4. Análisis de frecuencia de la variable FPL en su dimensión de PSDLE

La figura de barras muestra dichos resultados, notándose la barra más alta en la categoría “es una muy alta fuente de presión”, informando claramente en relación a la variable

“fuentes de presión laboral” respecto de las categorías de la dimensión “presiones sociales derivadas de la labor educativa”, que la última categoría se ubica en un nivel medio.

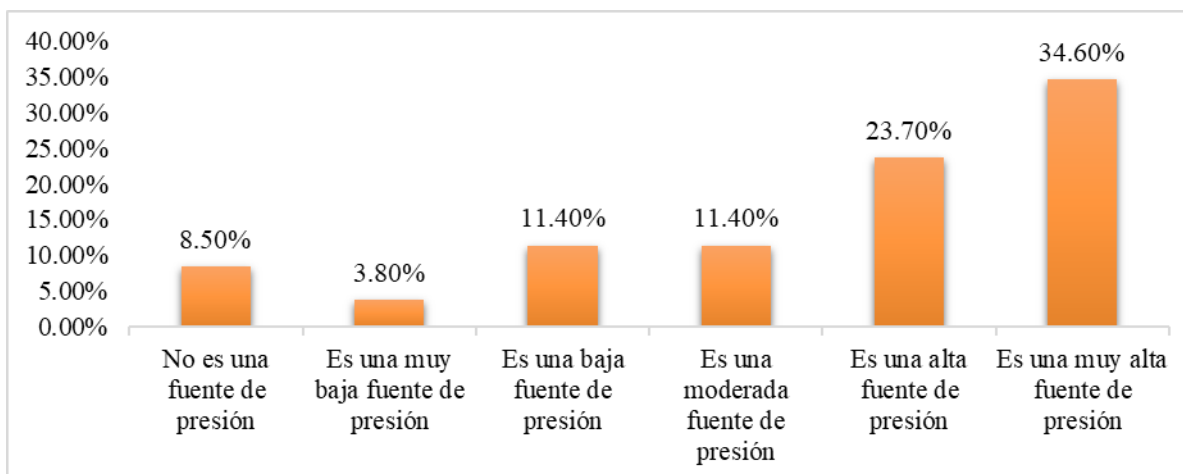


Figura 5. Análisis porcentual PSDLE

En la figura 5 se muestra, respecto a las PSDLE, notamos que el 8.50% de los docentes dicen no es una fuente de presión. El 3.80% dicen que es una muy baja fuente de presión, el 11.40% dicen es una baja fuente de presión, el 11.40% dicen es una moderada fuente de presión, el 23.70% es una alta fuente de presión y finalmente el 34.60% de los docentes dicen que es una muy alta fuente de presión. Observándose el mayor porcentaje de 34.60% en la categoría “es una muy alta fuente de presión”, esto es la presión laboral de esta categoría correspondiente a la dimensión “presiones sociales derivadas de la labor educativa”, denota una diferencia muy notable sobre el porcentaje de las demás categorías.

Tabla 25 Análisis de las presiones derivadas de la vida cotidiana

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No es una fuente de presión	52	24,6
Es una muy baja fuente de presión	39	18,5
Es una baja fuente de presión	55	26,1
Es una moderada fuente de presión	40	19,0

Es una alta fuente de presión	19	9,0
Es una muy alta fuente de presión	6	2,8
Total	211	100,0

En la tabla 25 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable fuentes de la presión laboral en su dimensión: presiones derivadas de la vida cotidiana, notamos que sólo 6 docentes afirman que es una muy alta fuente de presión laboral, 19 docentes que es una alta fuente de presión laboral, 40 docentes que es una moderada fuente de presión laboral, 55 que es una baja fuente de presión, 39 que es una muy baja fuente de presión y 52 afirman que no es una fuente de presión.

Predominando la categoría “es una baja fuente de presión” que incluye al grupo de docentes que coinciden en marcar la tercera opción, de las seis que presenta la dimensión “presiones derivadas de la vida cotidiana”. De acuerdo con el baremo, los docentes que están de acuerdo que las presiones laborales se originan de las presiones derivadas de la vida cotidiana y que “es una baja fuente de presión” es de un nivel bajo.

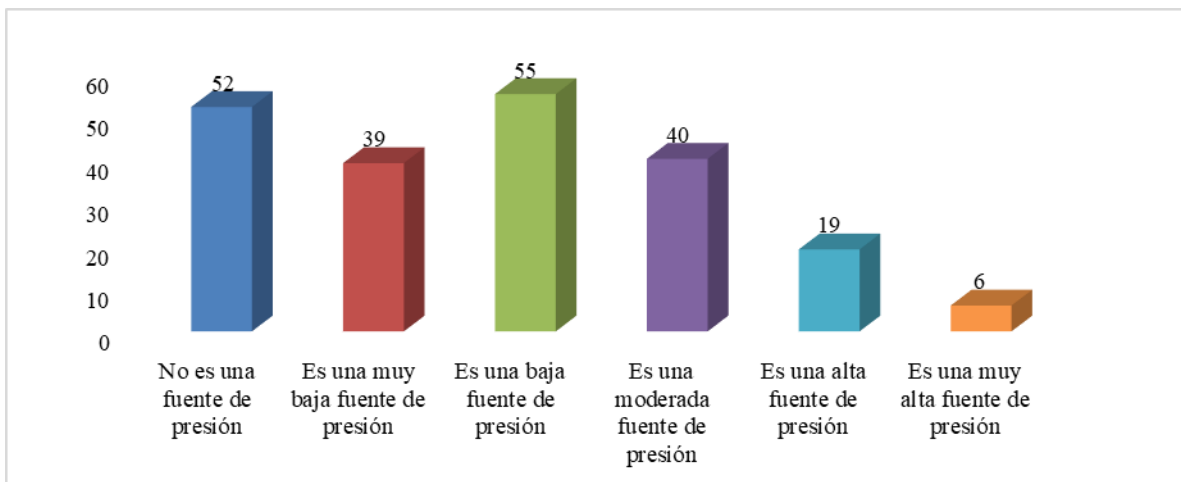


Figura 6. Análisis de la PDVC.

La figura 6 muestra dichos resultados, notándose la barra más alta en “es una baja fuente de presión”, informando claramente con respecto a la variable “fuentes de presión laboral”

en las categorías de la dimensión “presiones derivadas de la vida cotidiana”, que la tercera categoría indica un nivel bajo.

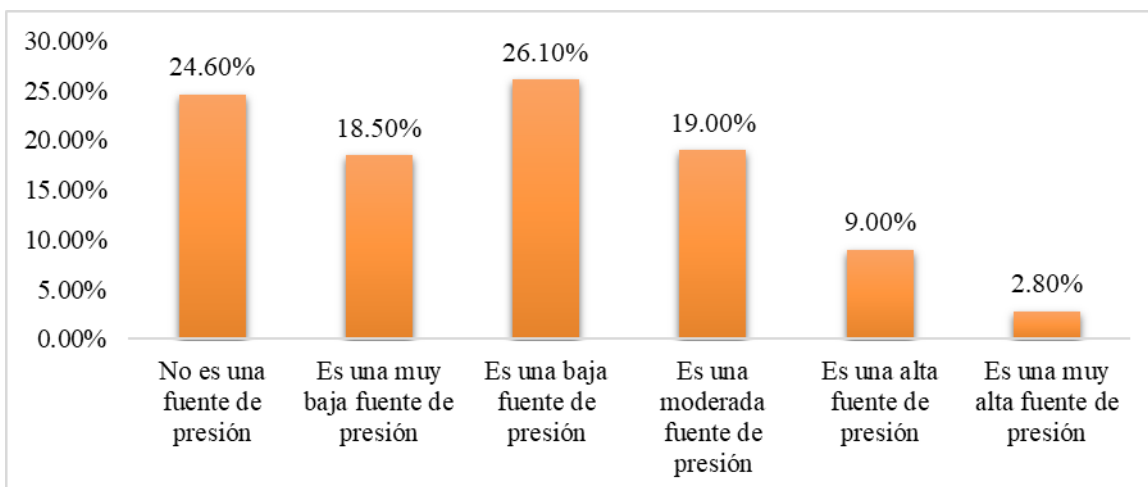


Figura 7. Análisis porcentual de las presiones derivadas de la vida diaria (PDVC).

En la figura 7, respecto a las presiones derivadas de la vida cotidiana, notamos que el 24.60% de los docentes dicen no es una fuente de presión, el 18.50% dicen es una muy baja fuente de presión, el 26.10% dicen es una baja fuente de presión, el 19.00% dicen es una moderada fuente de presión, el 9.00% es una alta fuente de presión y, finalmente, el 2.80% de los docentes dicen que es una muy alta fuente de presión. Observándose el mayor porcentaje de 26.10%, en la opción “es una baja fuente de presión”; esto indica que la presión laboral en su dimensión “presiones derivadas de la vida cotidiana”, denota una diferencia no tan pronunciada sobre el porcentaje de las demás categorías.

Tabla 26

Fuentes de presión originadas por la presión administrativa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No es una fuente de presión	43	20,4
Es una muy baja fuente de presión	41	19,4
Es una baja fuente de presión	72	34,1
Es una moderada fuente de presión	42	19,9
Es una alta fuente de presión	12	5,7

Es una muy alta fuente de presión	1	0,5
Total	211	100,0

De la tabla 26, se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable fuentes de la presión laboral en su dimensión: Presiones originadas por la presión administrativa, notamos que 1 docente percibe que es una muy alta fuente de presión laboral, 12 docentes que es una alta fuente de presión laboral, 42 docentes que es una moderada fuente de presión laboral, 72 que es una baja fuente de presión, 41 que es una muy baja fuente de presión y 43 señalan que no es una fuente de presión.

Predominando la categoría “es una baja fuente de presión” que incluye al grupo de docentes que coinciden en marcar la tercera opción, de las seis que presenta la dimensión “presiones originadas por la presión administrativa”. De acuerdo con el baremo, los docentes que están de acuerdo que las presiones laborales se originan de la presión administrativa y que es una fuente de baja presión es de un nivel medio.

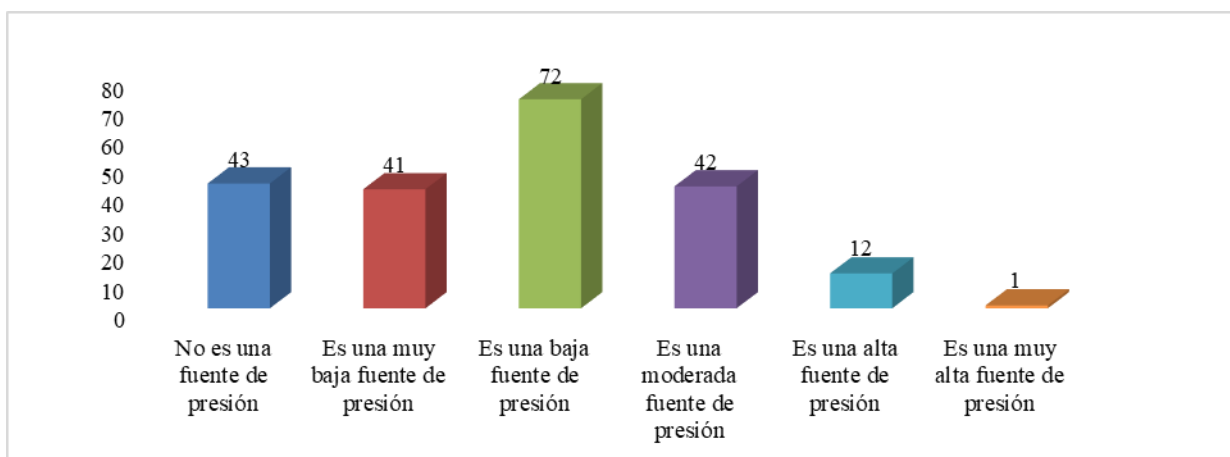


Figura 8. Fuentes POPA

La figura 8 muestra dichos resultados, notándose la barra más alta en “es una baja fuente de presión”, advirtiendo claramente con respecto a la variable “fuentes de presión laboral”

en las categorías de la dimensión “presiones originadas por la presión administrativa”, que la tercera categoría indica, a la justa, un nivel medio.

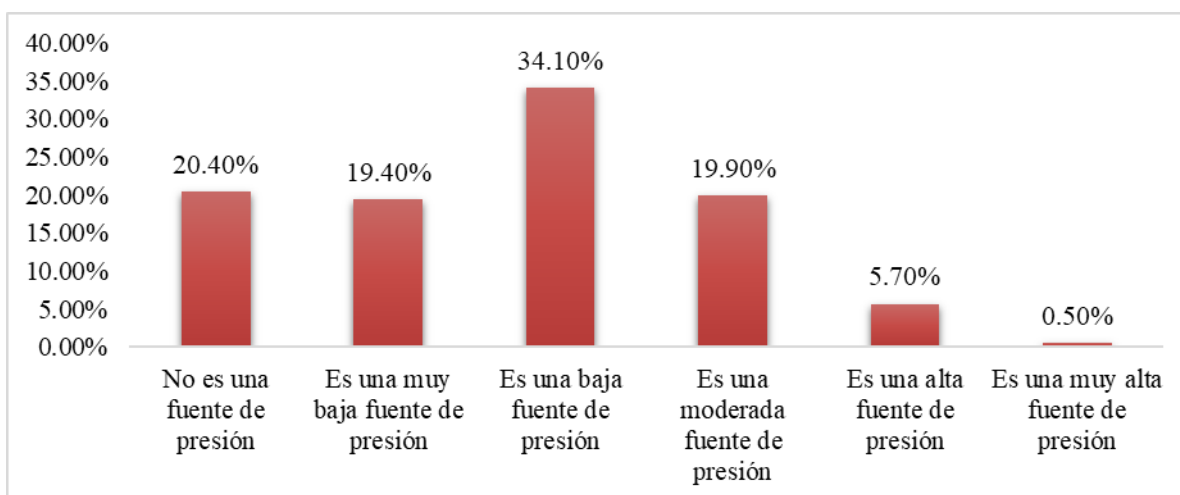


Figura 9. Presiones originadas por la presión administrativa (POPA)

En la figura 9 muestra, respecto a las presiones originadas por la presión administrativa, que el 20.40% de los docentes dicen no es una fuente de presión; el 19.40% dicen es una muy baja fuente de presión; el 34.10% dicen es una baja fuente de presión, el 19.90% dicen es una moderada fuente de presión, el 5.70% es una alta fuente de presión y, finalmente, el 0.50% de los docentes dicen que es una muy alta fuente de presión. Observándose el mayor porcentaje de 34.10% en la opción “es una baja fuente de presión”, esto indica que la presión laboral en la dimensión “presiones originadas por la presión administrativa”, denota una diferencia muy notable sobre el porcentaje de las restantes categorías.

