

Universidad Católica Redemptoris Mater

Facultad de Humanidades



Tesis monográfica para optar al título de Licenciatura en psicología

Psicología Organizacional

Relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes del
Colegio Salesiano San Juan Bosco, Granada, durante el segundo
semestre del año 2024

AUTOR(ES)

Castro-Cruz, Itzel Yaima

Piñero- Téllez, Geraldine

Salasblancas, María Luz

Managua, Nicaragua

14 de diciembre del 2024

Universidad Católica Redemptoris Mater
Facultad de Humanidades



**Tesis monográfica para optar al título de
Licenciatura en psicología**

Psicología Organizacional

Relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes del
Colegio Salesiano San Juan Bosco, Granada, durante el segundo
semestre del año 2024

AUTOR(ES)

Castro-Cruz, Itzel Yaima
Piñero- Téllez, Geraldine
Salasblancas, María Luz

TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

Navarrete-López ,Eduardo Francisco
Profesor investigador

 0009-0008-8658-4460

Managua, Nicaragua
14 de diciembre del 2024

CARTA AVAL TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

Por medio de la presente, y en mi calidad de Tutor científico y metodológico, certifico que el trabajo de investigación realizado por Itzel Yaima Castro Cruz, Geraldine Piñero Téllez y María Luz Salasblancas, cumple con las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo a las y los egresados, reproducir el documento definitivo para su entrega oficial a la facultad correspondiente.

Atentamente,

MSc. Eduardo Navarrete López

Profesor investigador

navarrete2@unica.edu.ni

Dedicatoria

-Itzel Yaima Castro Cruz.

Primeramente, este logro se lo dedico a Dios, por haberme dado salud, sabiduría, entendimiento y perseverancia, fortaleciéndome día con día y llenándome de oportunidades y misericordia cada mañana.

A mis padres,

Manuel Salvador Castro Valle, que siempre está conmigo dándome el apoyo necesario, los ánimos para seguir adelante en la vida y el amor incondicional. Me ha enseñado que, con perseverancia, amor y dedicación, se alcanza lo que más se anhela.

Y, en especial, a mi ángel en el cielo, mi madre Lesbia Cruz Molinares, quien fue el pilar fundamental de mi vida. Por tanta paciencia, comprensión, amor, respeto y ayuda que me brindó día tras día. Ella daba todo para que fuera feliz y completa, y siempre quiso verme como un profesional. Lo logré, y seguiré cumpliendo ese sueño, porque fue el legado más importante que pudo dejarme. Sé que, desde el cielo, está sintiéndose orgullosa, y porque nuestros corazones siempre estarán ligados al suyo. Hoy te mando un beso al cielo, mi pajarita linda.

A mi sobrino Elijah, que vino a darle vida a mi vida y se convirtió en una de las grandes motivaciones para lograr este objetivo. Él fue una promesa de Dios y de la vida.

Con amor:

Itzel Yaima Castro Cruz.

-Geraldine Piñero Téllez

A mi yo de 17 años, que en algún momento sintió que el sueño de tener una carrera propia se desvanecía. A esa joven que, con dudas e incertidumbre, llegó a pensar que sus anhelos quizá no se harían realidad. Hoy, quiero decirle que, aunque el camino fue largo y lleno de desafíos, no renunciamos. Nos enamoramos de esta carrera y, con cada paso, construimos el futuro que tanto deseábamos. Cumplimos nuestra promesa.

A mis padres, cuyo amor incondicional han sido la base firme sobre la cual he construido este logro. Su ejemplo de trabajo constante y su fe en mis capacidades me enseñaron que los sueños no solo se imaginan, sino que se alcanzan con esfuerzo y perseverancia. A ellos dedico este camino recorrido, con la esperanza de honrar todo lo que han hecho por mí.

A mi amado esposo, mi compañero de vida y mi mayor apoyo en cada momento de este recorrido. A ti, que estuviste a mi lado en los días difíciles, dándome aliento y recordándome que siempre soy capaz de seguir adelante. Este logro también es tuyo, por ser mi refugio y mi fuerza, por creer en mí cuando más lo necesitaba.

Y a mis hijos, a quienes dedico cada logro y cada paso en este camino. A mi hija, que ha sido mi inspiración desde el primer latido, y a mi hijo, que aún en mi vientre, ya forma parte de este sueño que con amor y dedicación hemos construido juntos. Que este logro sea para ustedes un recordatorio de que, con esfuerzo y determinación, todo lo que se propongan es posible. Mi mayor deseo es que siempre encuentren en sus vidas la misma motivación y pasión para alcanzar sus propios sueños.

Con amor:

Geraldine Piñero Téllez.

- María Luz Salasblancas

A Dios, a quien entrego cada logro, cada sueño y cada paso que doy. Él es la fuente de mi fuerza y la luz que me guía en el camino, especialmente en los momentos de mayor dificultad. Sin Su gracia y Su amor, nada de esto sería posible.

A mi madre, Luz Marina Salasblancas, quien ha sido padre y madre para mí, y quien, con cada paso que doy, ha sido el impulso más fuerte en mi vida. A pesar de las incontables veces en que la vida la ha golpeado, ella ha seguido adelante con una fortaleza y bondad que me dejan sin palabras. Ha sido mi refugio, mi amiga y mi más grande inspiración. Con su ejemplo me ha enseñado lo que significa ser verdaderamente fuerte y compasivo. Gracias, mamá, por cada sacrificio, por cada sonrisa en medio de la dificultad, Eres mi pilar y mi mayor motivo de orgullo. Te debo cada logro, cada paso que doy, y lo que soy hoy. Eres mi todo.

A mi querida "Mimi," Justa Pastora Salasblancas, quien partió hace ocho años, pero que vive en cada rincón de mis recuerdos y en mi corazón. Nos sentábamos juntas, viendo novela tras novela, como si el tiempo se detuviera. Hoy, aunque físicamente no esté aquí, siento su presencia en cada paso, como una guía que nunca me ha dejado. Te extraño, Mimi, y cada logro es también un homenaje a tu amor. Sé que, desde el cielo, sonríes con orgullosa de mi.

Al Colegio Salesiano San Juan Bosco, mi segunda casa, donde no solo crecí, sino donde también aprendí a amar el conocimiento y la enseñanza. Allí viví momentos de alegría, hice amigos y descubrí la pasión de los maestros que dejaron una huella imborrable en mi vida. A esos profesores increíbles, que con su entrega y dedicación me enseñaron el verdadero valor de la educación, les agradezco profundamente por haberme inspirado a seguir siempre adelante. Siguiendo el espíritu de Don Bosco, quien decía: *"De la sana educación de la juventud depende la felicidad de las naciones,"* estos maestros ejemplares me mostraron que la educación no solo forma personas, sino que también siembra las bases de una sociedad mejor.

Con amor:

María Luz Salasblancas.

Agradecimiento

-Itzel Castro Cruz

Primeramente, quiero agradecer a Dios por la vida, por haberme permitido llegar hasta aquí, por darme las fuerzas, las ganas, la valentía y el amor para continuar, a pesar de los obstáculos que se presentaron durante estos años de carrera.

Agradezco a mi papá, Manuel Castro Valle, y a mi mamá, Lesbia Cruz Molinares (Q.E.P.D.), por enseñarme valores y principios, y por ser los pilares que me formaron como la persona que soy. Los honro como padres y, aunque uno de ellos no esté en este plano terrenal, he cumplido uno de los anhelos de su corazón. Me siento completamente realizada y segura de lo que he hecho hasta el día de hoy, siempre recordando cada consejo, cada palabra que ha transformado mi vida.

A mis hermanos, Tania, Kenny y Valeria, quienes han sido mi motivación para cumplir todos mis sueños y metas. Gracias por el amor, el apoyo y la unión que hemos compartido. A pesar de haber pasado por momentos de pérdidas, seguimos juntos, cumpliendo cada objetivo que nos proponemos.

A mi tía Nora Molinares y a mi tía Esperanza Urbina (Q.E.P.D.), quienes tomaron el rol de madres y estuvieron presentes a lo largo de mi carrera. Sus oraciones y bendiciones me daban más seguridad y fuerza para seguir adelante, y me impulsaron a cumplir esta meta, que para ellas es más que un regalo. Aunque una de ellas ya no esté, su presencia en mi misión de cumplirles siempre estuvo conmigo.

A mis primas, Katherine y Martha, que depositaron su confianza en mí y nunca dejaron de darme palabras de aliento para seguir adelante y convertirme en la profesional que siempre soñé ser.

A mis compañeras de tesis, María Luz y Geraldine, por el apoyo, la empatía y el trabajo en equipo que desempeñamos para hacer esto posible.

-Geraldine Piñero Téllez

A Dios, quien ha sido mi luz y mi refugio en cada momento de este recorrido. Su presencia en mi vida me ha dado la fuerza, la salud y la determinación para seguir adelante. A Él entrego cada logro y cada sacrificio, porque sé que Su amor y Su gracia me han sostenido en cada paso y sin Su bendición nada de esto sería posible.

A mis padres, cuyo ejemplo de esfuerzo y dedicación me enseñó a valorar cada momento de aprendizaje. Gracias por su amor incondicional y por darme las bases para crecer como persona y profesional.

A la universidad, que fue el espacio donde descubrí mi vocación y mis sueños. A cada maestro que compartió su sabiduría y paciencia, quienes no solo fueron formadores, sino también mentores que me ayudaron a construir el camino hacia esta meta.

A mi amado esposo, mi pilar fundamental y compañero en esta travesía. Su apoyo constante y sus palabras de aliento fueron mi refugio en momentos de duda. A veces sentía que no podía continuar, pero él, con su fe en mí, me dio la fuerza para seguir adelante. Gracias por tu amor, tu paciencia y por creer en mí, incluso cuando yo misma dudaba.

A mi hija, quien desde el primer latido en mi vientre ha sido mi mayor inspiración. Fuiste mi compañera en este camino, en cada amanecer de estudio, y en cada aventura, incluso en nuestras visitas a comunidades, donde me acompañabas con esa alegría que ilumina mi vida. Eres y siempre serás mi razón para alcanzar grandes sueños.

Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a mis compañeras de tesis, María Luz e Itzel, quienes fueron una fuente constante de apoyo durante los años de carrera. Juntas, no solo compartimos el reto de este importante proyecto, sino que también forjamos una amistad invaluable. Gracias por su apoyo incondicional, su dedicación y por estar siempre a mi lado en cada paso de este camino. Estoy segura de que nuestra amistad perdurará más allá de este proceso, y por eso, les estaré eternamente agradecida.

- María Luz Salasblancas

A Dios por la vida, por darme la fortaleza y perseverancia necesarias para alcanzar esta meta, así como por las oportunidades y el camino recorrido.

A mi madre, por su apoyo incondicional, su confianza y amor, los cuales me han motivado a dar siempre lo mejor de mí. Gracias por su comprensión y paciencia en momentos de dificultad, y por ser mi fuente constante de inspiración y ánimo.

A mis profesores y tutor, quienes me han guiado con sus conocimientos. Su dedicación y orientación en cada etapa de este proyecto han sido fundamentales para su desarrollo y conclusión.

A mis padrinos Manuel Hernández y Eusebio Rizos, por el cariño sincero y el apoyo absoluto que siempre nos han brindado, a mi mamá y a mí, a lo largo de los años. Su presencia constante en nuestras vidas ha sido una fuente de fortaleza y afecto.

Al Lic. Miranda, cuya asesoría no solo ha sido importante en términos académicos, sino también en el ámbito personal, donde su cariño total me ha acompañado desde que tengo memoria.

Al Dr. Enrique Picado y a la Señora Ivania Cano, por su apoyo incondicional, el cariño y amor que han compartido con mi madre y conmigo a lo largo de los años. Al personal del Hospital Cmdte. Hilario Sánchez de Masaya, quienes me han visto crecer y me brindaron su apoyo con generosidad y paciencia durante mis prácticas.

Al hermano Manuel Espinal, quien me ha querido y apoyado desde que tengo memoria, agradezco profundamente cada gesto de cariño que me ha dado a lo largo de los años.

A mi hermano, aunque nuestra relación no siempre ha sido cercana, sigues siendo una parte importante de mi vida. Agradezco los momentos que hemos compartido y deseo que podamos construir una relación más cercana y sincera en el futuro.

A mi mejor amigo, Christopher Duarte, por ser esa persona que ha estado a mi lado en cada paso, brindándome siempre un apoyo incondicional. Por cada consejo, cada palabra de aliento, y en cada momento compartido, has demostrado un cariño genuino que valoro profundamente.

Finalmente, quiero agradecer a mis compañeras, Itzel, Sayda y Geraldine, quienes me acompañaron en cada paso de este camino, brindándome su apoyo, palabras de aliento y compañía. Su amistad ha sido una fuerza importante en mi vida personal y académica.

Resumen

El presente estudio analizó la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco de Granada, durante el segundo semestre de 2024. El objetivo principal fue explorar cómo los niveles de estrés influyen en la satisfacción laboral de los docentes, empleando como marco teórico la teoría del desgaste profesional de Maslach y la teoría bifactorial de Herzberg. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, utilizando el Cuestionario de Estrés (tercera versión), el Cuestionario de Satisfacción Laboral Font Roja y un grupo focal para profundizar en las experiencias de los docentes.

La muestra consistió en 23 docentes seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Los hallazgos indicaron que el 65% de los docentes experimentan estrés agudo, mientras que el 87% muestra una satisfacción laboral moderada. A pesar de los altos niveles de estrés, los docentes destacaron el impacto positivo de su trabajo en los estudiantes como una fuente importante de satisfacción. Se encontró una relación inversa entre estrés y satisfacción, siendo los principales factores de estrés la sobrecarga laboral y las actividades extracurriculares.

El estudio concluye que la gestión adecuada del estrés es fundamental para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral. Se recomienda la implementación de programas de manejo del estrés, así como una mejor distribución de la carga laboral y el reconocimiento de las horas extracurriculares.

Palabras clave: estrés laboral, satisfacción laboral, docentes, gestión del estrés, carga laboral.

Abstract

The present study analyzed the relationship between stress level and job satisfaction of teachers at Colegio Salesiano San Juan Bosco in Granada, during the second semester of 2024. The main objective was to explore how stress levels influence teachers' job satisfaction, using Maslach's professional burnout theory and Herzberg's bifactor theory as a theoretical framework. The research adopted a qualitative approach, using the Stress Questionnaire (third version), the Font Roja Job Satisfaction Questionnaire and a focus group to deepen the teachers' experiences.

The sample consisted of 23 teachers selected by convenience sampling. The findings indicated that 65% of teachers experience acute stress, while 87% show moderate job satisfaction. Despite the high levels of stress, teachers highlighted the positive impact of their work on students as an important source of satisfaction. An inverse relationship was found between stress and satisfaction, with the main stress factors being work overload and extracurricular activities.

The study concludes that proper stress management is fundamental to improve well-being and job satisfaction. The implementation of stress management programs is recommended, as well as a better distribution of workload and recognition of extracurricular hours.