Tabla 27

Flexibilidad respecto a la tarea docente.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No es una fuente de presión	19	9,0
Es una muy baja fuente de presión	26	12,3
Es una baja fuente de presión	61	28,9

Es una moderada fuente de presión	64	30,3
Es una alta fuente de presión	30	14,2
Es una muy alta fuente de presión	11	5,2
Total	211	100,0

En la tabla 27 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable fuentes de la presión laboral en su dimensión: Flexibilidad respecto a la tarea docente (FRTD), notamos que 11 docentes afirman que es una muy alta fuente de presión laboral, 30 docentes que es una alta fuente de presión laboral, 64 docentes que es una moderada fuente de presión laboral, 61 que es una baja fuente de presión, 26 que es una muy baja fuente de presión y 19 afirman que no es una fuente de presión.

Predominando la categoría “es una moderada fuente de presión” que abarca al grupo de docentes que coinciden en marcar la cuarta opción, de las seis que contempla la dimensión “flexibilidad respecto a la tarea docente”. De acuerdo con el baremo, los docentes que están de acuerdo que las presiones laborales se originan de la flexibilidad respecto a la tarea docente y que una fuente de moderada presión se ubica en un nivel bajo.

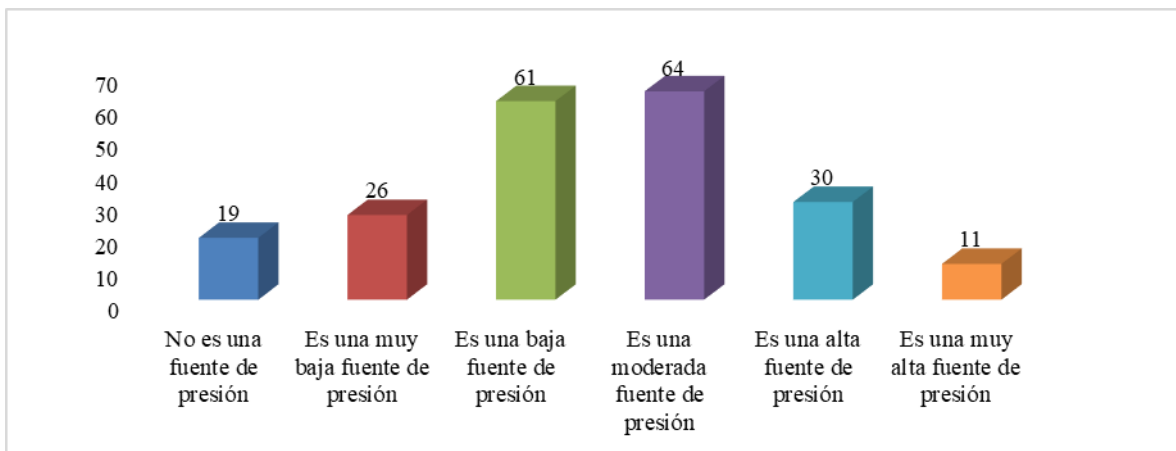


Figura 10. Flexibilidad respecto a la tarea docente

La figura 10 muestra dichos resultados, notándose la barra más alta en “es una moderada fuente de presión”, informando claramente, con respecto a la variable “fuentes de presión

laboral” en las categorías de la dimensión “flexibilidad respecto a la tarea docente”, que en la cuarta categoría se ubica en un nivel bajo.

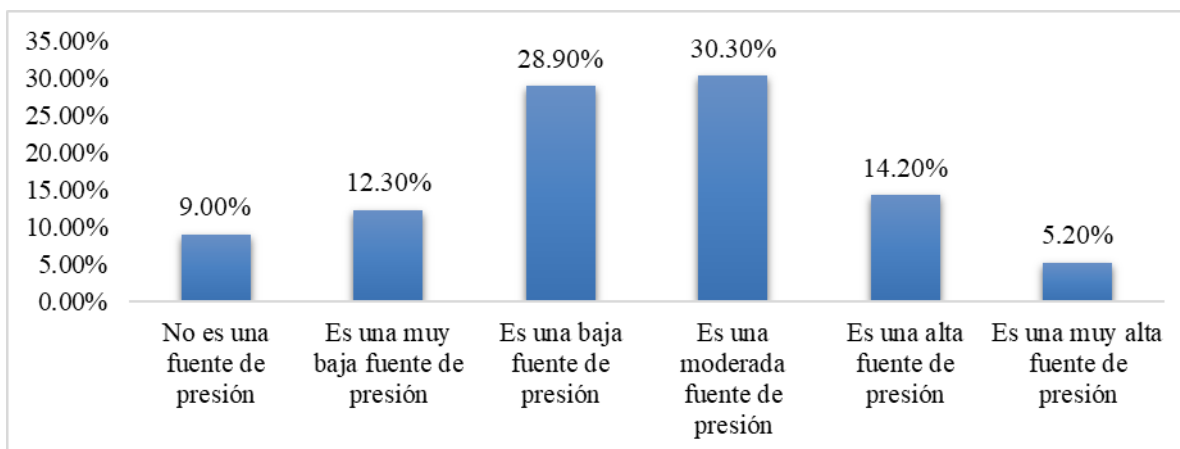


Figura 11.. Análisis porcentual de flexibilidad respecto a la tarea docente.

En la figura 11 se puede apreciar, en relación a la flexibilidad respecto a la tarea docente, que el 9.00% de los docentes indican que no es una fuente de presión, el 12.30% expresan es una muy baja fuente de presión, el 28.90% indican es una baja fuente de presión, el 30.30% dicen es una moderada fuente de presión, el 14.20% es una alta fuente de presión y finalmente el 5.20% de los docentes opinan que es una muy alta fuente de presión. Observándose el mayor porcentaje de 30.30% en la categoría “es una moderada fuente de presión”, esto es la presión laboral en la dimensión “flexibilidad respecto a la tarea docente”, a excepción de la tercera categoría, denota una diferencia muy notable sobre el porcentaje de las restantes categorías.

Tabla 28

Análisis de las frecuencias absolutas de satisfacción intrínseca

Categorías	Fi	Porcentajes
Muy insatisfecho	2	0,9
Insatisfecho	8	3,8
Moderadamente insatisfecho	10	4,7

Ni satisfecho ni insatisfecho	27	12,8
Moderadamente satisfecho	51	24,2
Satisfecho	76	36,0
Muy satisfecho	37	17,5
Total	211	100,0

De la tabla 28 se puede observar que la distribución de frecuencias de la “satisfacción laboral” en la dimensión “satisfacción intrínseca”, notamos que 37 docentes afirman muy satisfecho, 76 docentes opinan satisfecho, 51 docentes afirman moderadamente satisfecho, 27 docentes dicen ni satisfecho ni insatisfecho, 10 docentes afirman estar moderadamente insatisfechos, 8 insatisfechos y 2 muy insatisfechos.

Predominando la categoría “satisfecho” que, según el baremo establecido, los docentes que están de acuerdo que la satisfacción laboral se debe a la sexta categoría de la dimensión satisfacción intrínseca, denotado por satisfecho, se ubica en un nivel medio.

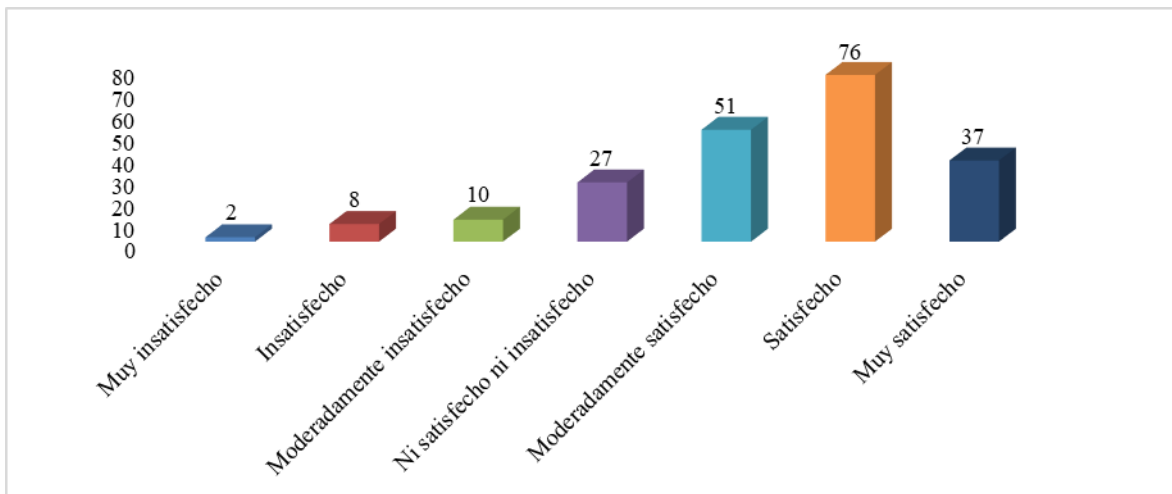


Figura 12. Análisis de frecuencia de satisfacción intrínseca (SI).

La figura 12 de barras muestra dichos resultados, notándose la barra más alta en la categoría “satisfecho”, informando claramente en relación a la variable satisfacción laboral

respecto de las categorías de la dimensión satisfacción intrínseca, que la sexta categoría se ubica en un nivel medio.

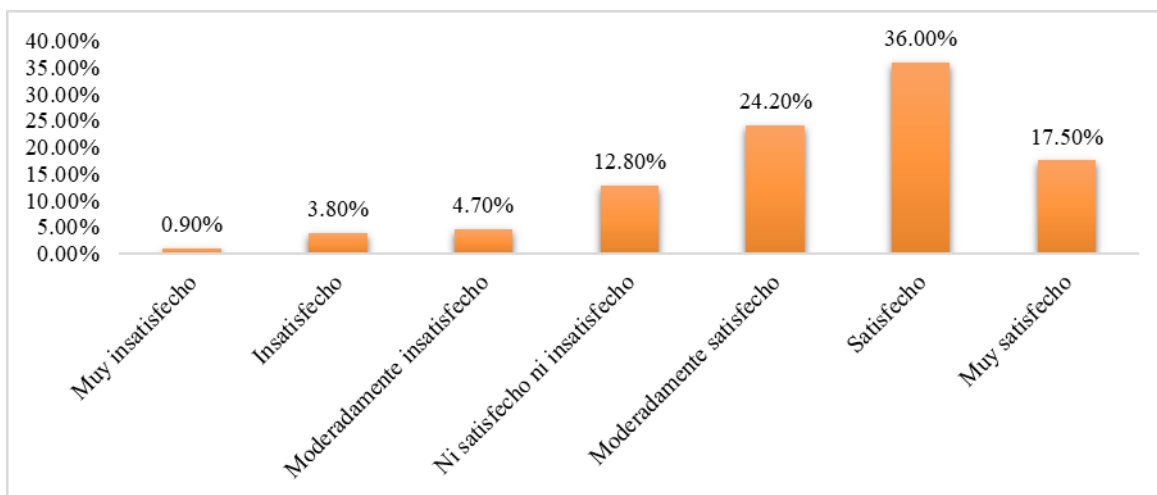


Figura 13. Análisis porcentual de SI.

En la figura 13 del diagrama de barras, en relación a la satisfacción intrínseca, notamos que el 0.90% de los docentes dicen estar muy insatisfechos; el 3.80% manifiestan estar insatisfechos; el 4.70% moderadamente insatisfechos; el 12.80% ni satisfechos ni insatisfechos; el 24.20% moderadamente satisfechos el 36.00% manifiestan estar satisfechos y, finalmente, el 17.50% de los docentes manifiestan estar muy satisfechos. Observándose el mayor porcentaje de 36.00% en la categoría “satisfecho”, esto es la satisfacción laboral de esta categoría correspondiente a la dimensión “satisfacción intrínseca”, denota una diferencia muy notable sobre el porcentaje de las demás categorías.

Tabla 29

Análisis de frecuencia de satisfacción extrínseca

Categorías	Fi	Porcentajes
Muy insatisfecho	4	1,9
Insatisfecho	4	1,9
Moderadamente insatisfecho	13	6,2
Ni satisfecho ni insatisfecho	25	11,8

Moderadamente satisfecho	51	24,2
Satisfecho	93	44,1
Muy satisfecho	21	10,0
Total	211	100,0

De la tabla 29 se puede observar que la distribución de frecuencias de la “satisfacción laboral” en la dimensión “satisfacción extrínseca”, notamos que 21 docentes afirman muy satisfecho, 93 docentes dicen satisfecho, 51 docentes afirman moderadamente satisfecho, 25 docentes dicen ni satisfecho ni insatisfecho, 13 docentes afirman estar moderadamente insatisfechos, 4 afirman estar insatisfechos y 4 muy insatisfechos. Predominando la categoría “satisfecho” que, según el baremo establecido, los docentes que están de acuerdo que la satisfacción laboral se debe a la sexta categoría de la dimensión satisfacción extrínseca, denotado por satisfecho, se ubica en un nivel medio.

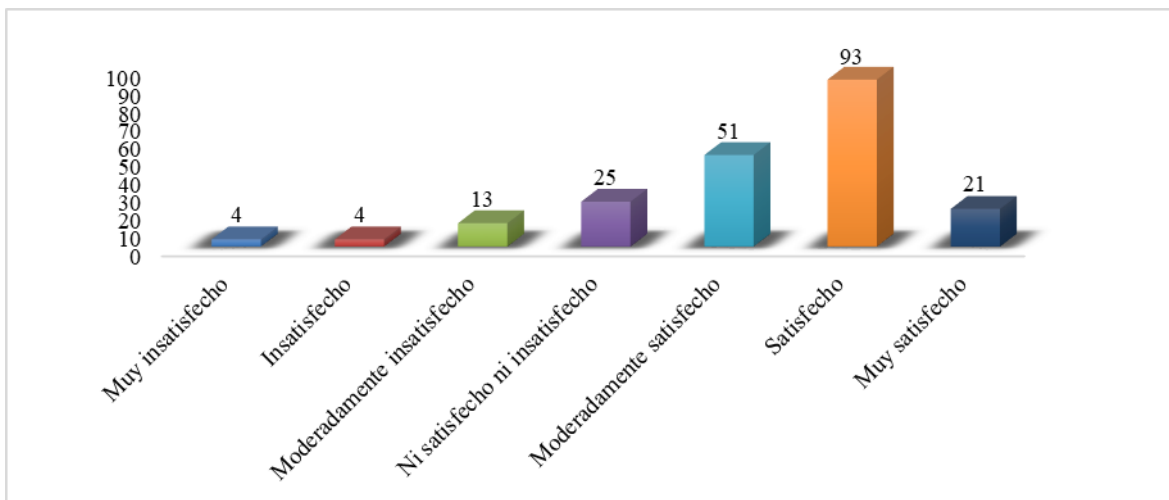


Figura 14. Análisis de frecuencia de satisfacción extrínseca (SE).

La figura 14 de barras muestra dichos resultados, notándose la barra más alta en la categoría “satisfecho”, dando a conocer claramente en relación a la variable satisfacción laboral respecto de las categorías de la dimensión extrínseca, que la sexta categoría se ubica en el nivel medio.

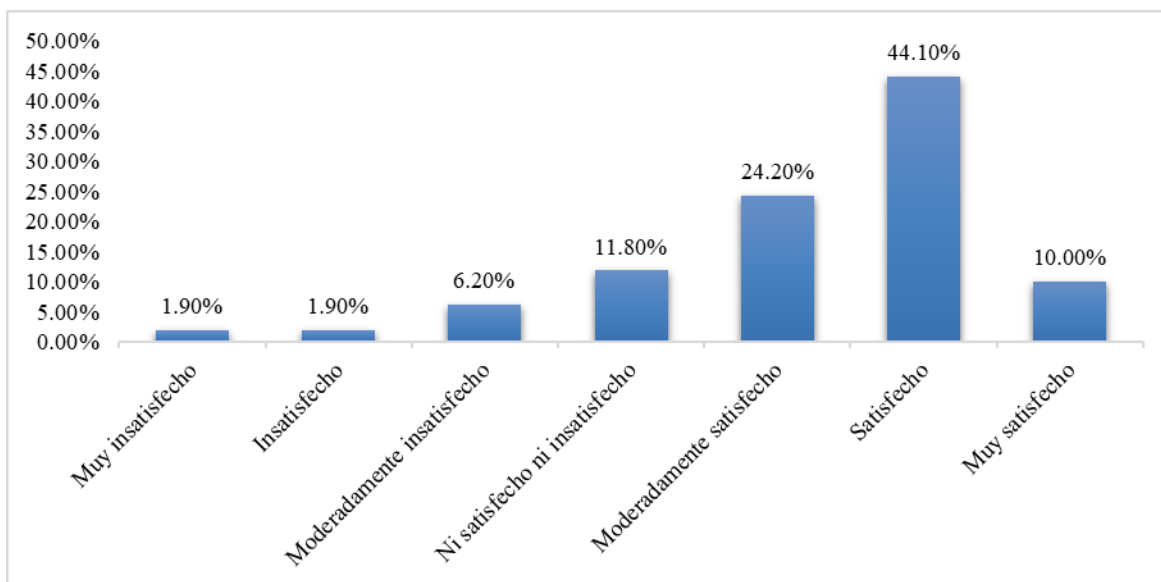


Figura 15. Análisis porcentual de satisfacción extrínseca (SE).

La figura 15 respecto a la satisfacción extrínseca, notamos que el 1.90% de los docentes dicen estar muy insatisfechos, el 1.90% manifiestan estar insatisfechos, el 6.20% moderadamente insatisfechos, el 11.80% ni satisfechos ni insatisfechos, el 24.20% manifiestan estar moderadamente satisfechos, el 44.10% manifiestan estar satisfechos y finalmente el 17.50% de los docentes manifiestan estar muy satisfechos. Observándose el mayor porcentaje de 44.10% en la categoría “satisfecho”, esto es la satisfacción laboral de esta categoría correspondiente a la dimensión “satisfacción extrínseca”, denota una diferencia muy notable sobre el porcentaje de las demás categorías.

4.2. Análisis exploratorio de los datos

Este tipo de análisis se efectúa con el propósito de identificar las características principales de las distribuciones de los puntajes. Para ello, es necesario realizar las pruebas de normalidad y conocer el comportamiento de los datos de acuerdo a la variable tratada.

En primer lugar, se realizó un análisis de Kolmogorov – Smirnov. Los resultados arrojados muestran que los factores intrínseco y extrínseco presentan significancia

estadística, en tal sentido, la distribución de los constructos analizadas se aproxima a la curva normal. En razón a estos resultados los análisis estadísticos de los datos son de tipo paramétrico.

Tabla 30

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Satisfacción	Media	D.E	K-S-Z
Intrínseca	4.00	2.024	0.103
Extrínseca	4.12	2.051	0.072
Total	4.02	2.018	0.082

* $p < .05$

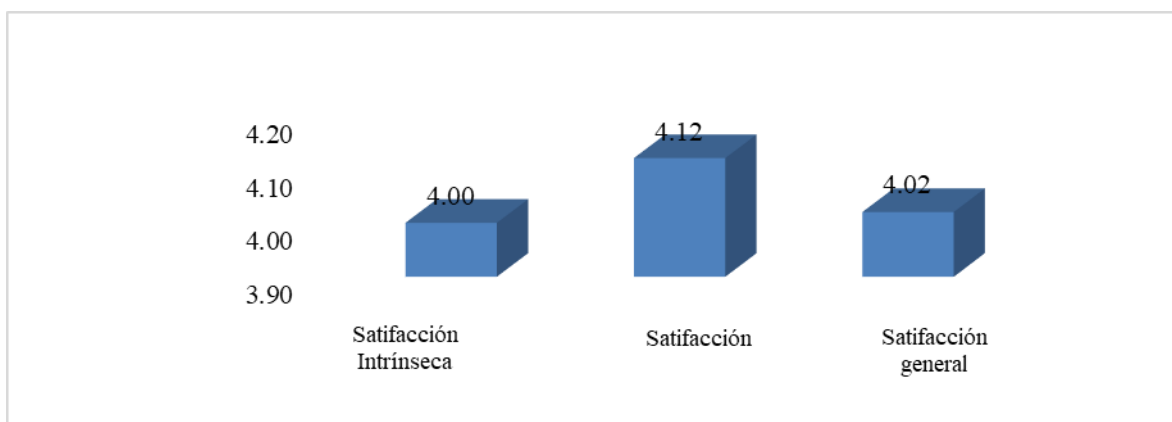


Figura 166. Medias de la variable satisfacción laboral

El análisis de la bondad de ajuste de las dos dimensiones de la satisfacción laboral, arrojaron que las variables presentan coeficientes K-S-Z que alcanzan niveles de probabilidad superiores a 0,05, es decir, sus puntajes tienen aceptable aproximación a la distribución normal.

Asimismo, el ajuste de las distintas dimensiones de fuentes de presión laboral, indican que las variables estudiadas muestran coeficientes K-S Z que logran niveles de probabilidad

muy superiores también a 0,05, lo que demuestra que sus puntajes tienen una aceptable aproximación a la distribución normal.

Tabla 30

Bondad de ajuste de las dimensiones de las fuentes de presión laboral

Presión laboral	Media	Desviación típica	K-S-Z
Derivada de la labor educativa en el aula	3.62	1.667	0,073
Derivada de la vida cotidiana en el aula	3.57	1.741	0,084
Originada por la presión administrativa	3.62	1.696	0,094
Flexibilidad con respecto a la tarea docente	3.57	1.741	0,084
Total	3.62	1.652	0,065

* $p < .05$

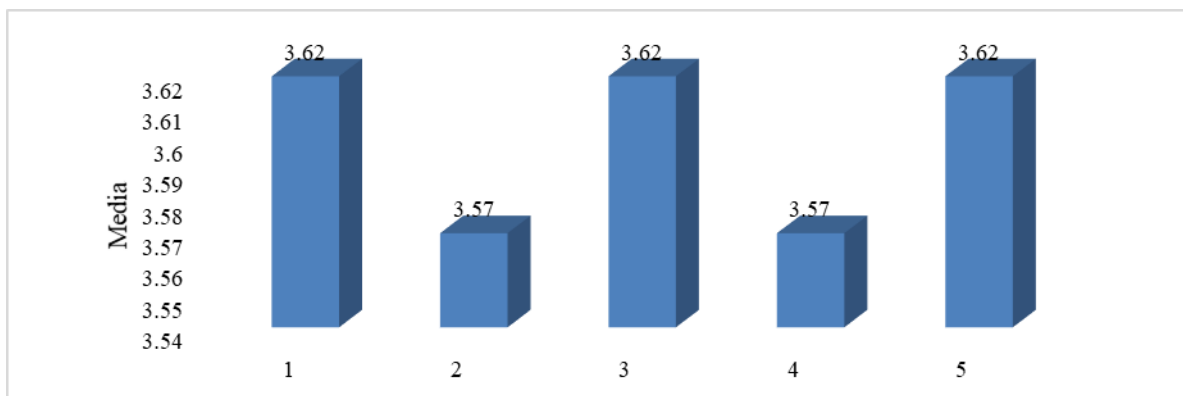


Figura 17. Medias de la variable fuentes de presión laboral

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general.

H_0 : No existe relación indirecta significativa entre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

H₁: Existe relación indirecta significativa entre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

a. Nivel de confianza

95%

b. Nivel de significancia

$\alpha=0.05 = 5\% \alpha/2=0,025$

c. Elección del estadístico

Para el análisis, se realizará mediante la correlación de Pearson con la finalidad de medir la relación de los constructos en estudio, siempre y cuando ambas sean cuantitativas, su fórmula es:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS 22 arroja los siguientes resultados:

Tabla 31

Matriz de correlaciones entre satisfacción laboral y presión laboral

SL	Presiones sociales				Total
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	
	Derivadas de la labor educativa	Derivadas de la vida cotidiana	Originadas por la presión administrativa	Flexibilidad respecto a la tarea docente	
SI	-0.188***	-0.215***	-0.199***	-0.215***	-0.190***
SE	-0.086***	-0.095***	-0.099***	-0.095***	-0.094***
Total laboral	-0.128***	-0.136***	-0.140***	-0.136***	-0.136***

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

n = 211

El análisis estadístico de las correlaciones de las variables predictores y criterios, se evidencia que las propuestas son estadísticamente significativas. Dichas relaciones son:

- a. La presión laboral 1 (PL₁), derivada de la labor educativa en el aula, se relaciona de forma negativa sobre la SE (R = -0.086).
- b. La presión laboral 1 (PL₁), derivada de la labor educativa en el aula, se relaciona de forma negativa sobre la SI (R = -0.188).
- c. La presión laboral 2 (PL₂), derivada de la vida cotidiana en el aula, se relaciona de forma negativa sobre la SI (R = -0.215).
- d. La presión laboral 2 (PL₂), derivada de la vida cotidiana en el aula, se relaciona de forma negativa sobre la SE (R = -0.095).
- e. La presión laboral 3 (PL₃), originada por la organización administrativa, se relaciona negativamente sobre la SE (R = -0.099).
- f. La presión laboral 3 (PL₃), originada por la organización administrativa, se relaciona de forma negativa sobre la SI (R = -0.199).
- g. La presión laboral 4 (PL₄), flexibilidad con respecto a la tarea docente, se relaciona de forma negativa sobre la SE (R = - 0.095).
- h. La presión laboral 4 (PL₄), flexibilidad con respecto a la tarea docente, se relaciona de forma negativa sobre la SI (R= - 0.215).

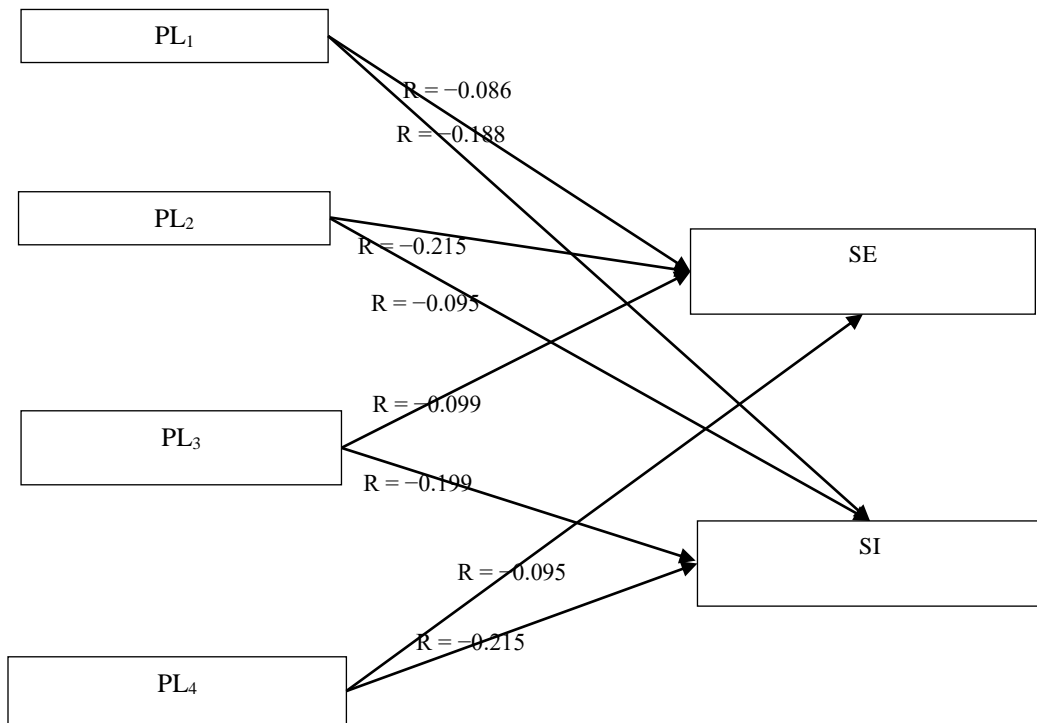


Figura 18. Modelo de PL y los factores SL

El resultado del análisis de correlación permite observar, que la dimensión o el factor intrínseco de la satisfacción laboral muestra una correlación negativa, al nivel de significación de 0.001, con las dimensiones o factores 1, 2, 3 4 y total de la presión laboral. Igualmente, la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral muestra una relación negativa con las dimensiones o factores 1, 2, 3, 4 y total de la presión laboral.