Keywords

job stress, job satisfaction, teachers, stress management, workload.

Índice de Contenido

Introducción.....	14
Antecedentes y Contexto del Problema	16
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Pregunta de Investigación.....	18
Justificación.....	19
Limitaciones	21
Marco Teórico	22
Marco Referencial.....	22
Estrés	22
¿Qué es el estrés?.....	23
Tipos de estrés.....	24
Estrés agudo	24
Estrés agudo episódico	25
Estrés crónico	26
Factores desencadenantes del estrés	28
Síndrome de Burnout	29
Satisfacción Laboral	31
¿Qué es la satisfacción laboral?	31
Dimensiones de la satisfacción laboral	33
Factores que influyen en la satisfacción laboral.....	34
Relación Entre Estrés Y Satisfacción Laboral	36
Marco Conceptual.....	38
Marco Metodológico	41

Tipo de Investigación	41
Muestra Teórica y Sujetos de Estudio	42
Métodos y Técnicas de Recolección de Datos	43
Procedimientos para el Procesamiento y Análisis de Información	44
Resultados y Discusión	47
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	67
Referencias	69
Anexos	71

Índice de Tablas

Tabla 1- Items del cuestionario del estrés -tercera version	71
Tabla 2- items del cuestionario de satisfaccion laboral-Font roja	73
Tabla 3- Matriz de los niveles de estrés de los docentes	77
Tabla 4- Matriz de recopilación de datos del cuestionario del estrés.....	78
Tabla 5- Matriz de niveles de satisfaccion laboral.....	80
Tabla 6- Matriz de recopilación de datos del cuestionario de satisfaccion laboral	81
Tabla 7- Recopilacion de informacion del grupo focal	83

Índice de Figuras

Ilustración 1- Solicitud de permiso para la aplicacion del estudio.....	91
Ilustración 2- Consentimiento informado	92
Ilustración 3- Consentimiento informado de uno de los participantes	93
Ilustración 4- Cuestionario del estrés.....	94
Ilustración 5- Cuestionario de Satisfaccion laboral	95
Ilustración 6- Instalaciones del colegio	96
Ilustración 7- Instalaciones del colegio	97
Ilustración 8- Docentes participantes del Grupo Focal	97
Ilustración 9- Dia de aplicación de instrumentos	98
Ilustración 10- Revisión de avances.....	98

Introducción

El estrés laboral y la satisfacción en el trabajo son temas centrales en la investigación educativa, especialmente en el contexto de los docentes, cuya salud emocional y bienestar impactan tanto en su desempeño como en el rendimiento de los estudiantes. El presente estudio aborda la relación entre estos dos aspectos en los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco de Granada, una institución educativa con una larga trayectoria en la formación académica. El objetivo de esta investigación es analizar cómo el nivel de estrés afecta la satisfacción laboral de los docentes, y de qué manera esta relación influye en su calidad de vida y desempeño profesional.

La relevancia de este estudio radica en el incremento de los niveles de estrés entre los docentes en las últimas décadas, como consecuencia de la creciente presión por cumplir con objetivos académicos, la sobrecarga laboral y el manejo de grupos numerosos de estudiantes. Este problema no solo tiene implicaciones a nivel individual, sino que también afecta a la institución en su conjunto, ya que un docente insatisfecho y estresado tiende a disminuir su rendimiento y compromiso con la enseñanza. A nivel teórico, la investigación contribuye al entendimiento de cómo el estrés laboral se relaciona con la satisfacción y el bienestar de los docentes, basándose en teorías reconocidas como el Modelo de Burnout de Maslach y la teoría bifactorial de Herzberg.

La elección de este tema está motivada por la necesidad de generar una comprensión más profunda sobre los factores que impactan negativamente en la calidad de vida de los docentes y su posible solución. Como estudiantes de Psicología en nuestro último año de carrera y nuestra experiencia con el grupo de docentes de esta institución nos permitió identificar la importancia de investigar estos factores. El estudio no solo ofrece un aporte teórico al campo de la psicología laboral y educativa, sino también una utilidad práctica, ya que sus conclusiones podrían servir de base para implementar estrategias de mejora en la gestión de recursos humanos en el ámbito educativo.

Los objetivos principales de esta investigación son tres: identificar los niveles de estrés en los docentes, describir el grado de satisfacción laboral y establecer la relación entre ambos

factores. Estos objetivos están estrechamente relacionados, ya que permiten no solo la identificación del problema, sino también la búsqueda de soluciones prácticas y teóricas para mejorar el bienestar docente.

En este informe se presentarán los siguientes apartados: en primer lugar, se abordarán los antecedentes teóricos que sustentan el estudio del estrés laboral y la satisfacción laboral, destacando los modelos y enfoques más relevantes. Luego, se describirá el contexto del Colegio Salesiano San Juan Bosco y los criterios de selección de los docentes participantes. Posteriormente, se detallará la metodología empleada, la cual incluye el uso del Cuestionario de Evaluación del Estrés y el Cuestionario de Satisfacción Laboral Font Roja, así como un grupo focal para la obtención de información adicional. Finalmente, se expondrán los resultados obtenidos, seguidos de una discusión de estos, las conclusiones derivadas y las recomendaciones propuestas a partir de los hallazgos del estudio

Esta estructura permite una exploración integral del problema y de las relaciones que existen entre los diferentes factores estudiados, ofreciendo una visión completa que se alinea con el propósito central de la investigación.

Este estudio busca también aportar recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas en el Colegio Salesiano San Juan Bosco, con el fin de mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes. A través de la identificación de los factores específicos que generan mayor estrés y de aquellos que contribuyen a la satisfacción en el ambiente de trabajo, se espera desarrollar estrategias de intervención efectivas.

Estas podrían incluir programas de apoyo psicológico, talleres de gestión del estrés, o medidas de ajuste en la carga laboral y en las condiciones de trabajo, adaptadas a las necesidades particulares del grupo docente. En última instancia, se espera que este esfuerzo contribuya no solo al bienestar individual de los docentes, sino también a la mejora del clima institucional y a la creación de un entorno de aprendizaje más positivo para los estudiantes.

Antecedentes y Contexto del Problema

El estudio del estrés en los docentes y su impacto en la satisfacción laboral es un tema de gran relevancia, especialmente considerando que la docencia es una de las profesiones más propensas al estrés, como lo han señalado diversos investigadores desde la década de 1990 hasta inicios del siglo XXI. Aunque no se han encontrado estudios recientes dentro de los últimos cinco años, los trabajos realizados entre el año 2000 y 2018 ofrecen una base sólida para comprender esta problemática.

El estrés se presenta cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio. Esta respuesta de estrés está constituida por un mecanismo tripartito que se denomina SGA (Síndrome General de Adaptación) que incluye tres etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento. Selye (1956)

La Licenciada Yolanda Salas Hernández, de la Dirección del Capital Humano del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, en un artículo publicado en la Revista Evolución (2003), indica que, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Ocupacional, “el estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.

En los últimos años hemos visto un aumento en el interés por el estudio de los factores, presiones y demandas que generan estrés en el trabajo y afectan la salud. Levi (2005), en su estudio “Condiciones de trabajo y su impacto en la salud y productividad de los docentes” reitera que la relación entre condiciones de trabajo y salud es recíproca: las condiciones de trabajo afectan la salud y la salud afecta la productividad de las personas.

Bedoya, Carrillo, Severiche & Espinoza (2017) en su estudio denominado “Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano” afirman que dentro del entorno organizacional se pueden encontrar personas que se desempeñan en actividades laborales que en repetidas ocasiones no logran

cumplir sus expectativas, lo que los lleva a enfrentarse con situaciones adversas tales como “el contenido de la tarea, monotonía, remuneración inadecuada, sistemas de contratación, lugares y condiciones inseguras” que generan en los trabajadores insatisfacción con respecto a su trabajo . Las condiciones anteriores tienen repercusión en los indicadores de productividad lo que a su vez afecta la salud física y mental de los trabajadores.

Por su parte, Jiménez, Jara & Miranda (2012) al realizar un análisis en su estudio “Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes” evidenciaron que la SL (Satisfacción Laboral) para el caso de la población docente resulta ser una variable de mucha importancia teniendo en cuenta que enfrentan de forma constante la desmotivación de los alumnos, la presión de los padres y/o apoderados y en ocasiones la falta de recursos para cumplir con su labor diaria; lo anterior puede implicar que se genere un impacto negativo en la calidad de la gestión de la docencia. En este caso la SL resulta a partir de la evaluación que el docente hace de su entorno laboral.

Anaya y López (2015) al desarrollar un estudio sobre Satisfacción Laboral del profesorado de educación secundaria encontraron que la permanencia en el puesto de trabajo, el logro de los objetivos educativos propuestos con los alumnos y la disposición son factores que tienen una estrecha relación el grado de Satisfacción Laboral que pudiera alcanzar el profesorado, sin embargo, agregan los autores que los profesores de secundaria suelen presentar un nivel bajo de Satisfacción con respecto a profesores de etapas previas como la primaria.

El artículo de Fernández y López (2015) en "El ciclo del malestar docente" proporciona una visión crítica sobre las condiciones de estrés laborales de los docentes y el creciente malestar que experimentan. Según los autores, este malestar no es solo individual, sino que se ha vuelto una característica común en el ámbito educativo, atribuido a una serie de factores ambientales.

La falta de investigaciones recientes en América Latina sobre este tema destaca la necesidad de nuevos estudios que aborden los factores específicos que generan estrés en los docentes y cómo estos influyen en su satisfacción laboral. La comprensión de esta relación es crucial no solo para mejorar las condiciones de trabajo y la salud mental de los educadores, sino también para optimizar el ambiente educativo en general, lo que beneficiaría tanto a los docentes como a los estudiantes.

Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral que experimentan los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco de Granada durante el segundo semestre del año 2024.

Objetivos Específicos

1. Identificar los niveles de estrés que experimentan en el entorno laboral los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco, Granada.
2. Describir la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco, Granada en el segundo semestre del año 2024.
3. Relacionar el nivel de estrés y la satisfacción laboral que experimentan los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco de Granada durante el segundo semestre de 2024?

Justificación

La presente investigación se enfoca en explorar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco en Granada durante el II semestre del año 2024. Este estudio se centra específicamente en los docentes que imparten clases en diferentes niveles educativos dentro de la institución.

El interés por los docentes radica en que su labor educativa es fundamental para la formación integral de los estudiantes. Sin embargo, esta responsabilidad conlleva significativos niveles de estrés que pueden manifestarse en malestares físicos y emocionales, así como en una reconsideración de su carrera profesional. Identificar y comprender los factores estresantes específicos que enfrentan estos profesionales es fundamental para diseñar intervenciones efectivas que promuevan su bienestar y mejoren la calidad de la educación proporcionada en el colegio.

Al abordar el estrés y promover la satisfacción laboral entre los docentes, esta investigación tiene el potencial de generar múltiples beneficios tanto a nivel personal como profesional. Uno de los aportes más significativos es la reducción del burnout, un síndrome que se manifiesta a través del agotamiento emocional, la despersonalización y una baja realización personal. Este síndrome puede afectar gravemente la salud mental y física de los docentes. Al identificar y mitigar los factores que contribuyen al estrés, es posible disminuir la incidencia del burnout, mejorando así la calidad de vida de los docentes y su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Finalmente, la mejora de la calidad educativa es un beneficio importante. Los docentes satisfechos y menos estresados son más capaces de ofrecer una educación de alta calidad. Su capacidad para innovar, adaptarse a nuevas metodologías y brindar apoyo emocional a sus estudiantes se ve incrementada, lo que resulta en un mejor desempeño académico y desarrollo integral de los estudiantes.

Los hallazgos de este estudio proporcionarán una base sólida para desarrollar recomendaciones específicas y estrategias destinadas a reducir el estrés laboral y mejorar la

satisfacción de los docentes. Al implementar estas estrategias, se espera crear un entorno de trabajo más saludable y productivo, lo que a su vez beneficiará directamente a los docentes y mejorará la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.

Además, este trabajo no solo beneficiará al Colegio Salesiano San Juan Bosco, sino que también puede servir como modelo para otros colegios en Nicaragua y en regiones similares. Al compartir los resultados y las recomendaciones, se puede fomentar un enfoque integral para abordar el estrés laboral en el sector educativo a nivel nacional e incluso regional. Esto puede llevar a una mejora general en la salud mental y el bienestar de los docentes en diversas instituciones, creando un impacto positivo en el sistema educativo en su totalidad.

El Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026 de Nicaragua establece acciones concretas para mejorar las condiciones de vida de la población. Uno de los pilares clave del plan es el fortalecimiento del sistema educativo y la mejora de las condiciones laborales del profesorado, reconociendo que los docentes son actores esenciales en la formación del capital humano para el desarrollo del país.

Esta tesis se vincula directamente con dicho plan, ya que el análisis del estrés y la satisfacción laboral de los docentes ayuda a comprender cómo las condiciones laborales actuales influyen en su desempeño, motivación y, en última instancia, en la calidad educativa. El Plan Nacional enfatiza la necesidad de mejorar el entorno laboral en el sector educativo, abordando temas como la estabilidad laboral, el bienestar emocional y la reducción de factores de estrés. Estos aspectos están en concordancia con la investigación, que evalúa cómo dichos factores afectan a los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco.

Esta investigación se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 (Salud y Bienestar) y 4 (Educación de Calidad). Un ambiente laboral positivo y con niveles de estrés controlados no solo mejora la calidad de vida de los docentes, sino que también fortalece su capacidad para ofrecer una educación de mayor calidad, beneficiando directamente los resultados académicos y el desarrollo integral de los estudiantes.

Limitaciones

En cuanto a las limitaciones de este estudio, la principal surgió durante la realización del grupo focal. Al inicio de la discusión, algunos participantes mostraron ciertas reservas y no se sentían completamente cómodos compartiendo sus opiniones de manera abierta. Este factor pudo haber limitado la profundidad de las respuestas, especialmente en temas sensibles como las presiones laborales o la percepción de apoyo institucional. Aunque se implementaron estrategias para fomentar un ambiente de confianza, el tiempo necesario para construir un espacio de diálogo genuino fue mayor al previsto.

Otra limitación relevante estuvo relacionada con la conformación del grupo focal. Inicialmente, se planificó trabajar con seis docentes para garantizar la representación de las diferentes perspectivas de los niveles educativos de la institución. Sin embargo, debido a la falta de personal en el área de preescolar, solo participaron cinco docentes, lo que pudo haber reducido la diversidad de aportes esperados.

Además, el tiempo limitado para la realización del grupo focal representó otra restricción. La sesión tuvo que concluir antes de lo programado para permitir que los docentes retomaran sus actividades en las aulas dificultando la posibilidad de profundizar en temas emergentes que requerían un análisis más extenso, lo que podría haber enriquecido los hallazgos cualitativos con aspectos adicionales relacionados con el estrés y la satisfacción laboral en este contexto educativo específico.