La puntuación total de la satisfacción laboral muestra correlación negativa con las dimensiones o factores 1, 2, 3,4 (al nivel 0.001) y total de la presión laboral.

En este sentido, estos resultados nos llevan a afirmar que las hipótesis propuestas se confirman; es decir, las dimensiones de las fuentes de presión laboral y de la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa según las percepciones recogidas de los docentes universitarios de los tres campus de la Universidad Peruana Unión – ver los coeficientes de Pearson dados en la tabla 32.

Retomando la contrastación de la hipótesis general, según el resultado, en la casilla, cruce de la última fila y la última columna de la tabla, al 5% se obtiene un coeficiente de Pearson $r = -0.136$ con un p-valor de 0.003. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Se concluye que existe una relación indirecta significativa entre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad PeruanaUnión.

A continuación se presenta una gráfica que muestra la relación indirecta entre ambas variables:

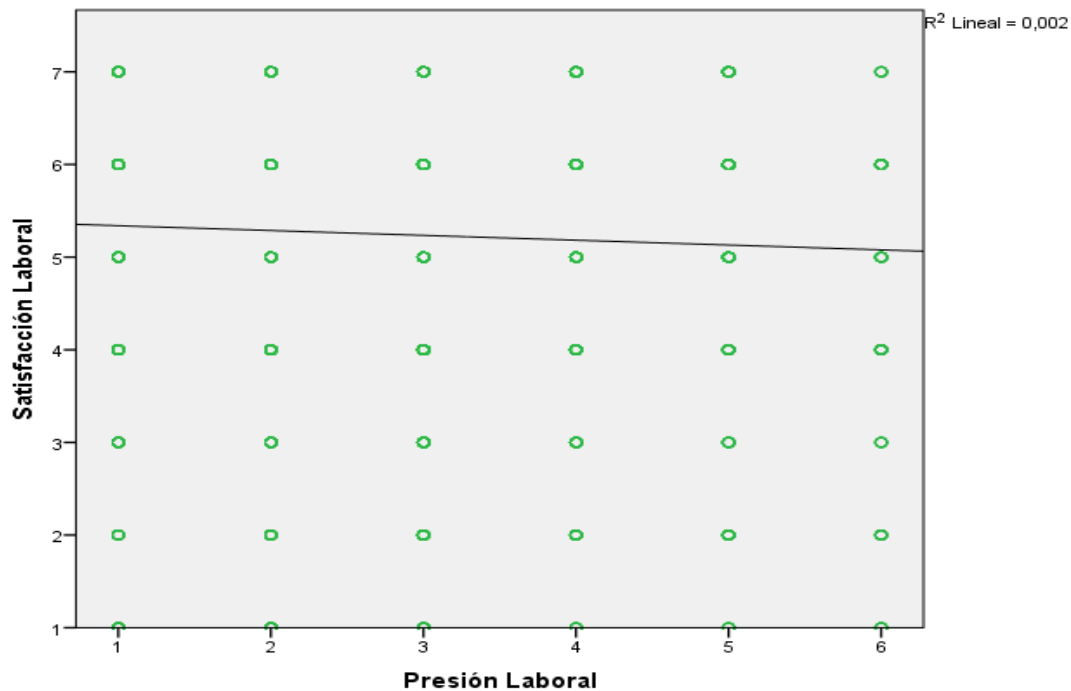


Figura 19. Presión laboral y la satisfacción laboral

4.3.2. Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación indirecta significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

H₁: Existe relación indirecta significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

a. Nivel de confianza.

95%

b. Nivel de significancia.

$\alpha=0.05 = 5\%$ $\alpha/2=0,025$

c. Elección del estadístico

Para el análisis, se realizará mediante el **cálculo del coeficiente de correlación de Pearson** con la finalidad de medir la relación **entre las variables de estudio**, siempre y cuando ambas **sean distribuciones normales**, su fórmula es:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS 22 arroja los siguientes resultados:

Tabla 32

Presiones sociales derivadas de la labor educativa y satisfacción laboral

		PSDLE	SL
PSDLE	Correlación de Pearson	1	-0,048*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	211	211
SL	Correlación de Pearson	-0,048*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	211	211

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Según los resultados de la prueba de correlación de Pearson que se observa en la tabla 33, el coeficiente de correlación arroja un valor $r = -0,048$. Esto indica que la correlación es indirecta muy baja y negativa, además el valor de significancia p-valor (sig. bilateral) es menor que 0,05; es decir $p\text{-valor} = 0,027 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis específica H_1 .

Conclusión

Se concluye que, existe relación indirecta muy baja y significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la

Universidad Peruana Unión, 2018

4.3.3. Hipótesis específica 2

5. H₀: No existe relación indirecta y significativa entre las presiones sociales derivadas de la vida cotidiana y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

H₁: Existe relación indirecta y significativa entre las presiones sociales derivadas de la vida cotidiana y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

a. Nivel de confianza.

95%

b. Nivel de significancia.

$\alpha=0.05 = 5\%$ $\alpha/2=0,025$

c. Elección del estadístico

Para el análisis, se realizará mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson con la finalidad de medir la relación entre las variables de estudio siempre y cuando ambas sean distribuciones normales, su fórmula es:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS 22 arroja los siguientes resultados:

Tabla 33 *Correlación de las presiones derivadas de la vida cotidiana y satisfacción laboral*

		PDVC	SL
PDVC	Correlación de Pearson	1	-0,042*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	211	211
SL	Correlación de Pearson	-0,042*	1

Sig. (bilateral)	,022	
N	211	211

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Según los resultados de la prueba de correlación de Pearson que se observa en la tabla 34, el coeficiente de correlación arroja un valor $r = -0,042$. Esto indica que la correlación es indirecta muy baja y negativa, además el valor de significancia p-valor (sig. bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-valor} = 0,022 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis específica H_1 .

Conclusión

Se concluye que existe relación indirecta **muy baja** y significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

5.1.1. Hipótesis específica 3.

H_0 : No existe relación indirecta significativa entre las presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

H_1 : Existe relación indirecta significativa entre las presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

a. Nivel de confianza.

95%

b. Nivel de significancia.

$\alpha = 0.05 = 5\%$ $\alpha/2 = 0,025$

c. Elección del estadístico

Para el análisis se realizará mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson con la finalidad de medir la relación entre las variables de estudio siempre y cuando ambas sean distribuciones normales, su fórmula es:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS 22 arroja los siguientes resultados:

Tabla 34 *Presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral*

		POPA	SL
POPA	Correlación de Pearson	1	-0,051*
	Sig. (bilateral)		,008
	N	211	211
SL	Correlación de Pearson	-0,051*	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	211	211

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Según los resultados de la prueba de correlación de Pearson que se observa en la tabla 35, el coeficiente de correlación arroja un valor $r = -0,051$. Esto indica que la correlación es indirecta muy baja y negativa, además el valor de significancia p-valor (sig. bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-valor} = 0,008 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis específica H_1 .

Conclusión

Se concluye que existe relación indirecta muy baja y significativa entre las presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

5.1.2. Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación indirecta significativa entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

H₁: Existe relación indirecta significativa entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

a. Nivel de confianza.

95%

b. Nivel de significancia.

$\alpha=0.05 = 5\% \alpha/2=0,025$

c. Elección del estadístico.

Para el análisis se realizará mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson con la finalidad de medir la relación entre las variables de estudio, siempre y cuando ambas sean distribuciones normales, su fórmula es:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS 22 arroja los siguientes resultados:

Tabla 35 *Correlación entre flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral*

		FRTD	SL
FRTD	Correlación de Pearson	1	-0,051*
	Sig. (bilateral)		,008
	N	211	211
SL	Correlación de Pearson	-0,051*	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	211	211

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Según los resultados de la prueba de correlación de Pearson que se observa en la tabla 36, el coeficiente de correlación arroja un valor $r = -0,051$. Esto indica que la correlación es indirecta muy baja y negativa; además, el valor de significancia p-valor (sig. bilateral) es menor que 0,05; es decir $p\text{-valor} = 0,008 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis específica H_1 .

Conclusión

Se concluye que existe relación indirecta muy baja y significativa entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.

5.2. Análisis complementario

Este tipo de análisis complementario permite realizar comparaciones las medias de satisfacción laboral y fuentes de presión laboral en los docentes de las sedes de Lima y provincias considerando las siguientes variables: actualmente enseña (pregrado y posgrado), con la condición de nombrado y contratado, de dedicación a tiempo completo, tiempo parcial y dedicación, bajo la categoría de docente principal, asociado y auxiliar, con formación docente en universidad estatal o privada, estado civil, sexo y lugar de nacimiento.

5.2.1. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral en función del docente en pregrado y posgrado.

Al realizar Z de la diferencia de medias de la satisfacción laboral, según ejercicio de la docencia, observamos que los docentes que ejercen la docencia en pregrado obtienen mayores puntajes promedios en las dimensiones. satisfacción laboral intrínseca, satisfacción laboral extrínseca y total, que aquellos que laboran en posgrado.

Además, puede observarse respecto a ambos grupos que presentan diferencias pequeñas en sus medias del orden de 0.4 décimos en FI ($Z = 1.64$; $p < 0.05$), FE ($Z = 1.13$; $p < 0.05$) y total ($Z = 2.04$; $p < 0.05$).

Tabla 36 *Diferencia de medias de la satisfacción laboral según el ejercicio de la docencia*

SL	Pregrado N=189		Post grado N=22		Z
	M	D.E	M	D.E	
Intrínseca	4,21	0,65	3,27	0,76	1,64
Extrínseca	3,19	0,58	3,52	0,53	1,13
Total	4,22	0,67	3,68	0,41	1,81

* $p < 0.05$

Al comparar el ejercicio de la docencia (pregrado o posgrado) encontramos que los mayores promedios en las dimensiones de fuentes de presión laboral: derivada de la labor educativa en el aula ($Z = 0.94$, $p < 0.05$), originada por la organización administrativa ($Z = 0.65$, $p < 0.05$) y el total ($Z = 0.64$; $p < 0.05$) pertenecen al grupo de posgrado, mientras los mayores promedios en las dimensiones de fuentes de presión laboral: derivadas de la labor educativa ($Z = 0.68$; $p < 0.05$) y flexibilidad con respecto a la tarea docente ($Z = 0.75$; $p < 0.05$) se encuentran en el grupo de pregrado. Por lo tanto, se concluye que no se encuentra diferencias marcadas entre ambos grupos de docentes.

Tabla 37

Comparación de las fuentes de presión laboral según el ejercicio de la docencia.

PL	Pregrado N=189		Post grado N=22		Z
	M	D.E	M	D.E	
Sociales derivadas de la labor educativa	3,23	1,17	3,06	1,09	0,68

Derivadas de la vida cotidiana	3,14	0,58	3,36	1,15	0,94
Originadas por la presión administrativa	3,34	0,87	3,46	0,84	0,65
Flexibilidad respecto a la tarea docente	3,36	1,19	3,26	1,24	0,75
Total	3,27	0,68	3,48	1,18	0,64

*p < 0.05

5.2.2. La satisfacción laboral de los docentes de las filiales respecto a los docentes de Lima.

Al realizar la prueba Z de la diferencia de medias de la satisfacción laboral según las sedes: sede principal Lima y otras sedes (tabla 39) observamos que los docentes que ejercen la docencia en otras sedes tienen ligeramente mayores puntajes promedios en las dimensiones. satisfacción laboral intrínseca, satisfacción laboral extrínseca y total, que aquellos que laboran en Lima.

Al realizar las respectivas comparaciones, se aprecia que se presentan diferencias pequeñas de orden de 0.1 décimos en factores intrínsecos ($Z = -0.86$; $p < 0.05$), factores extrínsecos ($Z = -0.35$; $p < 0.05$) y total ($Z = -0.81$; $p < 0.05$). Por lo que podemos decir que la satisfacción laboral en los docentes de las dos sedes supera muy ligeramente, a lo más un décimo, a los docentes de Lima.

Tabla 38 *Comparación de la satisfacción laboral entre Lima y otras sedes*

Satisfacción laboral	Lima N=71		Otras sedes N=140		Z
	M	D.E	M	D.E	
Intrínseca	5,21	1,452	5,27	1,476	-0,86*
Extrínseca	5,21	1,518	5,23	1,523	-0,35*
Total laboral	5,21	1,477	5,25	1,501	-0,81*

*p < 0.05

5.2.3. Las fuentes de presión laboral de los docentes de la UPeU respecto a las filiales.

Al realizar la prueba Z para diferencia de medias de la variable fuentes de presión laboral, respecto a docentes de la sede principal Lima y docentes de otras sedes de la UPeU, se muestra que mientras los docentes de las “otras sedes” superan en promedio de forma mínima a los promedios que los docentes de Lima, en el orden de 0.10 céntimos en las dos primeras dimensiones de fuentes de presión laboral: derivada de la labor educativa ($Z = -2.31$; $p < 0.05$) y derivadas de la vida cotidiana ($Z = -2.31$; $p < 0.05$). Con respecto al total, los docentes de Lima y otras filiales hay un empate ($Z = -1.04$; $p < 0.05$). En cambio, los docentes del campus Lima obtienen ligeramente mayores promedios, en el orden de 0.30 céntimos, respecto a los de las filiales en las dos últimas dimensiones: presiones originadas por la presión administrativa ($Z = 5.02$; $p < 0.05$) y flexibilidad respecto a la tarea docente ($Z = 3.75$; $p < 0.05$). Por lo que podemos decir que las medias de las fuentes de presión laboral en los docentes de las filiales no tienen primacía sobre las medias de los docentes de Lima y tampoco recíprocamente.

Tabla 39 *Comparación de las fuentes de presión laboral entre Lima y las otras sedes*

FPL	Lima N=71		Otras sedes N=140		Z
	M	D.E	M	D.E	
Presiones sociales derivadas de la labor educativa	2,93	1,497	3,01	1,239	-2,31*
Presiones derivadas de la vida cotidiana	2,94	1,458	3,05	1,210	-2,92*
Presiones originadas por la presión administrativa	3,45	1,477	3,21	1,214	5,02*
Flexibilidad respecto a la tarea docente	3,65	1,619	3,25	1,264	3,75*
Total	3,07	1,506	3,08	1,228	-1,04*

* $p < 0.05$

5.2.4. La satisfacción laboral y su relación a la condición nombrado y contratado del docente.

Al realizar la prueba Z para diferencia de medias de la variable satisfacción laboral respecto a docentes en condición de nombrados y contratados; en la tabla 41 se aprecia que los docentes que ejercen la docencia en la condición de nombrados presentaron mayor promedio de satisfacción laboral que los contratados.

En efecto, puede observarse que entre ambos grupos se presentan diferencias en el orden de 0.8 décimos en: factores intrínsecos ($Z = 7.85$; $p < 0.05$), factores extrínsecos ($Z = 9.96$; $p < 0.05$) y total laboral ($Z = 10.61$; $p < 0.05$). Por lo que podemos decir que la valoración de la satisfacción laboral en los docentes nombrados supera aproximadamente en un punto a la valoración de los docentes contratados.

Tabla 40 *La comparación de la satisfacción laboral según la condición nombrado y contratado del docente*

SL	Nombrado N=61		Contratado N=150		Z
	M	D.E	M	D.E	
Intrínseca	5,77	1,140	5,07	1,489	7,85*
Extrínseca	5,87	1,124	5,00	1,575	9,96*
Total laboral	5,82	1,132	5,03	1,536	10,61*

* $p < 0.05$

5.2.5. Las fuentes de presión laboral en función de la condición laboral docente: nombrado y contratado.

Al realizar la prueba Z para diferencia de medias de la variable fuentes de presión laboral respecto de la condición laboral docente, nombrados y contratados, se muestra (tabla 42), que los docentes que ejercen la docencia en la condición de nombrados

presentaron ligeramente un mayor promedio que los docentes contratados respecto a las dimensiones de la variable fuentes de presión laboral.

En efecto, los docentes nombrados presentaron mayores promedios, en el orden promedio de 0,25 centésimos que los docentes contratados: en el factor presiones sociales derivadas de la labor educativa; ($Z = 1,90$; $p < 0.05$), factor presiones derivadas de la vida cotidiana ($Z = 2,71$; $p < 0.05$), factor presiones originadas por la presión administrativa ($Z = 1,38$; $p < 0.05$), factor flexibilidad respecto a la tarea docente ($Z = 1,99$; $p < 0.05$) y el total de los factores de presión laboral ($Z = 0.76$; $p < 0.05$). Por lo que podemos decir que las valoraciones de las medias de las presiones laborales de los docentes nombrados superan ligeramente a las valoraciones de las medias de los docentes contratados.

Tabla 41 *Comparación de la presión laboral según su condición laboral*

PL	Nombrado N=61		Contratado N=150		Z
	M	D.E	M	D.E	
Sociales derivadas de la labor educativa	5,03	1,527	4,55	1,709	1,90*
Derivadas de la vida cotidiana	2,89	1,462	2,73	1,364	2,71*
Originadas por la presión administrativa	2,90	1,287	2,65	1,141	1,38*
Flexibilidad respecto a la tarea docente	3,57	1,231	3,38	1,299	1,99*
Total	3,62	1,368	3,45	1,527	0,76*

* $p < 0.05$

5.2.6. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral en función al tiempo laboral: completo y parcial.

Al realizar la prueba Z para diferencia de medias de la variable satisfacción laboral respecto al tiempo laboral de los docentes: tiempo completo y a tiempo parcial, en la (tabla 43), se muestra que los docentes que ejercen la docencia a tiempo parcial presentan

ligeramente un mayor promedio que los docentes de tiempo completo respecto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

En efecto, observamos que los docentes de tiempo parcial presentan mayores promedios, en el orden promedio de 0.25 centésimos que los docentes a tiempo completo: en los factores intrínsecos ($Z = 6.65$; $p < 0.05$), factores extrínsecos ($Z = 2.86$; $p < 0.05$) y total ($Z = 1.87$; $p < 0.05$). Por lo que podemos decir que las valoraciones de las medias de las dimensiones de satisfacción laboral de los docentes a tiempo parcial superan ligeramente a las valoraciones de las medias de los docentes a tiempo completo.

Tabla 43 *Comparación de la satisfacción laboral según el tiempo laboral*

SL	Tiempo completo	Tiempo parcial	
	N=82	N=129	
	M	M	Z
Intrínseca	4,77	4,93	6,65*
Extrínseca	4,47	4,98	2,86*
Total laboral	4,87	4,96	1,87*

* $p < 0.05$

Respecto a la variable fuentes de presión laboral. En la tabla 44, se aprecia que los docentes de tiempo parcial presentaron ligeramente mayores medias en las dimensiones de fuentes de presión laboral, en el orden promedio de 0.28 centésimos que los docentes a tiempo completo en el factor presiones sociales derivadas de la labor educativa ($Z = 1,35$; $p < 0.05$), en el factor presiones derivadas de la vida cotidiana ($Z = 2,68$; $p < 0.05$), en el factor presiones originadas por la presión administrativa ($Z = 1,75$; $p < 0.05$), en el factor flexibilidad respecto a la tarea docente ($Z = 1,76$; $p < 0.05$) y el total de los factores ($Z = 1.16$; $p < 0.05$). Por lo que podemos decir que las valoraciones de las medias de las

dimensiones de la variable fuentes de presiones laborales de los docentes a tiempo parcial superan ligeramente a las valoraciones de las medias de los docentes a tiempo completo.

Tabla 42 *Comparación de la presión laboral según tiempo laboral*

Presión laboral	Tiempo completo	Tiempo parcial	Z
	N=82	N=129	
	M	M	
Presiones sociales derivadas de la labor educativa	2,33	2,55	1,35*
Presiones derivadas de la vida cotidiana	3,19	3,73	2,68*
Presiones originadas por la presión administrativa	3,22	3,65	1,75*
Flexibilidad respecto a la tarea docente	3,27	3,38	1,76*
Total	3,32	3,45	1,16*

* $p < 0.05$

5.2.7. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral según la categoría docente

Al determinar las comparaciones de medias de la satisfacción laboral según categoría docente, mediante análisis de la varianza (ANOVA), observamos que las medias valoradas por los docentes de la categoría principal en: satisfacción laboral intrínseco, satisfacción laboral extrínseco y en el total, son ligeramente mayores que las medias valoradas por los docentes de las categorías asociado y auxiliar; en el orden medio de 0.04 y 0.06 centésimos respectivamente. Del mismo modo, en las mismas dimensiones de satisfacción laboral, las medias valoradas por los docentes de categoría asociado son ligeramente mayores que las medias valoradas por los docentes de la categoría auxiliar, en el orden medio de 0.06 centésimos.

Podemos apreciar, en la tabla 43, que se presentan diferencias mínimas en: factor intrínseco ($F = 0.95$; $p < 0.05$), factor extrínseco ($F = 1.56$; $p < 0.05$) y total laboral ($F =$

1.42; $p < 0.05$). Por lo que podemos decir que, las valoraciones de las medias de las dos dimensiones y del total de satisfacción laboral, por parte de los docentes, difieren mínimamente en las tres categorías: principal, asociado y auxiliar.

Tabla 43. Comparación de la satisfacción laboral y la categoría docente

Satisfacción laboral	N=85	N=63	N=63	F
	M	M	M	
Intrínseca	4,68	4,56	4,51	0,95
Extrínseca	4,36	4,33	4,32	1,56
Total laboral	4,43	4,39	4,25	1,42

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Las diferencias por pares de grupo se realizan a través del test de Scheffé: a, b, c.

La diferencia entre las medias es significativa al nivel 0,05.

Respecto a las fuentes de presión laboral se observa en la tabla 44 que las valoraciones de las medias de los docentes de categoría auxiliar son ligeramente mayores a las valoraciones de las medias de los docentes de las categorías principal y asociado en las tres primeras dimensiones de fuentes de presión laboral, en el orden de 0,12 y 0.18 centésimos respectivamente. Mientras que las valoraciones de las medias de los docentes de la categoría principal son ligeramente mayores a las valoraciones de las medias de los docentes de las categorías asociado y auxiliar en la cuarta dimensión y en total laboral, en el orden medio de 0.04 y 0.15 centésimos respectivamente. Por estas observaciones, concluimos que no existen diferencias acentuadas en las medias aritméticas entre los tres grupos de categoría docente.

Tabla 44 *Comparación de las fuentes de presión laboral según la categoría docente*

Fuentes de presión laboral	Principal N=85	Asociado N=63	Auxiliar N=63	
	M	M	M	F
Presiones sociales derivadas de la labor educativa	2,89	2,85	3,11	0,41
Presiones derivadas de la vida cotidiana	3,22	3,18	3,26	0,58
Presiones originadas por la presión administrativa	3,34	3,25	3,46	0,31
Flexibilidad respecto a la tarea docente	3,47	3,43	3,35	0,76
Total	3,48	3,44	3,29	0,19

Las diferencias por pares de grupo se realizan a través del test de Scheffé: a, b, c

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel 0.05.

5.2.8. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral según el tipo de universidad donde se formó el docente.

Al realizar la prueba Z para diferencia de medias de la variable satisfacción laboral respecto a los docentes que estudiaron en universidades estatales y privadas (tabla 47) se muestra que los docentes que estudiaron en universidades privadas presentan ligeramente una media mayor en las dos dimensiones de satisfacción laboral, aproximadamente en 0.5 décimos que los docentes que estudiaron en universidades estatales.

En efecto, podemos apreciar que se presentan diferencias en las medias no significativas en los factores intrínsecos ($Z = 6.19$; $p < 0.05$), factores extrínsecos ($Z = 7.18$; $p < 0.05$) y total ($Z = 7.08$; $p < 0.05$). Por lo que podemos afirmar que las valoraciones de las dos dimensiones y del total de satisfacción laboral, por parte de los docentes que estudiaron en una universidad privada, sus medias aritméticas superan a las medias de los docentes que estudiaron en una universidad estatal.

Tabla 45 *Comparación de la satisfacción laboral según el tipo de universidad donde estudió el docente*

Satisfacción laboral	Universidad estatal N=130		Universidad privada N=81		Z
	M	D.E	M	D.E	
Intrínseca	4,17	0,64	5,07	0,69	6,19*
Extrínseca	4,77	0,54	5,00	0,67	7,18*
Total	4,78	0,53	5,33	0,63	7,08*

* $p < 0.05$

Respecto a las dimensiones y del total de la variable fuentes de presión laboral. En la tabla 48, se aprecia que las medias valoradas por los docentes que estudiaron en una universidad estatal son relativamente mayores que las medias valoradas por los docentes que estudiaron en una universidad privada, en el orden medio de 1.35 – un punto treinta y cinco centésimos: En efecto, en el factor presiones sociales derivadas de la labor educativa ($Z = 5,57$; $p < 0.05$), en el factor presiones derivadas de la vida cotidiana ($Z = 3,18$; $p < 0.05$), en el factor presiones originadas por la presión administrativa ($Z = 4,34$; $p < 0.05$), en el factor flexibilidad respecto a la tarea docente ($Z = 2,60$; $p < 0.05$) y el total de los factores ($Z = 4.86$; $p < 0.05$). Por lo que podemos decir que, las valoraciones de las medias de las cuatro dimensiones y del total de las fuentes de presión laboral de los docentes que estudiaron en una universidad estatal superan en un margen de 1.35 puntos a las medias reportadas por los docentes que estudiaron en una universidad privada.

Tabla 46 *Comparación de las fuentes de presión laboral según tipo de universidad de estudio*

Presión laboral	Universidad Estatal N=130		Universidad Privada N=81		Z
	M	D.E	M	D.E	
Presiones sociales derivadas de la labor educativa	4,57	0,85	3,76	1,09	5,57*
Presiones derivadas de la vida cotidiana	4,66	1,22	3,06	0,87	3,18*
Presiones originadas por la presión administrativa	4,86	0,76	3,17	0,93	4,34*

Flexibilidad respecto a la tarea docente	4,51	1,37	3,21	1,33	2,60*
Total	4,32	0,96	2,94	0,91	4,86*

* $p < 0.05$

5.2.9. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral según el estado civil de los docentes

Al realizar la prueba Z para diferencia de medias de la variable satisfacción laboral docente según su estado civil: soltero o casado, en la tabla 49 se muestra que las medias valoradas por los docentes casados en cada una de las dimensiones de satisfacción laboral y el total, son ligeramente mayores que las medias valoradas por los docentes solteros, en el orden medio de 0.18 centésimos.

En efecto, observamos que se presentan diferencias positivas mínimas a favor de los docentes casados en: factor intrínseco ($Z = -0.69$; $p < 0.05$), en factor extrínseco ($Z = -0.78$; $p < 0.05$) y en total ($Z = -0.67$; $p < 0.05$). Por lo que podemos afirmar que las valoraciones de las medias de las dos dimensiones y del total de satisfacción laboral de los docentes casados superan ligeramente a las valoraciones de las medias de los docentes solteros.