Finalmente, aunque la población inicial contemplada para el estudio era de 25 docentes, la muestra final incluyó a 23 debido a contratiempos personales que impidieron la participación de dos docentes en el día programado. Esta situación redujo ligeramente la representatividad de los resultados y, en consecuencia, el alcance de las conclusiones.

Marco Teórico

El marco referencial presentará una revisión general de los hallazgos más relevantes relacionados con el estrés y la satisfacción laboral en el ámbito educativo, enfocándose en investigaciones previas que han estudiado estos fenómenos. Se incluirán aspectos metodológicos clave de estudios anteriores, así como las principales conclusiones que han sido alcanzadas en la literatura existente, sin profundizar en cada una de ellas, para proporcionar un contexto sólido que respalde la investigación actual.

En el marco conceptual, se definirán y explicarán los términos esenciales que guiarán la comprensión de la investigación, tales como estrés laboral, satisfacción laboral, burnout, y bienestar docente. Estos conceptos serán fundamentales para entender cómo se relacionan y cómo influyen en el desarrollo de los docentes en el entorno laboral. A través de estas definiciones, se facilitará una comprensión más clara de los elementos teóricos y prácticos que sostienen el estudio.

Marco Referencial

Estrés

Este capítulo se enfoca en el fenómeno del estrés, examinando su definición, tipos, factores desencadenantes y el síndrome de burnout. En la primera sección, se define el estrés desde diversas perspectivas teóricas, describiendo cómo se manifiesta y sus posibles impactos tanto positivos como negativos en el individuo. La segunda sección se dedica a clasificar los tipos de estrés, detallando el estrés agudo, el estrés agudo episódico y el estrés crónico, así como sus síntomas y consecuencias. En la tercera sección, se analizan los factores que desencadenan el estrés, especialmente en el ámbito laboral, destacando los principales estresores identificados en la literatura. Finalmente, la cuarta sección explora el síndrome de burnout, definiéndolo y discutiendo sus características y la conexión estrecha que mantiene con el estrés crónico.

¿Qué es el estrés?

El estrés es la respuesta física o mental a una causa externa, como tener muchas tareas o padecer una enfermedad. Un estresor o factor estresante puede ser algo que ocurre una sola vez o a corto plazo, o puede suceder repetidamente durante mucho tiempo.

Arellano, (2002) indica “El estrés se caracteriza por una respuesta subjetiva hacia lo que está ocurriendo; en este sentido que es el estado mental interno de tensión o excitación” (p.76)

En este contexto, se puede ilustrar con el caso una docente en un colegio, ante la inminente entrega de calificaciones, sintió una tensión constante, a pesar de tener todos los documentos en orden. “Sabía que tenía tiempo, pero no podía evitar sentirme agobiada por la presión”. Esto refleja la idea de Arellano sobre el estrés como una respuesta subjetiva, ya que no era la carga en sí misma, sino la percepción de la situación lo que generaba esa tensión.

Por otra parte, Melgosa (1995) señala que, debido a las alteraciones que el estrés provoca en la persona, se puede entender este concepto como: “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas” (p.19)

Una situación que evidencia esta teoría sería un profesor de educación física que relata, durante el período de exámenes, su salud comenzó a verse afectada: padecía dolores de cabeza, insomnio y una constante irritabilidad. "Mis síntomas empezaron cuando las demandas de trabajo se incrementaron, y ya no podía balancear mi vida personal con las responsabilidades laborales". Esto se refleja lo que señala Melgosa, en cuanto a que el estrés provoca reacciones fisiológicas y psicológicas en la persona al enfrentarse a demandas excesivas.

Las causas que pueden ocasionar el estrés son muchas, pero el estrés no tiene por qué ser malo, también hay estrés positivo. En estas circunstancias el estrés actúa como un proceso general de adaptación de los individuos al medio.

Una muestra de esto es una profesora mencionó que, antes de iniciar un nuevo año escolar, sentía un nerviosismo motivador por organizar nuevas actividades para sus estudiantes. "Aunque estaba preocupada por cómo iban a salir las cosas, esa preocupación me impulsó a prepararme mejor y a estar más atenta en las clases". Este caso ilustra el concepto de estrés positivo, donde

las demandas percibidas no superan los recursos de afrontamiento, sino que actúan como un motor para mejorar el rendimiento. Folkman et al. (1986) manifiesta que:

Los diversos eventos de la vida tienen la propiedad de ser factores causantes de estrés, los cuales provocan un desequilibrio emocional. El estrés se presenta cuando la persona identifica una situación o un encuentro como amenazante, cuya magnitud excede sus propios recursos de afrontamiento, lo cual pone en peligro su bienestar. (p.173)

Una muestra de esta teoría es cuando un docente al enterarse de un cambio repentino en el currículo siente que la situación amenaza su capacidad de mantener la calidad de sus clases, lo que genera una gran ansiedad. "Cuando vi el nuevo plan, supe que no tendría tiempo suficiente para adaptarme a todo, y sentí que iba a fallar en mi trabajo". Esto ejemplifica lo que Folkman et al. describen como estrés resultante de una percepción de amenaza que excede los recursos de afrontamiento disponibles, afectando directamente el bienestar del docente.

Tipos de estrés

Estrés agudo

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador.

(Deviggiano,2018) "El estrés agudo es el más común que surge de las exigencias que se imponen los seres humanos o que le imponen los demás." Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

Agonía emocional, una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión. Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza , dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos; Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable; Sobreexcitación pasajera que deriva en elevación

de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

La siguiente situación demuestra la idea de Deviggiano sobre el estrés agudo como algo común y de corto plazo:

Una profesora de primaria compartió que, antes de una inspección académica sorpresa, experimentó un fuerte dolor de cabeza y tensión muscular. "Sabía que tenía todo listo, pero la presión del momento me hizo sentir mareada y agotada". Esta situación muestra cómo las exigencias inmediatas del entorno, aunque breves, pueden desencadenar una respuesta fisiológica intensa, pero de corta duración, como menciona Deviggiano.

Estrés agudo episódico

Se refiere a las personas que sufren situaciones de estrés agudo de forma repetitiva y que parecen acabar atrapadas en una espiral de asunción excesiva de responsabilidades, que las sumerge en una vida desordenada, regida por la presión autoimpuesta e inmersa en una crisis continua. Son personas que suelen mostrarse con un carácter agrio, irritables, muy nerviosas y que están en un continuo estado de ansiedad. Además, a menudo culpan a otras personas de todos sus problemas.

Orlandini, (1999) menciona que:

El estrés agudo episódico es cuando se padece estrés agudo con mucha frecuencia. La gente afectada asume muchas responsabilidades y no puede organizar la cantidad de exigencias ni presiones; por lo tanto, reacciona de forma descontrolada, muy emocional, y suele estar irritable, y sentirse incapaz de organizar su vida. (p.67)

Este caso refleja cómo la teoría de Orlandini sobre el estrés agudo episódico se manifiesta en la vida cotidiana de algunos docentes.

Una docente de secundaria describe que, cada semestre, acepta más responsabilidades de las que puede manejar, como ser coordinadora de eventos escolares, organizar proyectos extracurriculares y cumplir con su labor docente. "Llego al punto en que todo se vuelve caótico. No sé cómo organizarme y, aunque intento delegar, termino haciéndolo todo yo misma. Siempre

estoy estresada y ya no sé cómo vivir de otra manera". Esta situación refleja el estrés agudo episódico descrito por Orlandini, donde la persona queda atrapada en un ciclo repetitivo de asumir demasiadas responsabilidades y no logra encontrar un equilibrio.

Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza intensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca.

Estrés crónico

Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Las situaciones de pobreza, de familias disfuncionales, tener un empleo que se desprecia son algunas de las situaciones que pueden generarlo. El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones. Según (Orlandini, 1999)

El estrés crónico es un estado constante de alarma surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables que en algunos casos también pueden provenir de experiencias traumáticas de la niñez que se mantienen presentes constantemente. El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan de que está allí e incluso las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar. (p.68)

La siguiente manifestación aborda la explicación de Orlandini sobre el impacto del estrés crónico, relacionado con situaciones prolongadas y sin solución aparente.

Un docente de educación especial compartió que, tras años de lidiar con un entorno de trabajo insatisfactorio y sin perspectivas de mejora, comenzó a experimentar fatiga constante y desmotivación. "Al principio, me esforzaba por hacer todo lo mejor posible, pero después de tantos años viendo que nada cambiaba, simplemente me resigné. Ahora, solo hago lo necesario para sobrevivir en el trabajo". Este caso refleja el estrés crónico según Orlandini, donde las

presiones constantes y la falta de esperanza generan una erosión emocional que lleva a la persona a una situación de desgaste prolongado.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan de que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo. El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Una vivencia que apoya esta teoría de como el estrés crónico puede surgir de experiencias traumáticas de la niñez que se internalizan y afectan a la persona de manera prolongada, como menciona la teoría:

Un maestro compartió que durante su infancia vivió en un hogar donde la violencia física y verbal era constante. Con el paso de los años, esa experiencia lo llevó a desarrollar una sensación de inseguridad y desconfianza hacia los demás.

"No me doy cuenta de que estoy estresado hasta que mi cuerpo me lo recuerda con dolores constantes y fatiga. Vivo en un estado de alerta constante, esperando siempre lo peor de las situaciones, aunque no haya razón para ello".

Esta experiencia refleja cómo el trauma infantil puede generar un sistema de creencias que perpetúa el estrés crónico en la vida adulta, tal como señala la teoría, y cómo las personas pueden volverse insensibles a este estrés, acostumbrándose a él hasta que genera un impacto físico o emocional severo.

Factores desencadenantes del estrés

José Peiró y Isabel Rodríguez (2008) expresan que con frecuencia, el estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión y las fuentes de las experiencias de estrés, anteriormente mencionadas, se denominan estresores.

Una circunstancia que pone de relieve esto es: Un docente que se enfrenta a una sobrecarga de trabajo en un entorno laboral caótico, donde constantemente se le exige cumplir con tareas que exceden su capacidad de respuesta: "Cada día recibo más responsabilidades, pero no tengo ni el tiempo ni los recursos para cumplirlas. Siento que no puedo controlar nada y que estoy perdiendo el control de mi vida". Este ejemplo refleja cómo la percepción de exigencias difíciles de controlar puede desencadenar la tensión mencionada por los autores.

Los estresores se han conceptualizado de diferentes formas. Desde una definición dimensional, los autores han tomado en consideración dimensiones tales como la frecuencia de ocurrencia, su intensidad, su duración y predictibilidad (Patt y Barling, 1988).

El siguiente caso expone este enfoque: Uno de los docentes relataba cómo la incertidumbre constante de los cambios en las políticas escolares y la falta de comunicación clara lo dejaban constantemente en un estado de ansiedad. No sabía qué esperar de un día a otro, lo que aumentaba su estrés. Esto muestra cómo la imprevisibilidad y duración de los estresores influyen en el estrés.

José Peiró (1999) revisó los estresores más importantes y estableció 8 categorías:

Incluye aquellos relacionados con el ambiente físico, los riesgos ambientales y las condiciones laborales (ruido, temperatura, espacio disponible, etc.), dedicada a la organización laboral (turnos, carga de trabajo), los contenidos del puesto tales como el control, la complejidad, las oportunidades para el uso de habilidades, la identidad y el significado de la tarea, el feedback de la tarea, los estresores de rol (conflicto de rol, ambigüedad de rol, sobrecarga de rol,) , los estresores derivados de las relaciones y las interacciones sociales (relaciones con los supervisores, los

compañeros, los subordinados, los clientes, etc.) , los aspectos de desarrollo laboral, tales como el cambio de puesto, las promociones, y el desarrollo y las transiciones de carrera, toma en consideración las características de la organización tales como la tecnología que se tiene que usar, la estructura y el clima social de la organización, aborda la interfaz entre el trabajo y otras esferas de la vida como fuentes de estrés (los conflictos trabajo-familia y familia trabajo, etc.).

Una situación que se ajusta a su categoría de **estresores de rol**, como el conflicto de rol, puede ser la de un maestro que se siente dividido entre las demandas de los padres, la administración y los alumnos: "Los padres me piden una cosa, la administración otra, y los estudiantes tienen sus propias expectativas. No sé cómo cumplir con todos sin fallar en algún aspecto". Esto refleja cómo la ambigüedad y conflicto de rol actúan como estresores importantes.

Warr (1987) presentó otro modelo para explicar lo que constituye un estresor. En su Modelo Vitamínico diferencia nueve tipos de estresores:

la falta de control, la falta de oportunidad para el uso de habilidades, la generación externa de metas, la falta de variedad, la incertidumbre ambiental, la baja disponibilidad de dinero, la falta de seguridad física, la falta de contacto interpersonal y la posición social poco valorada.

Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981) consideran que el síndrome "es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal".

Un testimonio que pone en evidencia este síndrome es el caso de una maestra de primaria que, tras años de dedicación, empezó a sentir que no tenía la misma energía ni paciencia para tratar con sus alumnos: "Antes me encantaba ayudar a mis estudiantes, pero ahora siento que

todo es un esfuerzo enorme. Me siento vacía y como si ya no me importara". Este ejemplo refleja el agotamiento emocional mencionado por los autores.

Pines y Aronson (1988) proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda: "Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones con demandas emocionales".

Las excesivas demandas psicológicas no se dan únicamente en el servicio directo al público, sino que pueden darse también en otros ámbitos laborales, como en puestos directivos, en el trabajo comercial, en la política, etc. Pines destaca la importancia, desde la prevención, de la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, del modo de supervisión y de las oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo de la carrera con las que cuente el trabajador.

Una manifestación acorde a esta teoría puede ser el de un ejecutivo de ventas que, tras años de soportar metas inalcanzables y presión constante, desarrolló una fuerte fatiga mental y física: "Cada vez que tengo que presentar un nuevo informe de ventas, siento una presión enorme. Mi cabeza está siempre en alerta, y ya no me reconozco a mí mismo; no tengo energía ni para las cosas que solía disfrutar". Esta manifestación muestra cómo la implicación crónica en demandas emocionales puede llevar al agotamiento mencionado por Pines y Aronson.

El empleado que está expuesto de manera continua a niveles altos de estrés, carga de trabajo excesiva, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo y ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar las tareas, etc., puede llegar a padecer un estrés crónico que acabe provocando el burnout. Por ese motivo, el vínculo entre el estrés y el burnout es muy fuerte.

La principal diferencia entre burnout y estrés "es que el estrés no siempre es negativo; en muchas ocasiones nos permite ser más efectivos, reaccionar mejor, rendir más". En cambio, el síndrome de estar quemado, que es "un desajuste continuado entre las demandas y capacidades físicas y mentales del organismo", siempre es negativo. (Iván Fernández Suárez, 2024).

Un caso concreto es el de un docente que, tras varios años de trabajar con un número de estudiantes excesivo y con escasos recursos, comenzó a sufrir problemas de salud: "Las exigencias crecían cada año, pero no había más apoyo. Ahora tengo dolores de cabeza constantes, problemas para dormir, y me siento completamente desbordado. No tengo nada más que dar". Este caso evidencia cómo el desajuste entre demandas laborales y capacidades puede desencadenar el burnout, como indica la teoría de Fernández Suárez.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un concepto amplio que abarca cómo los empleados perciben su trabajo y su entorno laboral. Se puede evaluar a través de varias dimensiones clave: el contenido del trabajo, que incluye las tareas y responsabilidades; las condiciones laborales, que abarcan el ambiente físico y la seguridad; las oportunidades de desarrollo, que se refieren al crecimiento profesional y capacitación; la remuneración, que incluye el salario y beneficios; y las relaciones interpersonales, que tratan sobre las interacciones con colegas y supervisores. Cada una de estas dimensiones contribuye significativamente a la percepción global que tienen los empleados sobre su trabajo.

Diversos factores influyen en la satisfacción laboral, como el clima organizacional, el estilo de liderazgo, las posibilidades de avance profesional, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el reconocimiento del desempeño. Un entorno de trabajo positivo, donde los empleados se sienten apreciados y respaldados, tiende a elevar los niveles de satisfacción laboral. Por el contrario, un ambiente laboral negativo, caracterizado por la falta de apoyo, reconocimiento y oportunidades, puede conducir a la insatisfacción y, eventualmente, al desgaste profesional y a la rotación de personal.

¿Qué es la satisfacción laboral?

La satisfacción laboral es un indicador del bienestar y la calidad de la vida laboral de los trabajadores.

Su estudio es especialmente relevante en el ámbito de las organizaciones de servicios ya que influye en la calidad del servicio que presta. En los servicios

educativos, la evaluación de la satisfacción laboral está adquiriendo un creciente interés, ya que está relacionada con la satisfacción de los usuarios. La satisfacción laboral adquiere una especial relevancia en las organizaciones de servicios. (Peiró et al.2004)

Una manifestación clara de esta teoría es el de un profesor que comenta: "Desde que trabajo en esta escuela, he notado que cuando me siento valorado por la dirección y tengo un buen ambiente de trabajo, mi enseñanza mejora y mis estudiantes también lo perciben". Esta manifestación evidencia cómo la satisfacción laboral puede influir en la calidad del servicio educativo.

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero, resultado de la apreciación de la persona respecto a sus experiencias laborales y el clima organizacional. Puede dividirse en factores intrínsecos y extrínsecos. Los primeros están relacionados a las atribuciones psicológicas del trabajo ya sé naturaleza, responsabilidad, habilidad y reconocimiento. (Huamanchumo,2019, p.120)

Un caso que refleja esta división es el siguiente: "Un docente mencionaba que, aunque su salario no era muy alto, la posibilidad de tomar decisiones en el aula y recibir reconocimiento por su trabajo lo hacía sentir muy satisfecho". Este caso ejemplifica cómo tanto los factores intrínsecos como extrínsecos juegan un rol en la satisfacción laboral.

Nadie duda en la actualidad de la importancia que tienen las personas en cualquier institución, ya sea pública o privada, para el logro y la consecución de objetivos. Es obvio que disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización aumenta su rendimiento y la calidad del servicio que prestan. (Robles et al., 2005)

Una muestra aplicable a esta teoría puede ser el caso de una empresa donde los empleados que se sienten apoyados y valorados por sus supervisores logran mejores resultados: "Cuando me siento apoyado y sé que mi esfuerzo se reconoce, trabajo con más energía y logro

mis objetivos con mayor facilidad". Esto demuestra cómo la satisfacción laboral influye directamente en el rendimiento.

Dimensiones de la satisfacción laboral

García y Meseguer, (2012) dan a conocer que el trabajador posee dos tipos de necesidades, las higiénicas que se refieren al medio ambiente, físico y psicológico del trabajo (satisfacción extrínseca) y las motivacionales, que se refieren al contenido del trabajo (satisfacción intrínseca)

Una vivencia que apoya esta teoría es la siguiente: "Un trabajador mencionaba que, aunque la oficina era cómoda y el salario adecuado, no se sentía realizado porque sus tareas eran monótonas y no ofrecían ningún desafío". Esta vivencia explica cómo la satisfacción laboral depende de factores higiénicos y motivacionales.

Muchinsky describe claramente estos dos componentes fundamentales: los factores extrínsecos están relacionados al entorno del trabajo y los factores intrínsecos reflejan la experiencia de las personas con su acción laboral.

La satisfacción extrínseca abarca factores como el salario adecuado y justo, las políticas de la compañía, los recursos, la supervisión, la interacción con los compañeros de trabajo, las oportunidades de promoción, la relación con los usuarios o clientes y la seguridad en el trabajo.

Una situación que refleja esta distinción es el caso de un empleado de una compañía tecnológica que, aunque recibe un salario competitivo y beneficios adicionales, valora más la autonomía y creatividad que tiene en su puesto: "Aprecio mucho el buen salario y los beneficios, pero lo que realmente me hace sentir satisfecho es la libertad que tengo para innovar y crear en mi trabajo". Esta situación ilustra cómo los factores extrínsecos e intrínsecos interactúan para generar satisfacción.

La satisfacción intrínseca está asociada al reconocimiento del trabajador de su labor, responsabilidad, promoción y aspectos relativos al trabajo mismo; es decir, la satisfacción intrínseca es el resultado de las recompensas de índole interna al propio trabajador. En segundo lugar, si se satisfacen las necesidades escolares, el trabajador no está insatisfecho, pero tampoco satisfecho, se encuentra en un estado que se puede calificar como neutro.

Por último, el trabajador estará satisfecho en la medida en que se alcancen las necesidades de motivación. Por lo tanto, mejorando las condiciones higiénicas se puede hacer que la insatisfacción tienda hacia una posición neutral, y aumentando los factores motivacionales se pueda pasar de un estado neutro a un estado de satisfacción

El caso siguiente describe cómo, según la teoría, mejorar las condiciones higiénicas puede llevar a una posición neutral, mientras que aumentar los factores motivacionales conduce a la satisfacción: "Después de que mejoraron el equipo en la oficina y nos dieron más recursos, dejé de sentirme insatisfecho. Pero lo que realmente me motivó fue cuando empezaron a dar más oportunidades de desarrollo personal y promociones". Este caso refleja cómo las condiciones higiénicas y motivacionales influyen en la satisfacción laboral.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Herzberg (1959) identificó estos factores como "factores higiénicos", que, aunque no necesariamente generan satisfacción, pueden causar insatisfacción si no se gestionan adecuadamente. El salario y otros beneficios económicos son factores importantes que influyen en la satisfacción laboral. (p.56)

Una manifestación clara de esto es: "Un empleado que recibió un recorte salarial comentó que, aunque disfrutaba de su trabajo, la disminución de su salario lo hizo sentir insatisfecho y desmotivado". Este ejemplo muestra cómo el mal manejo de factores económicos puede generar insatisfacción laboral.

Las condiciones físicas y el entorno de trabajo también son determinantes clave. Smith, Kendall y Hulin (1969) destacaron cómo "las condiciones de trabajo pueden afectar el bienestar y la satisfacción de los empleados. Mejores condiciones laborales, como un ambiente seguro y cómodo, tienden a aumentar la satisfacción".

Una representación de esto es: una trabajadora en una fábrica donde, tras mejorar las condiciones de seguridad y ofrecer áreas de descanso más cómodas, comentó: "Ahora me siento

más segura y cómoda en mi lugar de trabajo, lo que ha mejorado mi ánimo y productividad". Esto demuestra cómo mejores condiciones laborales incrementan la satisfacción de los empleados.

Las relaciones con compañeros de trabajo y superiores influyen significativamente en la satisfacción laboral. Vroom(1964) y Robbins (1999) subrayan la importancia de las relaciones interpersonales positivas para el bienestar laboral, señalando que un buen ambiente social en el trabajo contribuye a una mayor satisfacción.

Una situación que lo refleja es: "Un empleado mencionaba que uno de los principales motivos para disfrutar de su trabajo era la relación cercana y respetuosa con sus compañeros y su supervisor".

Herzberg (1959) menciona que:

La posibilidad de desarrollo profesional y personal es crucial para muchos empleados. menciona esto como un "factor motivacional", que puede aumentar la satisfacción laboral. Además, Maslow en su teoría de la jerarquía de necesidades, sugiere que la autoactualización y el crecimiento personal son necesidades que, una vez satisfechas, contribuyen significativamente a la satisfacción. (p.78)

Hackman y Oldham (1976) en su Modelo de Características del Trabajo, identifican la autonomía como un factor clave que influye en la satisfacción laboral. La capacidad de los empleados para tomar decisiones y tener control sobre su trabajo se asocia con mayores niveles de satisfacción. (p.96)

Una situación que refleja esta teoría es: Un empleado que, tras recibir más control sobre sus tareas, comentó: "Desde que puedo decidir cómo organizar mi trabajo, me siento más comprometido y satisfecho". Esto resalta la importancia de la autonomía en la satisfacción laboral.

El reconocimiento de los logros y el valor del trabajo de un empleado es esencial para su satisfacción. Herzberg (1959) destaca el reconocimiento como un motivador importante, que puede aumentar la motivación y la satisfacción laboral.

La capacidad de equilibrar las demandas del trabajo con las necesidades personales y familiares es cada vez más reconocida como un factor crucial. Greenhaus y Beutell (1985) exploran cómo el conflicto entre el trabajo y la vida familiar puede afectar negativamente la satisfacción laboral.

Una manifestación que da salida a esta teoría es el caso de una maestra de inglés que mencionó: "Me resultaba difícil conciliar mi vida familiar con mi trabajo, y eso me generaba mucho estrés y disminuía mi satisfacción en ambos ámbitos". Esto refleja cómo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es crucial para el bienestar laboral.

Relación Entre Estrés Y Satisfacción Laboral

La relación entre el estrés y la satisfacción laboral es fundamental en profesiones exigentes como la docencia. El estrés laboral puede disminuir significativamente la satisfacción de los empleados, mientras que una alta satisfacción laboral puede mitigar los efectos negativos del estrés. Comprender esta dinámica es esencial para promover un entorno de trabajo saludable y productivo.

Los trabajadores enfrentan altas demandas laborales y bajos niveles de control sobre su trabajo, lo que a su vez puede llevar a una disminución en la satisfacción laboral. Según Karasek (1979):

El estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la baja libertad de toma de decisiones, es decir, el bajo control. La demanda elevada puede venir por el ritmo y la rapidez del trabajo, por la cantidad de trabajo, por órdenes contradictorias, por demandas conflictivas, por la necesidad de concentración, por la cantidad de interrupciones y por la dependencia del ritmo de los demás. Y el control hace referencia al conjunto de recursos que el

trabajador tiene para hacer frente a las demandas; viene determinando tanto su nivel de formación y habilidades como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan a su trabajo. (p.87)

Esto se refleja en: "Un empleado en una fábrica mencionaba que las órdenes contradictorias y la falta de autonomía en la toma de decisiones lo hacían sentir constantemente estresado y frustrado en su trabajo". Esto se refleja cómo la falta de control y las demandas conflictivas generan estrés en el trabajador, como lo describe Karasek.

En los últimos tiempos se ha descubierto que la insatisfacción laboral puede llegar a ocasionar enfermedades graves. En algunos estudios se ha demostrado que el trabajador insatisfecho presenta más problemas estomacales y de sueño, que sus compañeros satisfechos. Así mismo, se puede relacionar a la insatisfacción con emociones negativas tales como la depresión, estrés y la angustia (Rodríguez, et al., 2009).

Esto se pone de manifiesto cuando: "Un profesor comentó que, debido a la carga excesiva de trabajo y la falta de reconocimiento, comenzó a sufrir de insomnio y ansiedad, lo que afectaba tanto su vida personal como profesional". Esta manifestación enseña cómo la insatisfacción laboral prolongada puede derivar en problemas físicos y emocionales, en línea con lo que Rodríguez y sus colegas plantean. Robbins & Judge (2004) mencionan que:

El personal de la empresa, al sentir alto grado de satisfacción laboral manifiesta actitudes positivas; mientras que, al percibir un nivel bajo de satisfacción laboral, expresa actitudes negativas. Por otra parte, los índices de estrés laboral son bajos, ya que se identifican índices de rotación mínimos, ausencia de conflictos graves entre compañeros y bajo índice de morbilidad laboral.

Una muestra de esto es: "En una empresa de ventas, los empleados que recibían reconocimiento y beneficios mostraban más compromiso y productividad, mientras que aquellos que se sentían desatendidos empezaban a buscar oportunidades en otras compañías". Esto demuestra cómo la falta de satisfacción puede llevar a actitudes negativas, lo que a su vez afecta el clima laboral, tal como afirman Robbins y Judge.

“Existe una amplia evidencia para sugerir que los factores de estrés en el entorno laboral pueden conducir a disfunción psicológica, que posteriormente dan lugar a efectos adversos en los empleados como la reducción de la satisfacción laboral. “(Beehr y Newman ,2018, p.34)

Un testimonio que pone en evidencia esta teoría: "Una enfermera, que trabajaba en turnos largos y sin suficiente apoyo, comentó que su nivel de estrés había aumentado tanto que ya no encontraba satisfacción en su trabajo y estaba considerando cambiar de profesión". Este ejemplo refleja claramente cómo el estrés prolongado en el entorno laboral puede llevar a una pérdida de satisfacción, como lo explican Beehr y Newman.

Marco Conceptual

1. Bienestar emocional

Según Cumbria (2020):

Consiste en la habilidad de manejar las emociones; esto no significa reprimirlas sino en sentirse cómodo al manifestarlas y hacerlo de forma apropiada. Una realidad es que las personas con capacidad para resolver los conflictos y las tensiones, y además flexibles, disfrutan más de la vida.

2. Bienestar físico

Cumbria (2020) alega que: “Se da cuando la persona siente que ninguno de sus órganos o funciones está menoscabado; el cuerpo funciona eficientemente y hay una capacidad física apropiada para responder ante diversos desafíos de la actividad vital de cada uno”.

3. Bienestar mental

Cumbria (2020) declara que:

Se manifiesta a través de ciertas habilidades: a) Aprender y tener capacidad intelectual. b) Procesar información y actuar conforme a ella. c) Discernir sobre valores y creencias. d) Tomar decisiones bien pensadas y ponerlas en práctica. e) Comprender nuevas ideas.

4. Docencia

Pérez (2019) define como: " La actividad de enseñar, siendo actualmente docentes aquellos que se dedican profesionalmente a ello, recibiendo una remuneración por sus servicios".

5. Docente

Pérez (2019) lo detalla como: "Un actor fundamental del proceso educativo, sobre quien descansa la transmisión y reconstrucción del conocimiento, por la cual debe asumir su rol y desarrollar un perfil para afrontar los retos del proceso de enseñanza-aprendizaje".

6. Estrés

Barona (1999) lo expone como:

El estrés se origina a partir de estímulos físicos y sociales que someten a las personas a demandas que no pueden satisfacer de forma adecuada al tiempo que perciben las necesidades de satisfacerlas. Se produce entonces un desajuste entre demandas ambientales y recursos disponibles.