Tabla 47 *Análisis comparativo de la satisfacción laboral según su estado civil*

Satisfacción laboral	Soltero N=83		Casado N=128		Z
	M	D.E	M	D.E	
Intrínseca	4,27	0,66	4,65	0,65	-0,69
Extrínseca	4,65	0,64	4,72	0,63	-0,78
Total	4,52	0,63	4,63	0,61	-0,67

* $p < 0.05$

Respecto a la variable fuentes de presión laboral, en la tabla 50, se aprecia que las valoraciones de las medias de los docentes casados son ligeramente mayores a las valoraciones de las medias de los docentes solteros en las cuatro dimensiones de la variable

y del total, en el orden de 0.38 centésimos. En efecto, tales decisiones se corroboran en las contrastaciones de las hipótesis estadísticas: en el factor presiones sociales derivadas de la labor educativa ($Z = -1.79$; $p < 0.05$), en el factor presiones derivadas de la vida cotidiana ($Z = -1.86$; $p < 0.05$), en el factor presiones originadas por la presión administrativa ($Z = -1.77$; $p < 0.05$), en el factor flexibilidad respecto a la tarea docente ($Z = -1.95$; $p < 0.05$) y el total de los factores ($Z = -1.89$; $p < 0.05$). Por lo que podemos concluir que las medias aritméticas de todas las categorías de la variable fuentes de presión laboral de los docentes casados superan ligeramente a las medias de los docentes solteros.

Tabla 48 *Análisis comparativo de las fuentes de presión laboral según su estado civil*

Presión laboral	Soltero		Casado		Z
	N=83		N=128		
	M	D.E	M	D.E	
Presiones sociales derivadas de la labor educativa	2,88	1,16	3,55	0,65	-1,79*
Presiones derivadas de la vida cotidiana	3,25	0,64	3,72	0,63	-1,86*
Presiones originadas por la presión administrativa	3,36	1,13	3,63	0,61	-1,77*
Flexibilidad respecto a la tarea docente	3,12	0,69	3,36	0,72	-1,95*
Total	3,10	0,86	3,39	0,88	-1,89*

* $P < .05$

5.2.10. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral según el sexo.

Al realizar la prueba Z para diferencia de medias de la variable satisfacción laboral docente según el sexo: hombre o mujer (tabla 51), se muestra que las medias valoradas por los hombres en cada una de las dimensiones de satisfacción laboral y el total, son ligeramente mayores que las medias valoradas por las mujeres, en el orden promedio de 0.25 centésimos.

En efecto, observamos que se presentan diferencias positivas mínimas a favor de los docentes varones en: los factores intrínsecos ($Z = 1.59$; $p < 0.05$), en los factores

extrínsecos ($Z = 1.38$; $p < 0.05$) y en el total ($Z = 1.37$; $p < 0.05$). Por lo que podemos afirmar que las valoraciones de las medias de las dos dimensiones y del total de satisfacción laboral de los docentes varones superan ligeramente a las valoraciones de las medias de las *docentes mujeres*.

Tabla 49

Comparativo de la satisfacción laboral según sexo

Satisfacción laboral	Hombre N=155		Mujer N=56		Z
	M	D.E	M	D.E	
Intrínseca	4,56	0,69	4,43	0,68	1,59
Extrínseca	4,89	0,65	4,75	0,62	1,38
Total, laboral	4,62	0,67	4,13	0,59	1,37

* $P < 0.05$

Respecto a la variable fuentes de presión laboral (tabla 52) observamos que mientras las valoraciones de las medias de los docentes varones son ligeramente mayores a las valoraciones de las medias de las docentes mujeres en la primera y tercera dimensión de la variable considerada, en el orden promedio de 0.23 centésimos. En efecto, la prueba Z resulta: en el factor presiones sociales derivadas de la labor educativa ($Z = 0.65$; $p < 0.05$) y en el factor presiones originadas por la presión administrativa ($Z = -0.46$; $p < 0.05$), Por otro lado, las valoraciones de las medias de las mujeres son ligeramente mayores a las valoraciones de las medias de los hombres en la segunda y cuarta dimensión, y en el total, en el orden promedio de 0,19 centésimos. En efecto, la aplicación de la prueba Z confirma los resultados: en el factor presiones derivadas de la vida cotidiana ($Z = -0.77$; $p < 0.05$), en el factor flexibilidad respecto a la tarea docente ($Z = -0.16$; $p < 0.05$) y en el total de los factores ($Z = -0.29$; $p < 0.05$). Por lo que podemos concluir, entre las medias de las

categorías de la variable fuentes de presión laboral de docentes hombres y mujeres no hay una diferencia homogénea clara.

Tabla 50 Comparativo de fuentes de presión laboral según sexo

Fuentes de presión laboral	Hombre		Mujer		Z
	N=155		N=56		
	M	D.E	M	D.E	
Derivadas de la labor educativa	3,58	1,17	3,15	1,65	0,65
Derivadas de la vida cotidiana	3,28	1,14	3,64	0,83	-0,46
Originadas por la presión administrativa	3,46	0,96	3,43	0,61	-0,77
Flexibilidad respecto a la tarea docente	3,42	1,19	3,48	0,92	-0,16
Total	3,26	0,96	3,42	0,98	-0,29

* P < 0.05

5.2.11. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral según al lugar de nacimiento

Al realizar la prueba Z, para diferencia de medias de la variable satisfacción laboral docente según el lugar de nacimiento: Lima o provincia (tabla 53), se muestra que las medias valoradas por los docentes nacidos en una provincia en cada una de las dimensiones de satisfacción laboral y el total son ligeramente mayores que las medias valoradas por los docentes nacidos en Lima, en el orden promedio de 0,07 centésimos.

En efecto, al aplicar la prueba Z se comprobó la existencia de diferencias positivas mínimas a favor de los docentes nacidos en una provincia: en factores intrínsecos ($Z = 0.79$; $p < 0.05$), en factores extrínsecos ($Z = 1.86$; $p < 0.05$) y en el total ($Z = 0.67$; $p < 0.05$). Por lo que podemos afirmar que, las valoraciones de las medias de las dos dimensiones y del total de satisfacción laboral de los docentes nacidos en una provincia superan ligeramente a las valoraciones de las medias de los docentes nacidos en Lima.

Tabla 51 *Comparación de la satisfacción laboral según lugar de nacimiento*

Satisfacción laboral	Lima		Provincia		
	N=135		N=76		Z
	M	D.E	M	D.E	
Intrínseca	4,26	0,65	4,31	0,65	0,79
Extrínseca	3,89	0,78	3,96	0,63	1,86
Total	4,12	0,63	4,23	0,58	0,67

* $P < 0.05$

Respecto a la variable fuentes de presión laboral (tabla 54), observamos que mientras las valoraciones de las medias de los docentes nacidos en una provincia son ligeramente mayores a las valoraciones de las medias de los docentes nacidos en Lima en la primera, segunda y cuarta dimensión de dicha variable, en el orden promedio de 0.15 centésimos. En efecto, la prueba Z implica: en el factor presiones sociales derivadas de la labor educativa ($Z = 1.59$; $p < 0.05$), en el factor presiones derivadas de la vida cotidiana ($Z = 1.38$; $p < 0.05$) y en el factor flexibilidad respecto a la tarea docente ($Z = 0.78$; $p < 0.05$). Por otro lado, las valoraciones de las medias de los docentes nacidos en Lima son ligeramente mayores a las valoraciones de las medias de los docentes nacidos en una provincia en la tercera dimensión y en el total de la variable fuentes de presión laboral, en el orden promedio de 0.20 centésimos. En efecto la prueba Z implica: en el factor presiones originadas por la presión administrativa ($Z = 1.37$; $p < 0.05$), y en el total ($Z = 0.89$; $p < 0.05$). Por lo que podemos concluir, entre las medias de las categorías de la variable fuentes de presión laboral de los docentes nacidos en Lima y en una provincia no hay una diferencia homogénea clara.

Tabla 52 Comparación de las fuentes de presión laboral según lugar de nacimiento

Fuentes de presión laboral	Lima		Provincia		
	N=135		N=76		Z
	M	D.E	M	D.E	
Derivadas de la labor educativa	3,06	0,69	3,23	0,68	1,59
Derivadas de la vida cotidiana	3,46	0,65	3,75	0,62	1,38
Originadas por la presión administrativa	3,62	0,67	3,23	0,59	1,37
Flexibilidad respecto a la tarea docente	3,30	0,83	3,31	0,86	0,78
Total	3,36	0,95	3,35	0,95	0,89

* P < 0.05

4.1 Discusión

Barba (2007) explica que la productividad y el interés en el trabajo siempre han ido acompañadas de estrés, lo que deriva esto no en un trabajo digno por las condiciones que esta genera.

Este trabajo ha tenido como meta evaluar e investigar las situaciones dignas y adecuadas dentro del ámbito laboral universitario, aquellas que puedan contrarrestar la presión laboral como un elemento que atenta contra la salud del docente y la calidad académica.

La nueva ola filosófica mundial ha llevado a una tercera reforma universitaria en nuestro país. Estas son las tendencias al desarrollo de la tecnología virtual en las enseñanzas, así llamada sociedad del conocimiento que difunde la enseñanza a lo largo de la vida y la renovación constante de saberes y al autoaprendizaje a través de una educación no presencial. En cierta medida esta tendencia agiliza la educación hacia la internalización, pero por otro lado para el profesor resulta como una fuente de estrés laboral y por lo tanto brindan menos niveles de satisfacción laboral.

Este trabajo ha tenido como objetivo determinar la relación entre la PL y SL en los docentes en las tres sedes de la Universidad Peruana Unión - UPeU (Lima, Juliaca y

Tarapoto). A fin de lograr este objetivo se ha propuesto una hipótesis general que consiste en determinar la existencia de la relación indirecta y significativa entre las FPL y SL en los docentes de la UPeU. Las siguientes son cuatro hipótesis específicas: la primera busca determinar la relación inversa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la UPeU, la segunda busca determinar la relación indirecta y significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y la satisfacción laboral en los docentes de la UPeU y la cuarta la relación indirecta y significativa entre las presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral y en los docentes.

El presente consta de dos variables: la presión laboral que, a su vez, tiene cuatro dimensiones: las presiones sociales derivadas de la labor educativa, las presiones derivadas de la vida cotidiana, las presiones originadas por la presión administrativa y la flexibilidad respecto a la tarea docente; y la satisfacción laboral que tiene dos dimensiones: La satisfacción intrínseca (SI) y la satisfacción extrínseca (SE).

Las fuentes de presión laboral constituyen un conjunto elementos estresores provenientes del puesto, de la tarea del docente, del rol que debe cumplirse dentro de la institución, de las condiciones físicas del lugar del trabajo o de las relaciones interpersonales o de las derivadas de la organización misma. Mientras que la SL, consiste en la actitud general del docente hacia su trabajo. Así, el docente que tenga un nivel alto de satisfacción mostrará actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que el que tenga un nivel bajo manifestará actitudes negativas hacia el trabajo.

Para alcanzar los objetivos a través de los instrumentos, se evaluó la validez de los mismos. Este procedimiento se realizó a través de la evaluación de la técnica de juicio de expertos. Se recurrió a profesionales con grado académico de magister o doctor con amplia

experiencia en investigación en el área, los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems del instrumento. Para la validez de criterio se comparó el instrumento prueba de conocimientos con un criterio exterior similar y que pretendió medir los mismo y se utilizó el método de correlaciones. Para la validez de constructo se explicó el modelo teórico teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la variable de estudio y para ello se utilizó el método de análisis de factores. Esto dio la certeza que el instrumento tiene validez total. En conclusión, la escala de SL y el cuestionario sobre FPL presentan validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna, con lo cual cumple con los requerimientos.

Luego, la prueba de normalidad efectuada a los datos, nos dieron a conocer que los puntajes de los factores sobre las escalas de la variable SL y PL, presentaron distribuciones aproximados a la distribución normal.

Posteriormente, se determinó la verificación de las hipótesis planteadas. Los resultados que se obtuvieron confirmaron la afirmación de la hipótesis general, es decir, existe relación indirecta entre las FPL y la SL en los docentes de la UPeU. Este resultado confirma el hallazgo de González (2008) que llegó a demostrar la existencia de la relación inversa entre distrés laboral o estrés malo y la insatisfacción laboral, el mismo resultado ha sido obtenido por (Alvarez, 2007).

Además, se demostró la primera hipótesis específica. La existencia de la relación inversa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana. De acuerdo a (Alvarez, 2007) las presiones sociales derivadas de la labor educativa se refieren al trabajo realizado en el aula y está influenciado por la percepción del docente en relación con la atmósfera concreta del aula.

Igualmente, se aceptó la segunda hipótesis que consiste en la existencia de la relación indirecta entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y la SL en los docentes de la UPeU. De acuerdo a Alvarez (2007), las presiones derivadas de la vida cotidiana comprenden rasgos emocionales entre profesores y alumnos, lo que hace que la dinámica efectiva que se dé entre el docente y el alumnos, y así evalúe aspectos como: relaciones emocionales, nivel de amistad, disposición al diálogo y búsqueda de contacto interpersonal.

También se aceptó la tercera hipótesis que dice afirma la existencia de la relación indirecta entre las POPA y la SL en los docentes de la UPeU. De acuerdo a **Alvarez (2007)**, las POPA vislumbran los estresores que manan de las directivas y políticas de la institución. Finalmente, se aceptó la cuarta hipótesis que afirma la existencia de relación indirecta entre la FRTD respecto a la tarea docente y la SL en los docentes de la UPeU. La flexibilidad según Alvarez (2007) involucra la representación de flexibilidad con relación a la tarea del docente, haciendo que el profesor se adapte, modifique y enriquezca su trabajo.

En la sección descriptiva de la información, se han identificado tres grupos de docentes con características de nivel según la SL y las FPL con una nivel alto, medio y bajo. En cuanto a la presión laboral, la dimensión de las presiones sociales derivadas de la labor educativa predomina el grupo de nivel medio, respecto a las presiones derivadas de la vida cotidiana predomina el grupo de nivel bajo, respecto a las presiones originadas por la presión administrativa predomina el nivel medio y respecto a la flexibilidad respecto a la tarea docente predomina el nivel bajo. Para la dimensión satisfacción laboral que tiene dos dimensiones encontramos los resultados siguientes: En cuanto a la dimensión satisfacción intrínseca, predomina el grupo de nivel medio y en cuanto a la dimensión satisfacción extrínseca predomina el grupo de nivel medio. En estos resultados se analiza que en cuanto

a la presión prevalece el nivel medio con tendencia a bajo, mientras que, en la satisfacción, de manera inversa prevalece el grupo de nivel medio.

Al finalizar, este trabajo se hizo comparaciones entre las variables de presión y satisfacción laboral respecto a cada uno de los casos encuestados. Así, entre los docentes de pregrado y posgrados los que presentan mayor satisfacción en general son los docentes de pregrado. En cambio, en cuanto a la presión laboral entre los docentes de pregrado y de post grado. Entre los docentes según el ejercicio de la docencia en pregrado y post grado, no se hallan diferencias significativas. En cuanto a la satisfacción entre los que laboral Lima y otras sedes de la Universidad, se encontró que los docentes de las filiales tienen en promedio mayor satisfacción que los docentes de Lima, sin embargo, en cuanto a la presión laboral no hay diferencias significativas entre Lima y las otras sedes.

En cuanto a la condición de nombrados y contratados, de modo general, los docentes nombrados tienen mayor satisfacción que los contratados, por lo contrario, en cuanto a la presión, los docentes contratados sufren mayor presión que los nombrados.

Respecto a la dedicación, los docentes que ejercen su labor a tiempo parcial tienen mayor satisfacción que los docentes que ejercen a tiempo completo. Sin embargo, los docentes de tiempo parcial sufren mayor presión que los docentes a tiempo completo.

Los docentes con categoría principal tienen mayor satisfacción que los docentes de categoría asociado y auxiliar. Sin embargo, los docentes que tienen la categoría de auxiliar tienen sufren mayor presión que los demás docentes de las otras categorías.

Los docentes que provienen de formación de una universidad privada tienen mayor satisfacción laboral que los docentes que vienen de una formación estatal. Sin embargo, los docentes de formación estatal sufren mayor presión laboral que los que provienen de una universidad privada.

En cuanto al sexo, los docentes de sexo masculino tienen mayor satisfacción laboral que los docentes de sexo femenino. Sin embargo, en cuanto a la presión laboral, no hay diferencia significativa entre ambos.

Respecto al lugar de nacimiento, los docentes de provincias tienen mayor satisfacción laboral que los docentes de Lima. Mientras que en cuanto a la presión laboral no hay diferencias significativas entre ambos grupos.

Finalmente, diremos que se halla en las manos de las autoridades de la universidad limitar los factores estresantes en el ámbito de la presión laboral a fin de acrecentar la satisfacción intrínseca y extrínseca y a la vez de indagar acerca de estrategias precisas que disminuyan las fuentes de presión laboral.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

En cuanto al análisis descriptivo, para la muestra de 211 docentes de la Universidad Peruana Unión de las tres sedes (Lima, Juliaca y Tarapoto) de las variables satisfacción laboral y presión laboral, se ha obtenido que respecto a la presión laboral: Los docentes que obtuvieron el mayor puntaje en que las presiones sociales derivadas de la labor educativa son una muy alta fuente de presión fueron 73 (34,6%) siendo de nivel medio. Los docentes que obtuvieron el mayor puntaje en que las presiones derivadas de la vida cotidiana son una baja fuente de presión fueron 55 (26,1%), siendo de nivel de bajo. Los docentes que obtuvieron el mayor puntaje en que las presiones originadas por la presión administrativa son una baja fuente de presión fueron 72 (34,1%), siendo de nivel medio. Los docentes que obtuvieron el mayor puntaje en concordar que la flexibilidad respecto a la tarea docente son una moderada fuente de presión fueron 64 (30,3%), siendo de nivel bajo.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, se ha obtenido los siguientes resultados: Los docentes que obtuvieron el mayor puntaje en estar satisfechos respecto a la satisfacción intrínseca fueron 76 (36,0%), siendo de nivel medio. Los docentes que obtuvieron el mayor puntaje en estar satisfechos respecto a la satisfacción extrínseca fueron 93 (44,1%), siendo de nivel medio.

Para demostrar las pruebas hipótesis planteadas, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson como un índice para medir el grado de relación de las dos variables: Satisfacción y presión laboral.

Respecto a la hipótesis general, existe relación indirecta y significativa entre las FPL y SL en los docentes de la UPeU, 2018. Se obtuvo que las FPL y la SL se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de las tres sedes de la UPeU. Esto significa que si la presión laboral aumenta la satisfacción laboral disminuye.

Respecto a la primera hipótesis específica, existe relación indirecta y significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la SL en los docentes, los resultados demostraron que existe relación indirecta y significativa entre las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la satisfacción laboral y en los docentes de la Universidad Peruana Unión.

Con respecto a la segunda hipótesis, existe relación indirecta y significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y la satisfacción laboral en los docentes. Los resultados demostraron que existe relación indirecta y significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y la satisfacción laboral y en los docentes de la Universidad Peruana Unión.

Respecto a la tercera hipótesis, existe relación indirecta y significativa entre las presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral y en los docentes. Los resultados demostraron que existe relación indirecta y significativa entre las presiones originadas por la presión administrativa y la SL y en los docentes de la UPeU.

Respecto a la cuarta hipótesis, existe relación indirecta y significativa entre la flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral y en los docentes. Los resultados demostraron que existe relación indirecta y significativa entre la Flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral y en los docentes de la UPeU.

Finalmente, los resultados en relación a la variable satisfacción laboral puede decirse que:

- a. El ejercicio de la docencia en pregrado y postgrado, se evidencia que los educadores que ejercitan la docencia en el nivel pregrado poseen mayores puntajes en los factores intrínseco (FI o SI), extrínseco y total que aquellos que laboran en post grado
- b. Respecto a la comparación entre los docentes de las filiales en las provincias y los de Lima. Observamos que los docentes que ejercen la docencia en otras sedes tienen mayores puntajes promedios en los factores intrínseco, extrínseco y total que aquellos que laboran en Lima.
- c. En la condición de los docentes nombrados y contratados, se evidencia que los profesores que vienen realizando la docencia en condición de nombrados tienen mayor promedio de satisfacción laboral que los contratados.
- d. En dedicación del docente a tiempo completo y tiempo parcial, se evidencia claramente que los docentes que ejercen la docencia que laboran a tiempo parcial presentan mayor promedio en satisfacción laboral que los que laboran a tiempo completo.
- e. Los resultados de la categoría del docente principal, asociado y auxiliar, se evidencia que los docentes de categoría docente principal tienen mayor cociente en los FI, FE y total que los docentes de categoría asociado y auxiliar, del mismo modo los docentes de categoría asociado tienen mayor promedio que los docentes de categoría auxiliar.
- f. La formación del docente en universidades estatales o privadas, resulta que los docentes que estudiaron en universidades públicas presentan mayor promedio en SL que los docentes que estudiaron en universidades estatales.
- g. En función al estado civil, se evidencia que los docentes casados presentan mayor

promedio en SL que los docentes solteros.

- h.** En función al género, se evidencia que los docentes de sexo masculino presentan mayor promedio en SL que los docentes de sexo femenino.
- i.** En función al lugar de nacimiento. Observamos que los docentes nacidos en provincias presentan mayor promedio en satisfacción laboral que los docentes nacidos en Lima.

Los resultados en relación a la PL pueden decirse que:

- a.** El ejercicio de la docencia en el nivel pregrado y nivel de postgrado, no se evidencian diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de docentes.
- b.** Respecto a la comparación entre los docentes de las filiales y los de Lima, se evidencian diferencias significativas entre los docentes de ambos campus.
- c.** La condición de docente nombrado o contratado, se observa que los docentes que ejercitan la docencia en la condición de nombrados presentaron mayor promedio en la presión laboral que los contratados.
- d.** La dedicación del docente a tiempo completo y a tiempo parcial, se evidencia que los docentes que se dedican a tiempo parcial presentaron mayores promedios en presión que los de tiempo completo
- e.** De acuerdo a las categorías del docente principal, asociado y auxiliar, se evidencia que no existen diferencias significativas entre los tres grupos.
- f.** De acuerdo a la formación del docente en universidades estatales o privadas, se evidencian que los docentes que estudiaron en universidades estatales presentan mayor promedio de PL que los docentes que estudiaron en universidades privadas
- g.** En función al estado civil, se observamos que los docentes casados presentan

mayor promedio de presión laboral que los docentes solteros.

- h.** En función al género, se observamos que los docentes de sexo femenino no difieren significativamente de los docentes de sexo masculino.
- i.** En función al lugar de nacimiento, se observamos que los docentes nacidos en Lima no difieren significativamente de los docentes nacidos en provincia.

5.2 Recomendaciones

Después de haber concluido con la presente investigación y haber analizado los resultados, propongo las siguientes recomendaciones.

- a.** En cuanto a los aspectos teóricos conceptuales, proponemos replicar esta investigación en las áreas administrativas, centros educativos a nivel de las tres sedes de la universidad peruana unión, considerando cada uno de los sub indicadores propuestos en el trabajo de investigación.
- b.** En cuanto a los aspectos prácticos, se recomienda promover ciertos programas orientados a la salud de los docentes que se vean afectados por el estrés laboral de acuerdo a las dimensiones que se han estudiado.
- c.** Se proponen estrategias individuales tales como programas a nivel psicológico para afrontar el estrés, también a nivel emocional o programas de entrenamiento para afrontar estos problemas intrínsecos y extrínsecos.
- d.** Además, se proponen estrategias, tanto de carácter interpersonal o grupal, como por ejemplo el apoyo social, espiritual en el trabajo y la relación entre los trabajadores y sus superiores.

- e. También se proponen desarrollar estrategias organizacionales a fin de mejorar el ambiente y clima de la organización. Estos programas deben estar orientados a mejorar las organizaciones educativas y espirituales de los docentes.
- f. Se propone elaborar un instrumento de medición con respecto a la satisfacción laboral considerando los principios bíblicos que rigen en las instituciones adventistas.

Referencias bibliográficas

- ACIS. (2015). Colombia, el país con mayor presión laboral de América Latina | ACIS.
- Aguilar, N., Magaña, D. E., & Surdez, E. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. *El Buzón de Pacioli*, 69, 1–28.
- Alfonso. (2017). *Facultad De Negocios*. Retrieved from http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21793/Carbajal_Puerta_Richard_Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez, D. M. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217–243.
- Andrade, R. M. G. (2000). *Estrés y satisfacción laboral de las enferme de la unidad de cuidados intensivos*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Barba, M. C. (2007). *El dictamen pericial en ergonomía y psicología aplicada : manual para la formación del perito* (1st ed.). Madrid, España: Tébar.
- Catel, a. (2010). A fines de la década del 80 y a partir de la publicación de mi primer libro , inicié lo que sin querer representó para aquellos días un novedoso y provocativo movimiento que denominé Comunicación Estratégica®. Esta propuesta resultaba provocativa porque e. *Dialnet*, 3, 563–575.
- Chiang, M. M., & Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*,

58(2), 39–60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)

- Dios, R., & Manrique, G. (2005). *Nivel de Satisfacción Laboral relacionado con los Factores psicosociales de trabajo en los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo I Jode Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, Agosto 2004.*
- Fernández, M. (2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos. *Ciencia & Trabajo*, (30), 120–125.
- Flores, M. D. (2001). *El factor humano en la docencia de educación secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional*. TDX (Tesis Doctorals en Xarxa), Barcelona.
- Fragua, C. (2016). Trabajar bajo presión, una habilidad profesional cada vez más demandada - ORH | Observatorio de Recursos Humanos.
- Fundación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía. (2011, May). Situaciones de estrés en el profesorado. *Revista Digital Para Profesionales de La Enseñanza*, 7.
- Galaz, J. F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, XXIV(96), 47–72.
- González, F., Sánchez, S., & López-Guzmán, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. *Estudios y Perspectivas En Turismo*, 20(5), 1047–1068.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 4(3), 68–89.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

- Hu, C. (2015). Improving Competitive Advantage of Chinese Sports Brand through Brand Management. *Modern Economy*, 06(04), 473–477.
<https://doi.org/10.4236/me.2015.64045>
- Malhotra, N. K. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado* (4th ed.). Pearson Educación.
- Manya, A. (2008). Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana. *Cultura*, 22, 387–414.
- Martínez, I. (2018). Qué es trabajo bajo presión - definición + los principales retos - Blog de Ignacio Martínez.
- McGrath, J. E. (1976). *Stress and behavior in organizations*. In *M. D. D* (1st ed.). Chicago: Handbook of industrial and organizational psychology. Rand McNally.
- Mendoza, M. (2016, March). Estrés y accidentes laborales cuestan 4% del PIB mundial | Publimetro México. *Publimetro*.
- Murillo, S., José, A., Martínez, N., David, H., & Castillo, A. (2015). *Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquéen , Bogotá , Colombia*.
- Pelaisa. (2014). estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Niño Jesús Milagroso SCRL – 2015. “*Estrés Y Desempeño Laboral*” (*Estudio Realizado En Serviteca Altense De Quetzaltenango*), 83. Retrieved from <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1993). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. In *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.
- Pino, R. (2010). *Metodología de la investigación* (1st ed.). Lima: Editorial San Marcos, E.I.R.L.

- Ramírez, A. L., & Benítez, J. P. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8), 33–42.
- Regalado, S. (2016). *Presión laboral y Satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo*. 120. Retrieved from http://www.gonzalezcabeza.com/documentos/CRECIMIENTO_MICROBIANO.pdf%0Ahttp://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/208/1/TISNADO_JORGE_MEJORAMIENTO_PROCESOS_ADMINISTRATIVOS.pdf
- Ricou, J. (2013). Presión laboral, ¿estresa o motiva?
- Robbins, S. P., Enríquez Brito, J., Judge, T. A., María García, E., Manuel Juárez, J. H., Murillo, E., & Leticia Ochoa Ramos Rita Guadalupe Franco Rosalinda Garza Estrada José Badajoz Gutiérrez, A. (2009). *Decimotercera edición*. Retrieved from https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, G. A. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *Poliantea*, 9(17), 67–86. <https://doi.org/10.15765/plnt.v9i17.464>
- Sanchez. (2011). *Artículo Original RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, WORK STRESS AND ITS RESULTS IN WORKERS OF A CHARITY INSTITUTION OF THE PROVINCE OF CONCEPCIÓN*. Retrieved from www.cienciaytrabajo.cl
- Siegrist. (1996). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y estado de malestar en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Ciencia & Trabajo*, ISSN 0718-2449, N°. 30, 2008, Pags. 157-160.
- Tejada, J., Gimenez, V., Gan, F., Viladot, G., Fandos, M., Gonzalez, A. P., & Jimenez, J. M. (2007). *Formación de formadores* (2nd ed.). Madrid, España: Thomson.
- Travers, C., & Cooper, C. (1997). *El estrés en los profesores. La apresión en la actividad*

docente. Barcelona, España: Paidós.