7. Estrés agudo

Sanitas (2023) propone:

Es el tipo más frecuente de estrés y se produce fundamentalmente como reacción a la exigencia o la presión puntual, por lo que es de corta duración y es fácilmente manejable y tratable. Se manifiesta con cansancio y síntomas tensionales, sobreexcitación, pies y manos fríos, sentimientos depresivos o una ligera ansiedad.

8. Estrés agudo episódico

Sanitas (2023) comenta:

Se refiere a las personas que sufren situaciones de estrés agudo de forma repetitiva y que parecen acabar atrapadas en una espiral de asunción excesiva de responsabilidades, que las sumerge en una vida desordenada, regida por la presión autoimpuesta e inmersa en una crisis continua. Son personas que suelen mostrarse con un carácter agrio, irritables, muy nerviosas y que están en un continuo estado de ansiedad. Además, a menudo culpan a otras personas de todos sus problemas.

9. Estrés crónico

Sanitas (2023) menciona:

Es un estrés agotador que produce un desgaste físico y emocional continuo a la persona que lo sufre. Las situaciones de pobreza, de familias disfuncionales, tener un empleo que se desprecia son algunas de las situaciones que pueden generarlo. Nunca se ve la salida y se deja de buscar soluciones. En ocasiones este tipo de estrés induce la idea de suicidio y puede estar en el origen de un infarto de miocardio o de otras enfermedades sistémicas, como el ictus. Los síntomas más severos que en los casos anteriores pueden requerir un tratamiento farmacológico, además de terapia psicológica.

10. Estrés laboral

Lazarus y Folkman (2021) afirman que el estrés en el trabajo “Es el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno laboral, evaluado por el trabajador como abrumador, de modo que excede sus propios recursos y daña su bienestar y su salud”

11. Satisfacción laboral

Gómez (2023) alega:

La satisfacción laboral es la respuesta emocional que experimentan los empleados en la empresa para la que trabajan. Esta puede variar de un colaborador a otro, y la buena o mala percepción depende de las condiciones internas que existan y la facilidad que tengan las personas para realizar sus actividades.

12. Síndrome de burnout

Sevilla y Sánchez (2024) lo definen como:

El síndrome del quemado o síndrome de estar quemado en el trabajo es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Puede tener consecuencias muy graves, tanto en la esfera física como psicológica.

Marco Metodológico

En este capítulo se describirán en detalle los aspectos metodológicos que sustentan la investigación sobre la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco, Granada, durante el II Semestre del año 2024. Se abordarán los siguientes contenidos: el enfoque de la investigación, especificando el enfoque cualitativo; el tipo de estudio, destacando su carácter descriptivo transversal; la definición de la población, detallando las características de la población, incluyendo datos demográficos y profesionales; y los procedimientos metodológicos utilizados para la recolección y análisis de datos.

Tipo de Investigación

El tipo de enfoque de esta investigación es **cualitativo** porque se pretende recolectar y analizar las experiencias, percepciones, opiniones y expectativas de los docentes del colegio Salesiano San Juan Bosco de Granada con respecto al estrés y la satisfacción laboral. Este centro educativo abarca preescolar, primaria y secundaria en modalidad regular.

El tipo de estudio de esta investigación se centra en una **metodología descriptiva**, debido que se analizará y describirá, en sus componentes principales, la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco en Granada durante el segundo semestre del año 2024.

Es un estudio de **corte transversal**, este tipo de estudio implica la recopilación de datos en un único punto temporal, en este caso, durante el II semestre del año 2024. La elección de un diseño transversal también es eficiente en términos de recursos y tiempo. No requiere un seguimiento a largo plazo de los participantes, lo que simplifica la logística y reduce costos asociados. Esto es particularmente beneficioso en entornos educativos donde el tiempo y los recursos pueden ser limitados y deben distribuirse de manera eficaz para cumplir con las demandas educativas y administrativas.

Y con **diseño fenomenológico hermenéutico**, porque pretendemos describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada sujeto y desde la perspectiva construida colectivamente que dan a su experiencia de manera subjetiva.

Muestra Teórica y Sujetos de Estudio

En el Colegio Salesiano, se cuenta con 25 docentes distribuidos en los niveles de preescolar, primaria y secundaria. Estos maestros desempeñan diversas funciones, desempeñando roles tanto de maestros guías como instructores de asignaturas específicas. Como guías, brindan apoyo y orientación a los estudiantes, ayudándolos a desarrollar habilidades de aprendizaje independiente y fomentando su crecimiento personal y académico. Además, muchos de ellos también están a cargo de clases específicas, donde se enfocan en enseñar conocimientos particulares y desarrollar competencias en áreas concretas del pensum académico de la institución.

En esta investigación se decidió trabajar con toda la población de docentes del Colegio, compuesta inicialmente por 25 integrantes. Sin embargo, debido a circunstancias ajenas a nuestro control, solo 23 docentes participaron en el estudio. Esta decisión se fundamentó en la naturaleza cualitativa de la investigación y en la necesidad de obtener un panorama completo sobre el estrés y la satisfacción laboral en este contexto educativo.

La elección de no realizar un muestreo y de emplear un diseño tipo censo se sustenta en las características específicas del grupo y en la conveniencia de incluir la totalidad de la población para garantizar una visión integral. Según Sampieri, un censo es apropiado cuando el tamaño de la población es relativamente reducido y manejable, permitiendo que cada elemento contribuya al análisis, lo que aumenta la representatividad de los resultados (Sampieri, Collado & Lucio, 2014).

En este caso, la participación de todos los docentes disponibles (23) permitió minimizar posibles sesgos de selección y asegurar que ninguna perspectiva relevante quedara excluida. Esto resultó esencial en un estudio cualitativo, cuyo objetivo es profundizar en experiencias subjetivas y fenómenos complejos como el estrés y la satisfacción laboral. Además, esta decisión garantizó que se obtuvieran datos ricos y completos, reflejando de manera fiel las vivencias de los docentes en su contexto laboral específico.

La población de estudio está compuesta por los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco de Granada. Los docentes tienen edades comprendidas entre los 35 y 60 años, con una distribución de aproximadamente 55% Mujeres y 45% hombres. La mayoría de los docentes procede de las ciudades: Granada y Masaya.

Los docentes tienen completado al menos 1 año como educador del colegio y cuentan con disponibilidad y disposición para participar en el estudio durante el período de recolección de datos.

Métodos y Técnicas de Recolección de Datos

El "Cuestionario para Evaluación del Estrés – Tercera Versión (CES) " fue elaborado en el año 2007 por un grupo de investigadores de la universidad de Alcalá de Henares, España. Guiados por el Dr. Jesús Fernández Seara, este cuestionario es una herramienta ampliamente utilizada en el ámbito de la psicología y la investigación para medir los niveles de estrés en individuos.

Validación y confiabilidad: Esta versión ha sido probada y validada en múltiples estudios, lo que asegura que las mediciones sean precisas y consistentes.

Comprensión multidimensional del estrés: El cuestionario está diseñado para evaluar diferentes dimensiones del estrés, lo que proporciona una visión más completa y detallada de cómo el estrés afecta a una persona.

Aplicabilidad en diversos contextos: Puede ser utilizado en una variedad de contextos, incluyendo clínicas, lugares de trabajo, y estudios académicos, lo que lo hace una herramienta versátil.

Facilidad de uso: La estructura del cuestionario está diseñada para ser fácil de administrar e interpretar tanto para los profesionales de la salud como para los propios encuestados.

El "Cuestionario Font Roja-AP de Satisfacción Laboral o Font Roja AP de Satisfacción laboral" fue desarrollado en el año 1995 por Vicente González Roma, José Ramos y José M Peiró. Este cuestionario es una herramienta específica diseñada para evaluar el nivel de satisfacción de los empleados con sus condiciones laborales y su entorno de trabajo.

Medición integral de la satisfacción laboral: Evalúa múltiples dimensiones de la satisfacción laboral, incluyendo factores como el ambiente de trabajo, la relación con los compañeros y superiores, las condiciones salariales, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros.

Identificación de problemas: Permite identificar áreas problemáticas que pueden estar afectando negativamente la satisfacción y el rendimiento de los empleados, lo que facilita la implementación de mejoras específicas.

Mejora del clima laboral: Al entender mejor los factores que contribuyen a la satisfacción o insatisfacción laboral, las organizaciones pueden tomar medidas para mejorar el clima laboral, aumentando así la motivación y el bienestar de los empleados.

“Grupo focal” la técnica fue desarrollada por Herta Herzog en el año 1930, este instrumento tiene como propósito explorar en profundidad la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Este método nos permite captar percepciones, experiencias y opiniones de manera directa, lo cual es invaluable para obtener una comprensión más rica y matizada de cómo estos factores se interrelacionan en el contexto específico de la institución. Además, el formato de grupo focal facilita la discusión y la interacción entre los participantes, lo que puede revelar aspectos que no surgirían en encuestas individuales.

Los instrumentos seleccionados están diseñados para recoger datos de manera precisa y objetiva, eliminando o minimizando la influencia de sesgos subjetivos. Esto permite obtener resultados más fiables.

Procedimientos para el Procesamiento y Análisis de Información

En coordinación con las autoridades del colegio, se realizará un cronograma que no afecte las actividades laborales de las personas involucradas en la aplicación de los instrumentos de la investigación.

Durante la fase de aplicación de nuestros instrumentos, comenzaremos solicitando a los participantes que firmen el consentimiento informado, lo cual es fundamental para asegurar su

comprensión y aceptación voluntaria de participar en el estudio. Y se procederá con una explicación detallada del propósito y los objetivos de nuestra investigación.

Para la captación de la información, se aplicará el cuestionario para evaluar el estrés, utilizando la tercera edición de este instrumento. Este cuestionario está diseñado para explorar diversas dimensiones del estrés percibido por los docentes en su ambiente laboral, como la carga de trabajo, la presión temporal y las relaciones interpersonales.

Una vez completado el cuestionario de evaluación del estrés, procederemos con la aplicación del cuestionario Font Roja-AP de satisfacción laboral, el cual es un instrumento diseñado para medir la satisfacción de los seres humanos en varios aspectos de su trabajo, como el salario, el reconocimiento profesional, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo.

Por último, un grupo focal con 5 docentes dividido de la siguiente forma: un docente de Preescolar, dos docentes de primaria, dos docentes de secundaria, el cual está diseñado para obtener una comprensión más detallada de como el estrés y la satisfacción laboral se perciben en la institución.

El análisis de la información seguirá un proceso basado en matrices de frecuencia y categorización. Primero, los datos obtenidos de los **cuestionarios de estrés** serán organizados en una matriz, donde se contabilizarán cuántas veces los docentes seleccionaron las opciones "siempre", "casi siempre", "a veces" y "nunca". Estas sumas reflejarán las tendencias generales en cuanto a las percepciones de estrés en su entorno laboral.

Del mismo modo, para el **cuestionario de satisfacción laboral**, se construirá una matriz que registre cuántas veces los participantes eligieron "muy en desacuerdo", "en desacuerdo", "ni de acuerdo ni en desacuerdo", "de acuerdo" o "muy de acuerdo". Estas matrices permitirán identificar patrones generales sobre la satisfacción laboral de los docentes.

Además, se elaborarán matrices adicionales donde se categorizarán los puntajes totales en diferentes niveles. Para el estrés, los resultados se clasificarán en **estrés agudo, moderado o crónico**. El procedimiento para la clasificación de los casos en estrés agudo, moderado y crónico

se basa en la intensidad y duración de los síntomas reportados por los participantes. Para el estrés agudo, se identifican respuestas que reflejan una respuesta emocional reciente o de corto plazo ante situaciones específicas de presión. El estrés moderado se clasifica cuando los síntomas persisten durante un período intermedio, pero no alcanzan una intensidad que interfiera gravemente en el funcionamiento diario. Finalmente, el estrés crónico se clasifica cuando los síntomas son constantes o recurrentes durante un largo período, afectando significativamente la salud y el bienestar del individuo.

Mientras que, para la satisfacción laboral, se agruparán en **satisfacción baja, moderada o alta**, facilitando un análisis profundo y detallado de las respuestas cualitativas de los participantes. En cuanto a la clasificación de los niveles de satisfacción laboral, se establece que la satisfacción baja se observa en aquellos casos donde los empleados reportan descontento generalizado con su entorno laboral o condiciones de trabajo. La satisfacción moderada corresponde a aquellos casos donde los empleados manifiestan una satisfacción relativa, con algunos aspectos positivos y otros negativos en su experiencia laboral. Finalmente, la satisfacción alta se clasifica cuando los empleados expresan altos niveles de satisfacción en la mayoría de los aspectos de su entorno laboral.

Después de analizar las matrices, se elaborará una narrativa que sintetice los resultados obtenidos. Esta narrativa detallará las tendencias identificadas en los cuestionarios de estrés y satisfacción laboral, interpretando la frecuencia de las respuestas, niveles de estrés (agudo, moderado, crónico) y satisfacción (baja, moderada, alta). El propósito será proporcionar una descripción clara y comprensible de los hallazgos, basándose en los datos cualitativos recopilados, para contextualizar las experiencias de los docentes en su entorno laboral.

La integración de la información obtenida de los resultados se llevará a cabo de manera estructurada y detallada en el informe final. El informe concluirá con un resumen de los principales hallazgos obtenidos del análisis de los datos sobre el estrés y la satisfacción laboral.

Resultados y Discusión

En el este capítulo, se presentan los hallazgos obtenidos a partir de los cuestionarios de Estrés y Satisfacción Laboral, así como del grupo focal realizado con los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco. A partir de criterios de análisis previamente establecidos, se examinan los síntomas de estrés físico y emocional, junto con los factores que inciden en la satisfacción laboral de los docentes.

El análisis incluye la distribución de niveles de estrés y satisfacción, lo que permite identificar la prevalencia de estos factores y su impacto en el bienestar y desempeño del personal docente. Los datos obtenidos se interpretan en relación con teorías relevantes y estudios previos, lo que facilita una comprensión integral de los resultados y sus implicaciones en el ámbito educativo. Este capítulo, por tanto, aporta elementos fundamentales para comprender la relación entre estrés y satisfacción laboral y sus efectos en la calidad de vida de los docentes.

N.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL ESTRÉS-TERCERA VERSION

Los resultados obtenidos a través del **Cuestionario de Estrés - tercera versión** muestran una diversidad de opiniones respecto a los síntomas y niveles de estrés que experimentan los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco, en Granada, en relación con su entorno laboral.

Síntomas Físicos

Los síntomas físicos más comunes experimentados por los docentes, como dolores de cabeza, trastornos del sueño y tensión muscular, representan un impacto directo del estrés en su bienestar físico. Estas dolencias no solo son molestias aisladas, sino que, según Arellano (2002) y Melgosa (1995), constituyen una serie de respuestas fisiológicas automáticas del cuerpo ante demandas excesivas. El cuerpo, al verse sometido a altos niveles de presión constante, comienza a reaccionar manifestando estos síntomas, los cuales indican que el organismo está bajo una sobrecarga. Los dolores en el cuello y la espalda, junto con la tensión muscular, son manifestaciones típicas de un estado de alerta continuo, donde el cuerpo se prepara para enfrentar las exigencias que le impone el entorno, en este caso, el entorno laboral. Según el P3:

Al final del día, siento una presión constante en la cabeza y un dolor fuerte en el cuello y los hombros. A veces no puedo dormir bien porque sigo pensando en todas las tareas que tengo pendientes para el siguiente día, y eso me agota físicamente.

Estas respuestas fisiológicas actúan como señales de advertencia, indicando que los docentes están lidiando con una carga laboral que supera su capacidad de manejo. El estrés sostenido no solo afecta la salud a corto plazo, sino que puede desencadenar problemas más serios si no se gestionan adecuadamente. La tensión en el cuerpo se refleja en su capacidad para desempeñar las funciones laborales de manera óptima, ya que estos síntomas interfieren directamente en el rendimiento. Por ejemplo, la presencia de dolores de cabeza recurrentes puede dificultar la concentración, la planificación y la toma de decisiones, mientras que la falta de sueño o los problemas para conciliarlo, provocan fatiga constante, afectando su productividad y resistencia a las tareas diarias.

Deviggiano (2018) amplía esta visión al explicar que el estrés agudo, caracterizado por episodios breves pero intensos de presión, puede tener consecuencias inmediatas en la salud física, como dolores musculares, rigidez en las extremidades y otros problemas físicos. En el caso de los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco, donde el 65% reporta haber experimentado estrés agudo, se observa una correlación directa con la aparición de estos síntomas físicos. La sobrecarga de trabajo, las exigencias académicas y extracurriculares, y la constante demanda emocional a la que están expuestos son factores que intensifican este tipo de estrés. El P5 expresa: "Hay semanas en las que siento que mi cuerpo ya no da más. Los sábados, después de haber pasado toda la semana corriendo entre clases y actividades, me duele todo el cuerpo y me siento agotada."

Ámbito social

El aislamiento social y las dificultades en las relaciones familiares son manifestaciones comunes de cómo el estrés laboral puede impactar negativamente la vida personal de los docentes. Según Folkman et al. (1986), el estrés ocurre cuando una persona percibe que las

demandas externas superan sus recursos de afrontamiento, lo que afecta su bienestar emocional y, como resultado, repercute en sus relaciones interpersonales. En el contexto de los docentes, el estrés elevado que experimentan en su entorno laboral puede trasladarse a su vida personal, generando distanciamiento emocional y dificultades en sus vínculos más cercanos.

Peiró (2008) señala que los estresores sociales en el trabajo, como las interacciones negativas o la sobrecarga de responsabilidades, pueden llevar a conflictos y aislamiento en el entorno familiar. Este aislamiento social puede ser una estrategia involuntaria de los docentes para intentar lidiar con el estrés, lo que resulta en una pérdida de conexión con sus seres queridos. El P2 comentó: "A veces, cuando llego a casa, no tengo energía para interactuar con mi familia. Me siento tan cansada y abrumada que prefiero estar sola, y eso ha generado tensiones con mi pareja."

Por otro lado, el modelo de Warr (1987) subraya que la falta de contacto interpersonal y la incertidumbre en el trabajo pueden exacerbar estos problemas. Cuando los docentes sienten que no tienen el apoyo adecuado en su entorno laboral, es probable que experimenten mayores niveles de aislamiento, lo que agrava las tensiones en sus relaciones fuera del trabajo. El P4 expresó: "Siento que el trabajo consume tanto de mí que ya no tengo tiempo ni ganas de socializar. Mis amigos ya ni me llaman porque saben que siempre estoy ocupada o cansada."

Nivel emocional

La sobrecarga emocional experimentada por los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco está estrechamente vinculada con la teoría del estrés crónico. Según Orlandini (1999), el estrés crónico se caracteriza por un estado de agotamiento constante, que provoca sentimientos de desesperanza y angustia. Este agotamiento se refleja en los docentes, quienes informaron una fuerte sensación de frustración al no poder alcanzar sus metas profesionales o personales. Estas emociones intensas, combinadas con las exigencias laborales, afectan negativamente su bienestar emocional y calidad de vida.

Maslach y Jackson (1981) también describen el agotamiento emocional y la despersonalización como características fundamentales del síndrome de burnout. En el grupo focal, varios docentes manifestaron sentir irritabilidad y tristeza, lo que coincide con estos síntomas. P1 mencionó: "Llego a un punto en el que no solo me siento cansada físicamente, sino que también estoy emocionalmente agotada. Es frustrante porque, a pesar de todo el esfuerzo, siento que no logro mis objetivos ni personales ni laborales."

Además, Pines y Aronson (1988) destacan cómo las demandas emocionales del trabajo pueden llevar a un desgaste mental y físico significativo. Los docentes, además de enfrentar responsabilidades académicas, se ven presionados emocionalmente al tener que brindar apoyo emocional a sus estudiantes. Esto incrementa los niveles de preocupación y angustia, generando pensamientos negativos. El P3 expresó: "Es difícil estar siempre disponible emocionalmente para los estudiantes cuando uno mismo está agotado. Me encuentro pensando en los problemas todo el tiempo, incluso cuando llego a casa."

Aspecto laboral

Las dificultades cognitivas experimentadas por los docentes, como la falta de concentración y los olvidos frecuentes, son manifestaciones claras del impacto del estrés agudo en el entorno laboral. Según Deviggiano (2018), el estrés agudo afecta las funciones cognitivas, lo que puede provocar problemas de concentración, dificultad para resolver problemas y una disminución general en el rendimiento. Estas limitaciones cognitivas, cuando se mantienen durante largos periodos, agotan la energía mental y afectan el desempeño diario, algo que varios docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco terminaron de confirmar durante el grupo focal. P2 expresó: "A veces me cuesta concentrarme en lo que estoy haciendo. Hay días en los que olvido cosas importantes para las clases, y me siento como si no pudiera mantener el mismo nivel de creatividad de antes."

Además, Peiró (2008) explica que los estresores relacionados con la carga laboral excesiva y la falta de control sobre las tareas influyen directamente en el deterioro de las capacidades cognitivas y el rendimiento. Esto se evidencia en los reportes de varios docentes que

manifestaron una disminución en la creatividad al planificar clases o actividades escolares. El agotamiento emocional y la presión constante por cumplir con múltiples responsabilidades parecen reducir su capacidad para innovar o generar ideas frescas.

Desmotivación

El deseo de no asistir al trabajo, manifestado por varios docentes, es un claro signo de desmotivación que se relaciona con el burnout. Pines y Aronson (1988) lo describen como un agotamiento emocional producto de la involucración crónica en situaciones con demandas excesivas, lo que lleva a una desconexión emocional y un sentimiento de inutilidad. Esto también está alineado con el concepto de estrés crónico mencionado por Orlandini (1999), donde los individuos, al no ver una salida a las demandas continuas, llegan a un estado de desmotivación profunda. Según Iván Fernández Suárez (2024), el burnout se diferencia del estrés en que siempre tiene un impacto negativo, afectando tanto la motivación como la capacidad para desempeñar el trabajo de manera efectiva. P4 señaló: "Últimamente me levanto sin ganas de venir al colegio, y siento que no rindo como antes. A veces incluso me pregunto si debería seguir en esta profesión."

Este tipo de desmotivación refleja un grado preocupante de agotamiento laboral, lo que puede afectar no solo el bienestar individual de los docentes, sino también el ambiente general de trabajo. El deseo de no asistir al trabajo es un signo de burnout, una fase avanzada del estrés crónico que, si no se aborda, podría llevar a consecuencias más graves tanto para los docentes como para la institución.

Motivación

La motivación de los docentes de este colegio está influenciada por su fuerte vocación educativa y el sentido de comunidad que caracteriza a la institución. Al ser una escuela con principios salesianos, los valores como la dedicación, el compromiso con los estudiantes y la búsqueda de un ambiente educativo positivo suelen estar en el centro de sus labores.

La carga de trabajo ha sido el factor principal de que la motivación de los docentes se viera reducido levemente. La percepción de su trabajo como valioso por parte de los colegas, estudiantes y directivos ha permitido que no se llegue a una desmotivación por parte de los docentes.

Distribución de Niveles de Estrés:

El análisis de los datos revela una variación significativa en los niveles de estrés entre los docentes. De la muestra total, 15 docentes (65%) presentan **estrés agudo**, lo que indica una alta prevalencia de síntomas intensos que podrían estar afectando su bienestar diario de manera inmediata. Este grupo mayoritario refleja la existencia de situaciones de estrés constante en su entorno laboral, lo cual podría repercutir negativamente en su desempeño y calidad de vida.

Por otro lado, 6 docentes (26%) presentan **estrés moderado**, lo que sugiere que, aunque experimentan niveles notables de presión y tensión, estos no alcanzan la gravedad del estrés agudo, aunque siguen siendo motivo de preocupación para su bienestar. Finalmente, 2 docentes (9%) padecen **estrés crónico**, lo cual es particularmente alarmante, ya que este tipo de estrés se asocia con problemas de salud más graves y persistentes, con posibles consecuencias a largo plazo tanto en el ámbito físico como emocional.

N.2. RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO DE LA SATISFACCION LABORAL FONT ROJA-AP

Los resultados obtenidos del **Cuestionario Font Roja de Satisfacción Laboral** reflejan diversas opiniones sobre la percepción que tienen los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco, en Granada, respecto a su entorno laboral.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo que los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco perciben como monótonas y agotadoras reflejan lo que Herzberg (1959) denomina "factores higiénicos". Aunque estos no son fuentes directas de satisfacción, su inadecuada gestión puede generar

insatisfacción. La monotonía y el agotamiento mencionados por los docentes son coherentes con la teoría de Smith, Kendall y Hulin (1969), quienes sostienen que las demandas laborales excesivas, junto con un entorno laboral desfavorable, pueden tener un impacto negativo en la satisfacción laboral. Esto se refleja en los resultados del Cuestionario Font Roja, donde los docentes muestran niveles de insatisfacción relacionados con las condiciones laborales.

La percepción de que las exigencias de la institución son excesivas y que no disponen del tiempo suficiente para cumplir con todas las responsabilidades asignadas, se alinea con los estudios de García y Meseguer (2012), quienes subrayan la importancia de un entorno laboral que ofrezca tanto condiciones físicas como psicológicas favorables para el bienestar de los empleados. En este sentido, el agotamiento y la falta de tiempo adecuado pueden aumentar la fatiga y disminuir la satisfacción laboral. P3 comentó:

Siento que, al final del día, no solo estoy agotado físicamente, sino también mentalmente. El trabajo es tan rutinario que llega un punto en el que todo parece igual, y aunque salgo del colegio, me cuesta desconectar porque aún estoy pensando en lo que debo hacer al día siguiente.

P5 también expresó: "Hay tantas actividades que, sinceramente, no sé cómo organizarlas. Uno siente que no hay suficiente tiempo para cumplir con eso y todo aumenta el cansancio." Estas experiencias destacan cómo las condiciones de trabajo afectan el bienestar emocional y físico de los docentes.

Autonomía y desarrollo profesional

La autonomía que los docentes perciben al organizar sus tareas refleja uno de los factores clave en la satisfacción laboral descritos por Herzberg (1959) y Hackman y Oldham (1976). La libertad para decidir cómo gestionar su trabajo y asumir responsabilidades incrementa su sensación de control sobre su entorno laboral, lo que está directamente vinculado con un mayor bienestar y motivación en el trabajo. Esta capacidad de tomar decisiones es un elemento crucial

en la satisfacción intrínseca, ya que permite a los docentes sentirse más involucrados y comprometidos con su labor diaria, lo que a su vez potencia su rendimiento.

Por otro lado, la oportunidad de desarrollo profesional, mencionada por los docentes, se relaciona con la teoría de la autoactualización de Maslow y el "factor motivacional" de Herzberg, que destacan la importancia del crecimiento y aprendizaje continuo para lograr una mayor satisfacción en el trabajo. Los docentes consideran que, al tener acceso a capacitaciones y oportunidades de aprendizaje, no solo pueden mejorar su rendimiento, sino también avanzar en su carrera profesional, lo que les brinda una sensación de logro y progreso personal.

Un ejemplo claro de esto fue proporcionado por P4, quien comentó: "Es cierto que tenemos muchas responsabilidades, pero siento que tengo la libertad de organizar mis clases como creo que es mejor, y, además, siempre hay oportunidades para aprender más. Eso me ayuda a seguir mejorando."

Reconocimiento y logros

El reconocimiento adecuado de los logros, junto con la percepción de los docentes de ocupar un puesto acorde con su capacidad y preparación, está estrechamente relacionado con los factores motivacionales descritos por Herzberg (1959). Según esta teoría, el reconocimiento por el desempeño y el sentido de logro son esenciales para aumentar la satisfacción laboral, ya que refuerzan la autoestima y validan el esfuerzo realizado. En este contexto, los docentes no solo valoran el reconocimiento externo de su trabajo, sino también la satisfacción intrínseca que experimentan al cumplir con las expectativas de su puesto y sentir que sus habilidades son valoradas.

Este reconocimiento, además, se vincula a la teoría de satisfacción intrínseca planteada por Muchinsky, y García y Meseguer (2012), que destaca la recompensa interna que conlleva el trabajo bien hecho. Para los docentes, el logro y la responsabilidad son aspectos fundamentales que no solo incrementan su motivación, sino que también mejoran su desempeño. Al recibir el reconocimiento adecuado por su capacidad, los docentes experimentan una mayor identificación

con su rol profesional, lo que contribuye a una experiencia laboral más gratificante. El P3 mencionó: "Creo que el colegio reconoce bien nuestro esfuerzo. Me siento valorado y sé que estoy en el lugar correcto, ocupando el puesto que corresponde a lo que he logrado profesionalmente."

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales cordiales que los docentes describen con sus colegas y superiores están alineadas con la importancia que Vroom (1964) y Robbins (1999) atribuyen a las interacciones sociales positivas en el entorno laboral. Estas relaciones pueden ser un pilar fundamental para la satisfacción en el trabajo, ya que un ambiente armonioso fomenta la cooperación y reduce los conflictos, mejorando el bienestar general de los empleados. Según Herzberg (1959), aunque las relaciones interpersonales forman parte de los "factores higiénicos", su adecuada gestión puede prevenir la insatisfacción laboral, incluso si por sí solas no generan motivación.

Sin embargo, algunos docentes señalaron que los problemas personales de sus colegas impactan su propio bienestar emocional, lo cual puede afectar negativamente la dinámica laboral. Este fenómeno puede aumentar la insatisfacción, ya que, según Herzberg, los factores externos como las relaciones laborales difíciles pueden desencadenar malestar, afectando el rendimiento y la motivación. La interferencia de estos problemas en el entorno laboral resalta la importancia de gestionar adecuadamente las tensiones personales para preservar un clima laboral saludable. Un ejemplo claro de esta dualidad surgió cuando P3 señaló: "En general, me llevo bien con mis colegas y mi jefe, pero cuando alguno de ellos está pasando por algo personal, siento que eso me afecta, me estresa más de lo que debería."