Vásquez, S. M. (2007). Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

YEINY AVENECER CANO. (2015). Liderazgo Y Motivacion. *Tesis*, 67. Retrieved from <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia de FPL y SL

	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	METODOLOGIA
GENERAL	¿En qué medida el análisis de las fuentes de presión laboral se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?	Analizar en qué medida el análisis de las fuentes de presión laboral se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.	Existe relación significativa entre el análisis de las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.	Fuentes de presión laboral	Derivadas de la labor educativa	Es descriptiva – correlacional
ESPECIFICOS	¿En qué medida el análisis de las presiones sociales derivadas de la labor educativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?	Analizar en qué medida las fuentes de las presiones sociales derivadas de la labor educativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.	Existe relación significativa entre el análisis de las presiones sociales derivadas de la labor educativa y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.		Originadas por la presión administrativa	
	¿En qué medida el análisis de las presiones derivadas de la vida cotidiana se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?	Analizar en qué medida las presiones derivadas de la vida cotidiana se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.	Existe relación significativa entre el análisis de las presiones derivadas de la vida cotidiana y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.		Flexibilidad respecto a la vida docente	
	¿En qué medida el análisis de las presiones originadas por la presión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?	Analizar en qué medida las presiones originadas por la presión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.	Existe relación significativa entre el análisis de las presiones originadas por la presión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.		Intrínseca	
	¿En qué medida el análisis de la flexibilidad respecto a la tarea docente se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018?	Analizar en qué medida la flexibilidad respecto a la tarea docente se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.	Existe relación significativa entre el análisis de la flexibilidad respecto a la tarea docente y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.	Extrínseca		


Anexo 2. Matriz Instrumental

Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018

OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTES DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS
	FUENTES DE PRESIÓN LABORAL	Presiones sociales derivadas de la labor educativa	Agresiones verbales y físicas por parte de los alumnos Respaldo de la familia en problemas de disciplina Ser testigo de agresiones entre estudiantes. Falta de apoyo por parte de las autoridades educativas Respeto de la sociedad por la profesión. Rivalidad entre los miembros del personal Sentimiento de formación no adecuada. Ruido en la institución educativa. Falta de tiempo en el desarrollo de clases Vandalismo, pandillaje en la institución educativa Inasistencia de los estudiantes.	Docentes	Inventario PLD
		Presiones derivadas de la vida cotidiana	Relación con los estudiantes. Relación con los padres de familia. Evaluación del profesorado. Tiempo para la revisión de trabajos. Evaluación de cada estudiante. Duración de las vacaciones. Cantidad de horas de clase dictada. Atención inmediata a estudiantes. Disciplina en el aula. Quejas de los estudiantes. Actividades de supervisión en la institución.	Docentes	Inventario PLD

		Presiones originadas por la presión administrativa	<p>Manejo de recursos pedagógicos. Problemas por ausencia a clases. Realización de tareas administrativas. Participación en la toma de decisiones. Conflictos con la dirección. Falta de respaldo de las autoridades. Remuneración baja con respecto al volumen de trabajo. Falta de tiempo para resolver problemas particulares de los estudiantes. Condiciones laborales de la institución educativa. Trabajo que se lleva para la casa. Presupuesto de la institución educativa. Promoción de los docentes (ascenso)</p>	Docentes	Inventario PLD
		Flexibilidad respecto a la tarea docente	<p>Sustituir a profesores de otras áreas. Sustituir a docentes, dictando más horas de clases. Sustituir a profesores de forma impredecible. Inseguridad laboral de la profesión.</p>	Docentes	Inventario PLD
	SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción intrínseca	Factores que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.	Docentes	Escala de satisfacción laboral
		Satisfacción Extrínseca	Factores referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo.	Docentes	

Anexo 3. Resolución de la tesis



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
EDUCATI HUIO VITAE ET AETERNITATI
Una Institución Adventista

ESCUELA DE POSGRADO

Profesionales altamente confiables

“Año de la consolidación del Mar de Grau”

RESOLUCIÓN N° 096 -2016/ UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 18 de febrero de 2016

VISTO: el expediente seguido por el Mg. **IVAN APAZA ROMERO**, identificado con código universitario N° 8710126, adscrito a la Unidad de Posgrado de Administración y Liderazgo, Doctorado en Administración;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa dentro del ámbito que la ley lo determina;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido los requisitos, las formas y los procedimientos para la aprobación, el registro y la designación respectiva del asesor, con el propósito de desarrollar el proyecto de tesis, conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor;


Que el Consejo de la Escuela de Posgrado, previo dictamen favorable del Comité Dictaminador, ha aprobado la inscripción del proyecto de tesis, cuya autoría pertenece al Mg. Ivan Apaza Romero, titulado: *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2016*;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 16 de febrero de 2016, y con las disposiciones establecidas por el Artículo N° 22° del Reglamento General de Tesis de la Universidad Peruana Unión, y el Artículo N° 17° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado;


SE RESUELVE:

1. Aprobar y registrar el proyecto de tesis del Mg. Ivan Apaza Romero, titulado: *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2016*, para que con la orientación de su asesor sea desarrollado y ejecutado.
2. Nombrar al Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas, asesor del Mg. Ivan Apaza Romero, cuya función es orientar el desarrollo y ejecución del proyecto de tesis titulado: *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2016*.
3. Dejar constancia de que el plazo correspondiente a la asesoría comprende solamente seis (6) meses, computados desde la comunicación respectiva; en el caso de excederse en el plazo reglamentado, se procederá a un pago adicional.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Erika Inés Acuña Salinas
DIRECTORA



Dr. Salomón Vázquez Villanueva
SECRETARIO ACADÉMICO

CC: - Interesado
- Asesor
- Archivo

Carretera Central Km. 19, Ñaña, Chosica - Lima. Teléfonos (01) 618-6315 / 618-6316, Fax: 618-6339. Casilla 3564, Lima 15, Perú
E-mail: posgradoadmission@upeu.edu.pe, http://posgrado.upeu.edu.pe / http://www.upeu.edu.pe

Anexo 4. Carta de autorización


UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
EDUCATHUICVITAEETAERNITATI

ANEXO N.º 1
DECLARACIÓN JURADA

Una Institución Adventista

Ñaña, Lima, 02 de febrero de 2017

CARTA DE AUTORIZACIÓN

A QUIÉN CORRESPONDA

Mediante la presente presentamos al investigador **Iván Apaza Romero** con Código **8710126** y a su asesor el **Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas**, con DNI **0000** de la Escuela de Posgrado, Doctorado en Administración, Universidad Peruana Unión.

Con la investigación titulada: **“Fuente de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2016”**. Requisito para optar el grado de Doctor en Administración de la Universidad Peruana Unión.

Después de haber revisado el protocolo de investigación, se otorga la autorización para que pueda desarrollar la investigación en los docentes de los tres campus de la Universidad Peruana Unión.

Agradecemos anticipadamente, el apoyo que pueda brindar a los investigadores, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso, los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,


Dr. Rodrigo Alfredo Matos Chamorro
Presidente
Comité de Ética



Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6364 Web: www.upeu.edu.pe E-mail: investigacion@upeu.edu.pe

Anexo 5. Validación de instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
DIRECCION DE INVESTIGACION DE CIENCIAS EMPRESARIALES VALIDACION DE INSTRUMENTO

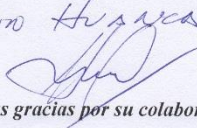
TITULO DE INSTRUMENTO: "Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2016"

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
4. ¿Considera usted que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
6. ¿Qué preguntas cree usted que se podrían agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones.....
9. Fecha: 11 de febrero del 2016. Validado por.....

DR. RUBÉN HUAYCA C.

¡Muchas gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
DIRECCION DE INVESTIGACION DE CIENCIAS EMPRESARIALES VALIDACION
DE INSTRUMENTO

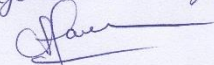
TITULO DE INSTRUMENTO: "Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2016"

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
4. ¿Considera usted que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
5. ¿Estima usted que los ítems propuestas permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0__10__20__30__40__50__60__70__80__90__100.
6. ¿Qué preguntas cree usted que se podrían agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones.....
9. Fecha: 11 de febrero del 2016. Validado por.....

Dr. Alfonso Perales Aguirre


¡Muchas gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD PERUANA UNION

DIRECCION DE INVESTIGACION DE CIENCIAS EMPRESARIALES VALIDACION DE INSTRUMENTO

TITULO DE INSTRUMENTO: "Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2016"

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

4. ¿Considera usted que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

6. ¿Qué preguntas cree usted que se podrían agregar?

NINGUNA

7. ¿Qué preguntas cree usted que se podrían eliminar?

8. Recomendaciones.....

9. Fecha: 11 de febrero del 2016. Validado por DR ENRIQUE VEGA BUSTETA

¡Muchas gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD PERUANA UNION

DIRECCION DE INVESTIGACION DE CIENCIAS EMPRESARIALES VALIDACION DE INSTRUMENTO

TITULO DE INSTRUMENTO: "Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2016"

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100.

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100.

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100.

4. ¿Considera usted que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100.

5. ¿Estima usted que los ítems propuestas permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100.

6. ¿Qué preguntas cree usted que se podrían agregar?

OK.

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

OK.

8. Recomendaciones.....

9. Fecha: 11 de febrero del 2016. Validado por.....

Dr. Edwin O. Cisneros Gonzalez

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 6. Inventario PLD

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

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

DECLARACION	1	2	3	4	5	6
	2. La adecuada relación con los alumnos.					
3. El limitado manejo de recursos pedagógicos						
4. La relación con los padres de los alumnos.						
5. Involucrarme con los alumnos en un plano emocional.						
6. Solucionar problemas de conducta o disciplina.						
7. Sustituir a profesores de cursos cuyo contenido conozco poco.						
8. Lo impredecible del tiempo que se debe sustituir a un profesor.						
9. El hecho de sustituir a un profesor dictando más horas de clase.						
10. Saber que mi ausencia creará problemas otros colegas.						
11. La probable evaluación del profesorado.						
12. Las horas que paso corrigiendo trabajos de los alumnos en casa.						
13. Las demandas de la administración en esta universidad.						
14. Falta de tiempo para descansos breves o pausas.						
15. Las tareas administrativas que debo realizar.						
16. Tener que hacer evaluaciones de cada alumno.						
17. Tener que hacer reuniones con los padres de familia.						
18. La poca influencia de los docentes en las decisiones de la universidad.						
19. La limitada participación en la toma de decisiones en la universidad.						
20. Los conflictos entre las necesidades de mi área y los puntos vista de la dirección.						
21. La desvalorización de la enseñanza.						
22. La falta de apoyo gubernamental para la educación.						
23. Las agresiones verbales por parte de los alumnos hacia los profesores.						
24. La agresión física de los alumnos hacia los profesores.						
25. La falta de respaldo familiar en los problemas de disciplina.						
26. La falta de respaldo por parte de las autoridades.						
27. Ser testigo de las crecientes agresiones entre los alumnos.						
28. La falta de apoyo en la universidad por parte de las autoridades.						
29. La duración de las vacaciones.						
30. El limitado respeto de la sociedad hacia mi profesión.						
31. El número de enfrentamientos diarios en el aula.						

32. La cantidad de horas de clases que dicto.						
33. Los cambios constantes que se dan en mi especialidad.						
34. La falta de información sobre cómo poner en práctica los cambios.						
35. Tener que abarcar mucho sin posibilidad de profundizar.						
36. La rivalidad entre los miembros del personal en la universidad.						
37. La presión académica dentro de la universidad.						
38. Las exigencias de los padres que piden buenos resultados.						
39. La falta de apoyo por parte de las autoridades.						
40. Sentir que mi formación no es la adecuada.						
41. Cuando otros evalúan mi actuación.						
42. La inseguridad laboral dentro de mi profesión.						
43. Guiar en el aprendizaje a quienes no valoran la enseñanza.						
44. Guiar en el aprendizaje a personas que ya tienen ideas preestablecidas						
45. Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata.						
46. Tener que establecer nuevas relaciones frecuentemente con alumnos y profesores.						
47. Mantener la disciplina en el aula.						
48. Que los alumnos intenten retarte a cada instante.						
49. Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo realizado.						
50. La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en los asuntos de la institución.						
51. Reaccionar ante las quejas de los alumnos.						
52. Tener que trabajar durante los periodos de refrigerio y las pausas.						
53. La cantidad de ruido que hay en esta universidad.						
54. Tener que laborar en aulas con muchos alumnos.						
55. El número de interrupciones en clase.						
56. Cuando los alumnos se quejan constantemente.						
57. El vecindario en que está situada esta universidad.						
58. Guiar el aprendizaje para alcanzar un nivel aceptable.						
59. Contacto muy escaso con los alumnos.						
60. La inadecuada proporción existente entre docente/alumno.						
61. Los esquemas de trabajos imprecisos o cambiantes.						
62. Las crecientes presiones en el centro por parte de los jefes.						
63. La falta de tiempo para resolver los problemas particulares de ciertos alumnos.						
64. La falta de consenso entre el personal sobre asuntos disciplinarios.						
65. Las condiciones laborales que ofrece esta universidad.						
66. El presupuesto ajustado en esta universidad.						
67. La inadecuada comunicación entre el personal.						
68. La falta de posibilidades de promoción docentes (ascensos)						

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

Fuente: (Fernández, 2008; Travers y Cooper, 1997)

Anexo 7. Instrumentos escala de satisfacción laboral

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

Items	1	2	3	4	5	6	7
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 esta 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							