Satisfacción intrínseca

La satisfacción intrínseca que los docentes expresan, basada en la motivación y en la convicción de que su trabajo tiene un valor significativo, coincide con los factores motivacionales que Herzberg (1959) destaca en su teoría. Estos factores, como el sentido de logro, la

responsabilidad y la autorrealización, son cruciales para generar un bienestar laboral más profundo y duradero. La percepción de que su trabajo impacta positivamente en los estudiantes refuerza este sentido de satisfacción, ya que, según Huamanchumo (2019), la atribución psicológica del trabajo como una actividad significativa es un motor clave de la motivación y el compromiso.

Asimismo, la satisfacción intrínseca está ligada a la importancia del reconocimiento y la responsabilidad asumida en el trabajo. Cuando los docentes sienten que lo que hacen tiene un propósito claro y que son valorados por ello, experimentan un bienestar emocional que impacta positivamente en su rendimiento y en su motivación diaria. Este tipo de satisfacción es más profundo y estable que la satisfacción extrínseca, ya que se basa en factores internos como el orgullo por el trabajo bien hecho y la contribución social, tal como plantea Herzberg en su enfoque sobre la motivación laboral. El P2 compartió: "A veces, el cansancio es mucho, pero al final del día, cuando veo que mis alumnos aprenden y crecen, me siento bien. Siento que mi trabajo importa y eso me motiva a seguir adelante."

Este testimonio subraya cómo la percepción de hacer un trabajo significativo y ver los resultados tangibles en sus estudiantes les proporciona una satisfacción que trasciende las recompensas materiales, vinculando directamente su motivación diaria a factores intrínsecos que fortalecen su compromiso con la enseñanza.

Estrés y recursos laborales

Aunque la mayoría de los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco se sienten bien capacitados y creen contar con los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente, la competitividad entre colegas surge como una fuente de estrés que afecta el ambiente laboral. Esto coincide con lo planteado por Greenhaus y Beutell (1985), quienes explican que el conflicto laboral, ya sea en términos de demanda o interacciones entre compañeros, puede afectar negativamente la satisfacción laboral y generar tensiones innecesarias. Uno de los participantes comentó que "a veces siento que tengo que demostrar

más que mis compañeros, y eso me hace sentir presionado, incluso cuando sé que estoy haciendo bien mi trabajo".

Sin embargo, es relevante destacar que la percepción de estar adecuadamente capacitados y de contar con los recursos necesarios minimiza el impacto de este tipo de estrés. En términos de Herzberg (1959), la presencia de estos "factores higiénicos" contribuye a prevenir la insatisfacción laboral, aunque no necesariamente promuevan una satisfacción alta. Otro docente mencionó : "A pesar de la competencia, sé que tengo lo que necesito para cumplir con mis responsabilidades, pero esa presión de compararnos con los demás es lo que termina afectándonos".

Recompensas materiales

Los resultados indican que los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco mantienen una postura neutral respecto a su salario, lo que puede explicarse a través de los "factores higiénicos" de Herzberg (1959). Según esta teoría, el salario no es un factor motivacional que incremente significativamente la satisfacción laboral, pero su falta o insuficiencia puede generar insatisfacción. La neutralidad de los docentes sugiere que, si bien las recompensas materiales no son vistas como problemáticas, tampoco constituyen una fuente de motivación para mejorar su desempeño o bienestar general en el trabajo. Un docente compartió : "El salario no es lo que me motiva, pero al menos no me siento mal pagado. Es suficiente para cubrir lo necesario, pero no es algo que me haga sentir más satisfecho con mi trabajo."

Esta percepción refleja que el salario no es un punto de insatisfacción ni satisfacción significativa para los docentes, pero su estabilidad en este aspecto contribuye a mantener un equilibrio en su satisfacción laboral general.

Distribución de niveles de satisfacción laboral

En cuanto a los niveles de satisfacción laboral entre los docentes, los resultados muestran que 20 docentes (87%) reportan una **satisfacción moderada**, lo que indica que, aunque no experimentan un alto grado de satisfacción, tampoco están completamente insatisfechos. Por

otro lado, 2 docentes (9%) presentan una **satisfacción baja**, lo que refleja mayores desafíos o insatisfacciones en su entorno laboral. Finalmente, solo 1 docente (4%) reporta una **alta satisfacción laboral**, lo que sugiere una experiencia más positiva. Estos resultados destacan que la mayoría de los docentes se encuentra en un nivel intermedio, mientras que solo una pequeña fracción experimenta insatisfacción o plena satisfacción.

N.3. RESULTADOS OBTENIDOS EN EL GRUPO FOCAL

Nivel general de satisfacción laboral

En general, los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco expresaron niveles variados de satisfacción laboral, predominando una satisfacción moderada. A pesar de la sobrecarga de trabajo y las múltiples responsabilidades tanto académicas como extracurriculares, muchos de ellos destacaron la gratificación emocional que experimentan al ver el impacto positivo en sus estudiantes. Por ejemplo, los docentes P1 y P2 indicaron que su satisfacción laboral se encuentra alrededor de un 7 en una escala de 1 a 10, lo cual refleja los constantes retos que enfrentan, pero también las recompensas emocionales que reciben al observar el progreso de sus alumnos. Este tipo de satisfacción coincide con los resultados obtenidos en el cuestionario de satisfacción laboral, donde la mayoría de los docentes se ubicaron en niveles de satisfacción moderada.

Esta experiencia de los docentes encuentra respaldo teórico en autores como Robbins y Judge (2004), quienes afirman que los empleados con un alto grado de satisfacción laboral tienden a manifestar actitudes positivas hacia su trabajo. Asimismo, la teoría de Herzberg (1959) identifica factores como el logro y el reconocimiento como determinantes clave de la satisfacción laboral, lo cual se refleja en los comentarios de los participantes del grupo focal. A pesar de los desafíos diarios que enfrentan, los docentes encuentran motivación y sentido en su trabajo, lo que refuerza la importancia de los factores emocionales y motivacionales en su experiencia profesional.

Relación entre Estrés y Satisfacción

El estrés laboral fue un tema recurrente mencionado por los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco, quienes describieron la sobrecarga de trabajo y las demandas emocionales como factores que afectan su experiencia laboral. Los participantes del grupo focal indicaron que las múltiples responsabilidades académicas, la organización de actividades extracurriculares y el apoyo emocional y conductual que deben brindar a los estudiantes generan altos niveles de estrés. Por ejemplo, P3 mencionó un nivel de estrés alto (9 en una escala de 10) debido a su rol como maestro guía, lo que implica atender aspectos académicos y personales de sus estudiantes. Sin embargo, a pesar de este nivel de estrés, no siempre disminuye su satisfacción laboral, ya que valoran los logros obtenidos y la contribución que realizan en la vida de sus alumnos. Esto refleja una coexistencia de estrés y satisfacción, en la que, a pesar de los retos, los docentes encuentran sentido y valor en su trabajo diario.

Esta relación entre el estrés y la satisfacción laboral se encuentra respaldada por la teoría de Karasek (1979), quien establece que el estrés surge de una combinación entre demandas psicológicas elevadas y un bajo control sobre el trabajo. Esto es evidente en las experiencias de los docentes, quienes mencionaron que, aunque el nivel de exigencia es alto, logran mantener una actitud positiva debido a la satisfacción que obtienen al ver el progreso de sus estudiantes y el apoyo de las familias. Este fenómeno también coincide con la investigación de Beehr y Newman (2018), quienes sostienen que el estrés puede reducir la satisfacción, pero que ciertos factores, como el sentido de logro y el reconocimiento, pueden mitigar su impacto. En este contexto, los docentes del grupo focal indicaron que, aunque el estrés es considerable, el apoyo y los resultados obtenidos les permiten mantener una satisfacción moderada.

Por lo tanto, aunque el estrés laboral es una realidad constante para los docentes, este no necesariamente disminuye su percepción de satisfacción. Más bien, ambos aspectos coexisten, con los docentes reconociendo que, a pesar de las dificultades, su trabajo tiene un impacto valioso tanto para los estudiantes como para ellos mismos.

La relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral es inversa. Lo que quiere decir que a medida que los niveles de estrés aumentan, los niveles de satisfacción laboral disminuyen. Por el contrario, cuando los docentes experimentan menos estrés, es más probable que estén satisfechos con su trabajo.

Altos niveles de estrés, especialmente estrés agudo y crónico, pueden reducir la energía y la disposición para disfrutar del trabajo. Cuando los docentes perciben que sus esfuerzos no son reconocidos o recompensados, el estrés puede aumentar, disminuyendo su satisfacción. El estrés puede generar conflictos interpersonales o limitar la capacidad de colaborar efectivamente, afectando la satisfacción general.

Factores gratificantes del trabajo

El reconocimiento por parte de los estudiantes y padres fue uno de los aspectos más gratificantes mencionados por los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco. En el grupo focal, varios participantes señalaron que se sienten especialmente satisfechos cuando tanto los alumnos actuales como los exalumnos reconocen el impacto positivo que han tenido en sus vidas académicas y personales. El P4 compartió cómo un exalumno le agradeció por la orientación y apoyo brindados durante su tiempo en el colegio, lo cual generó un profundo sentido de satisfacción. Además, los docentes valoran el vínculo emocional que establecen con los estudiantes y el reconocimiento que reciben de los padres, especialmente en reuniones y actividades escolares. Este reconocimiento refuerza su sentido de propósito y los motiva a seguir adelante a pesar de los desafíos laborales.

Desde una perspectiva teórica, esto se alinea con la teoría de Herzberg (1959), que identifica el reconocimiento y los logros como factores motivacionales clave que incrementan la satisfacción laboral. La gratificación que los docentes experimentan al recibir reconocimiento, tanto emocional como formal, es un ejemplo claro de cómo estos factores actúan como impulsores de una mayor satisfacción. Asimismo, las relaciones positivas que los docentes logran establecer con sus estudiantes refuerzan este sentido de gratificación, lo que está en

concordancia con las ideas de Robbins y Judge (2004), quienes señalan que la satisfacción laboral está relacionada con actitudes positivas y un comportamiento constructivo en el entorno laboral.

En este contexto, aunque los docentes mencionaron que enfrentan altos niveles de estrés debido a las demandas laborales, el reconocimiento recibido tanto por estudiantes como por padres actúa como un contrapeso. A pesar de la sobrecarga de trabajo, los docentes encuentran satisfacción en los vínculos emocionales y en el reconocimiento de los logros, lo que les permite mantener una percepción positiva de su labor.

Relación con los padres

La mayoría de los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco describió una relación en general positiva con los padres de familia, con un 90% de ellos apoyando activamente las actividades escolares y respondiendo a los llamados de atención. El P5 destacó que: “el respaldo de los padres durante las actividades extracurriculares le brinda una sensación de colaboración que facilita su trabajo, lo que incrementa su satisfacción laboral”. Este apoyo no solo contribuye al éxito de las actividades escolares, sino que también genera una red de respaldo adicional para los docentes, ayudándolos a sentirse acompañados en su labor.

Este respaldo de los padres puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral de los docentes. Según Beehr y Newman (2018), los factores de apoyo en el entorno laboral, como la colaboración entre padres y docentes, pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar la satisfacción. Aunque la relación entre los docentes y los padres no está directamente ligada a teorías tradicionales sobre satisfacción laboral, su influencia positiva en el bienestar general del personal es evidente. El reconocimiento de este respaldo actúa como un factor protector frente al estrés, ayudando a los docentes a gestionar mejor sus responsabilidades.

Sin embargo, los docentes también señalaron que hay una minoría de padres, particularmente aquellos con hijos mayores, que no son tan activos en su apoyo. Esto puede generar desafíos adicionales, ya que estos docentes a menudo deben asumir mayor responsabilidad en la atención de estos estudiantes sin la colaboración esperada. P3 comentó “

la falta de apoyo de ciertos padres me genera mayor estrés, ya que siento que el proceso de acompañamiento académico y emocional no es igual de efectivo sin su involucramiento”.

Apoyo de la administración y los colegas

Los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco mencionaron un fuerte sentimiento de apoyo mutuo entre ellos y por parte de la administración, especialmente en situaciones que requieren colaboración. P2 comentó que: “El trabajo en equipo y el respaldo entre colegas es una de las razones por las que, a pesar del estrés que pueden generar las múltiples responsabilidades, me siento motivado para continuar”.

Este apoyo interpersonal refuerza el sentido de comunidad entre los docentes, lo cual mitiga parcialmente la presión de las demandas laborales. Este tipo de respaldo está alineado con la teoría de Herzberg (1959), que identifica las relaciones interpersonales como un factor higiénico que, si bien no genera satisfacción en sí mismo, ayuda a prevenir la insatisfacción.

Sin embargo, los docentes también señalaron que, a pesar del apoyo, la carga laboral y las actividades extracurriculares no siempre están bien distribuidas, lo que aumenta el estrés. P4 mencionó que: “En momentos en que las actividades extracurriculares se acumulan, la sensación de desbalance y falta de control sobre la asignación de responsabilidades incrementa significativamente el nivel de tensión”. Esta situación es coherente con el modelo de Karasek (1979), quien sostiene que un bajo nivel de control sobre el trabajo, combinado con altas demandas laborales, es una de las principales causas de estrés en el entorno laboral.

Cambios sugeridos para mejorar la satisfacción laboral

Los docentes expresaron la necesidad de realizar cambios en la programación de actividades que se realizan fuera del horario laboral, como la entrega de notas los sábados o las actividades extracurriculares en la noche. De acuerdo con P1: “Estas actividades no solo interfieren con mi vida personal, sino que también generan un aumento del estrés, ya que no se sienten reconocidas como parte del esfuerzo laboral”. Este comentario está en línea con las

teorías de Karasek (1979), que señalan que la falta de control sobre el tiempo y las actividades en el trabajo es un factor que incrementa los niveles de estrés.

Los docentes también sugirieron que estas horas sean reconocidas como tiempo extra, lo que reflejaría un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal. P3 comentó que este reconocimiento contribuiría a una mayor motivación y disminuiría la percepción de sobrecarga. Según Beehr y Newman (2018), mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal y reconocer el esfuerzo adicional de los empleados puede contribuir a una disminución del estrés y un aumento en la satisfacción laboral.

Estos cambios, si implementados, podrían generar un impacto positivo en la satisfacción de los docentes, al reducir el estrés asociado con la sobrecarga de actividades y ofrecerles una mayor sensación de control sobre su tiempo.

Experiencias positivas y negativas

En términos de experiencias positivas, los docentes destacaron eventos escolares en los que han sido reconocidos por sus logros y la oportunidad de participar activamente en actividades extracurriculares que fortalecen el vínculo con los estudiantes. Desde el punto de vista de el P2 : “el reconocimiento público durante la ceremonia de fin de año por mi dedicación en actividades extracurriculares fue un momento especialmente gratificante”.

Esto es coherente con la teoría de Herzberg (1959), que subraya el papel del reconocimiento y las oportunidades de crecimiento en el incremento de la satisfacción laboral. Los docentes valoran estas experiencias, ya que refuerzan su motivación y les permiten ver el impacto positivo de su trabajo más allá del aula.

Por otro lado, algunos docentes señalaron experiencias negativas, particularmente en relación con la falta de consideración de sus opiniones en reuniones administrativas. Como señala el P4: “En varias ocasiones, he sentido que mis sugerencias no fueron tomadas en cuenta, lo que generó frustración y desmotivación”. Esta situación es consistente con lo que proponen Robbins y Judge (2004), quienes afirman que la falta de participación en la toma de decisiones

puede llevar a actitudes negativas en el entorno laboral, lo que, a su vez, disminuye la satisfacción laboral. Aunque los docentes valoran el reconocimiento por sus logros, estas tensiones administrativas destacan la necesidad de mejorar la comunicación interna para evitar la frustración y el descontento.

Necesidades de apoyo adicional

Los docentes expresaron que recibir más apoyo en el uso de tecnología educativa, especialmente en la elaboración de monografías y la integración de herramientas tecnológicas en sus clases, sería altamente beneficioso. Como afirma el P1: “Aunque me siento relativamente competente en el uso básico de ciertas tecnologías, me gustaría recibir capacitación más avanzada para mejorar mi desempeño y eficiencia”. Este tipo de apoyo está alineado con la teoría de Karasek (1979), que señala que un aumento en los recursos y el control sobre las tareas puede reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral. Al proporcionar a los docentes las herramientas necesarias para enfrentar las demandas tecnológicas actuales, se les permitiría manejar mejor su carga de trabajo y reducir la presión diaria, lo que contribuiría a su bienestar general.

Además, los docentes destacaron la importancia de priorizar la salud mental en el entorno laboral, sugiriendo la implementación de terapias de relajación y programas de manejo del estrés a lo largo del año. Como señala el P3: “En su experiencia, el estrés acumulado a lo largo del semestre afecta tanto su bienestar personal como su rendimiento profesional, y cree que actividades enfocadas en la salud mental mejorarían la dinámica laboral”. Este enfoque está respaldado por Beehr y Newman (2018), quienes afirman que reducir el estrés mediante intervenciones adecuadas puede mejorar la satisfacción laboral y el desempeño. Implementar programas de manejo de estrés no solo beneficiaría a los docentes, sino también al rendimiento académico de los estudiantes, al crear un entorno más equilibrado y saludable para todos.

Conclusiones

Este estudio logró cumplir sus objetivos al analizar de manera integral la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco. En primer lugar, se identificaron los niveles de estrés predominantes en el contexto laboral de los docentes, hallándose que la mayoría experimenta estrés agudo debido a la sobrecarga de trabajo y las actividades extracurriculares, factores que generan malestar psicológico y físico. Estos resultados coinciden con la teoría de Deviggiano (2018), que asocia las altas demandas laborales con el deterioro de la salud mental en los trabajadores.

Además, se cumplió el objetivo de describir la satisfacción laboral, la cual se encuentra en un nivel moderado, influida principalmente por la percepción positiva de los docentes sobre el impacto de su labor en el desarrollo de los estudiantes. Este aspecto resulta un elemento de gratificación intrínseca que contrarresta parcialmente los efectos negativos del estrés y está en línea con la teoría bifactorial de Herzberg, que subraya la importancia de los factores motivacionales, como el sentido de propósito en el trabajo, para el bienestar laboral.

Por último, el estudio demostró una relación inversa entre el estrés y la satisfacción laboral, cumpliendo así con el objetivo de relacionar ambos factores. Esta relación apoya el modelo de Karasek (1979), según el cual, en entornos de alta demanda y bajo control laboral, la satisfacción tiende a reducirse, lo que sugiere que mejorar la gestión del estrés y proporcionar un mayor apoyo a los docentes podría aumentar su satisfacción laboral.

Este estudio presenta algunas limitaciones que es importante tener en cuenta al interpretar los resultados. La muestra se compuso de 23 docentes de una sola institución, lo cual limita la capacidad de extender los hallazgos a otros contextos educativos. También, el grupo focal tuvo sus propias restricciones, ya que algunos participantes mostraron reservas para expresar sus opiniones y el tiempo fue reducido, lo cual pudo haber afectado la profundidad de las respuestas obtenidas.

A nivel teórico, sería recomendable que investigaciones futuras amplíen la muestra y agreguen otras variables, como el estilo de liderazgo o el apoyo organizacional, que pueden jugar un papel importante en el estrés y la satisfacción laboral de los docentes. En la práctica, sería

beneficioso implementar programas de manejo del estrés y optimizar la distribución de la carga laboral en la institución, además de reconocer formalmente las horas adicionales de trabajo de los docentes. Metodológicamente, un enfoque longitudinal permitiría observar cómo evoluciona la relación entre el estrés y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo, y también profundizar en los factores que ayudan a los docentes a mantener su compromiso y satisfacción pese a las dificultades.

Así mismo, sugerimos que futuras investigaciones exploren el papel del clima organizacional y el estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes, así como estudios que analicen el impacto de intervenciones específicas para manejar el estrés en el contexto educativo. Estas investigaciones pueden aportar información útil para crear ambientes laborales más saludables y productivos, beneficiando tanto el bienestar de los docentes como la calidad de la educación que ofrecen.

Este estudio aporta directamente al **Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano**. Los resultados subrayan la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los educadores para fortalecer la calidad de la enseñanza, lo que repercute positivamente en la formación de futuras generaciones. Este impacto contribuye a reducir las desigualdades sociales a largo plazo y respalda los objetivos del plan nacional.

En consonancia con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 (Salud y Bienestar)**, se concluye que la implementación de programas para el manejo del estrés y la promoción de entornos laborales saludables no solo beneficia a los educadores, sino que también impacta favorablemente en la calidad educativa. Además, los hallazgos ofrecen un aporte significativo para la creación de políticas públicas enfocadas en mejorar el bienestar laboral en el sector educativo, avanzando en el cumplimiento de este objetivo global.

En línea con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (Educación de Calidad)**, esta investigación resalta que las mejoras en las condiciones laborales de los docentes son esenciales para optimizar su desempeño y garantizar una enseñanza efectiva. Las recomendaciones prácticas derivadas de este estudio tienen el potencial de ser aplicadas en otros contextos educativos, ampliando su impacto y fortaleciendo el rol de los educadores como agentes clave en la formación integral de los estudiantes.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos, se proponen diversas recomendaciones tanto para la continuación de esta línea de investigación como para la aplicación práctica de los resultados en distintos contextos educativos.

En primer lugar, se sugiere extender este estudio a otras instituciones y contextos educativos. Ampliar la investigación a diferentes niveles escolares y localidades, incluyendo tanto zonas urbanas como rurales, permitiría obtener una visión más amplia y representativa de la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes. Esta ampliación contribuiría a comprender mejor cómo estos factores varían según el entorno, enriqueciendo el panorama general y facilitando la creación de intervenciones adaptadas a cada contexto.

A nivel práctico, los resultados de este estudio sugieren la importancia de implementar programas de manejo del estrés dentro de las instituciones educativas, especialmente en aquellas donde los docentes enfrentan altos niveles de carga laboral. Dichos programas podrían incluir técnicas de autocuidado, talleres de gestión de tiempo y asesoría psicológica personalizada. Estas intervenciones no solo permitirían reducir el estrés, sino que también podrían mejorar la satisfacción laboral y el bienestar general del personal docente.

Otra recomendación de orden práctico es la de promover una distribución equitativa de las cargas laborales entre los docentes, junto con un reconocimiento formal de las horas adicionales de trabajo. La implementación de políticas internas que regulen de forma justa la asignación de responsabilidades tendría un impacto positivo tanto en la reducción del estrés como en el incremento de la satisfacción laboral y el compromiso hacia la institución.

Asimismo, se sugiere que los directivos y líderes educativos reciban capacitación en manejo del estrés y liderazgo positivo, para que puedan crear y mantener un ambiente de apoyo y cooperación. Contar con líderes formados en estas competencias ayudaría a gestionar de manera más adecuada los desafíos laborales, mejorando el ambiente de trabajo y promoviendo una cultura institucional orientada al bienestar.

Otra recomendación práctica consiste en fomentar la creación de espacios de diálogo y apoyo entre los docentes dentro de las instituciones. La implementación de grupos de apoyo facilitados por profesionales en salud mental permitiría a los docentes expresar sus

preocupaciones y compartir estrategias de manejo del estrés, fortaleciendo las relaciones laborales y contribuyendo a un ambiente de trabajo más armonioso y colaborativo.

Finalmente, se sugiere realizar investigaciones longitudinales que permitan observar cómo evoluciona la relación entre el estrés y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Estos estudios aportarían datos valiosos sobre los cambios en estos factores y los impactos a largo plazo en la vida profesional de los docentes. Además, estas investigaciones podrían identificar patrones y momentos críticos en la trayectoria laboral de los docentes, ofreciendo información clave para el diseño de intervenciones oportunas y efectivas.

Referencias

- Avila, J. (2014). El estrés es un problema de salud del mundo actual. Scielo. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013
- Desconocido. (2019). Manejo del estrés: Identifica cuáles son tus desencadenantes. Middlesex Health. <https://middlesexhealth.org/learning-center/espanol/articulos/manejo-del-estr-s-identifica-cu-les-son-tus-desencadenantes>
- Desconocido. (2022). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. Organización mundial de la salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Desconocido. (2023). ¿Qué es el estrés crónico? Sanitas. <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/estres-cronico>
- Especializados, M. (2023). Tipos de Estrés. Sanitas. <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estres>
- Esteve, J. M. (1997). El malestar docente. 3ª ed., Barcelona: Paidós.
- Esteve, J. M. (2005). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: una mirada hacia el futuro. (aproximadamente 22 p.). Disponible en www.unrc.edu.ar/publicar/
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Jesús Suárez Campos, Guillermo Axayacalt Gutiérrez Aceves, Miguel Ángel Celis López, Sergio Moreno Jiménez, Felipe Farias Serratos, José. (2006). Síndrome de burnout. Arch Neurocién (Mex).
- Kohen, J. A. (2005). La problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las vulnerabilidades. Del impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
- Kyriacou, Ch. (2003). Antiestrés para profesores. Barcelona: Octaedro.
- Levi, L. (2005). Working life and mental health: A challenge to psychiatry?. World Psychiatry, 4(1): 53-57.

- Lucía Rodríguez, Arlene Oramas & Elizabeth Rodríguez. Salud de los Trabajadores v.15 n.1
Maracay jun. 2007. Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en
Guanajuato, México.
- Maria Margarita Chiang Vega Gabriel Rodrigo Riquelme Neira Pedro Alfonso Rivas Escobar.
(2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en
Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción.
- Miller, L. (2010). Los distintos tipos de estrés. American Psychological Association.
<https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?
SCIELO.http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Redalyc. (2018). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del
departamento del Cesar, Colombia.
<https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525003/html/>
- Redalyc. (2019). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente
universitario. <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525003/html/>
- Redalyc. (2020). Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado.
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349860896003/html/>
- Selye, H. (1956). The stress of life. New York: McGraw-Hill.
- Sevilla, Sánchez, M. (2024). Síndrome de burnout. Cuidate.
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Suárez, L. I. J. (2019). que es la docencia. INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHIAPAS .
- Travers, Ch. J. & Cooper, L. (1997). El estrés de los profesores:La presión en la actividad
docente. Barcelona: Paidós.
- Vega, M. F. (2000). Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout”.

Anexos

Anexo 1- Cuestionario del estrés-tercera versión

El propósito de este cuestionario es evaluar cómo el entorno laboral influye en los niveles de estrés experimentados por los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco de Granada. Su participación es esencial para obtener una comprensión precisa de los factores que contribuyen al estrés laboral en su contexto educativo. Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos se utilizarán exclusivamente con fines de investigación y serán analizados de manera agregada, garantizando que no se pueda identificar a los participantes.

Objetivo:

Identificar los **niveles de estrés** que experimentan los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco de Granada en su entorno laboral.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DEL (ESTRÉS- TERCERA VERSION, 2007)

Instrucciones : Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los ultimos tres meses.

Tabla 1- *Items del cuestionario del estrés -tercera version*

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1.Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular				
2.Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3.Problemas respiratorios				
4. Dolor de cabeza				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)				

9. Dificultad en las relaciones familiares
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades
11. Dificultad en las relaciones con otras personas
12. Sensación de aislamiento y desinterés
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida
17. Cansancio, tedio o desgano
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad
19. Deseo de no asistir al trabajo
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.
21. Dificultad para tomar decisiones
22. Deseo de cambiar de empleo
23. Sentimiento de soledad y miedo.
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios
27. Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

6. Muy pocas veces mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño

7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho

8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo

9. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.

10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo

11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.

12. Obtengo reconocimiento por mi trabajo.

13. La relación con mis jefes es muy cordial

14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales

15. El sueldo que percibo es adecuado

16. Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.

17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional

18. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo

19. Se lo que se espera de mi en el trabajo

20. Creo que mi trabajo es excesivo

21. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo suelen afectarme

22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo

23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable

24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás me causa estrés.



Anexo 3- Protocolo del Grupo Focal

El grupo focal con los docentes del colegio nos permite explorar en profundidad la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. De esta manera podemos captar percepciones, experiencias y opiniones de manera directa, lo cual es invaluable para obtener una comprensión más rica y matizada de cómo estos factores se interrelacionan en el contexto específico de la institución. Además, el formato de grupo focal facilita la discusión y la interacción entre los participantes, lo que puede revelar aspectos y matices que no surgirían en encuestas individuales.

Objetivo:

Relacionar el **nivel de estrés y la satisfacción laboral** que experimentan los docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco.

Moderador:

- Maria Luz Salasblancas
- Geraldine Piñero
- Itzel Yaima Castro

Participantes:

- Docentes del Colegio Salesiano San Juan Bosco

GUIÓN DE PREGUNTAS

- **Nivel general de satisfacción laboral**

Pregunta: ¿Cómo describirías tu nivel general de satisfacción laboral en el colegio?

Pregunta: ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo como docente aquí?

- **Factores gratificantes del trabajo**

Pregunta: ¿Qué aspectos de tu trabajo consideras más gratificantes?

Pregunta: ¿Qué experiencias o situaciones te generan mayor satisfacción en tu rol como docente?

- **Relación con los padres**

Pregunta: ¿Cómo describirías la relación que tienes con los padres de familia de los estudiantes?

Pregunta: ¿Consideras que los padres colaboran con el proceso educativo? ¿De qué manera lo hacen o no lo hacen?

- **Apoyo de la administración y colegas**

Pregunta: ¿Qué tipo de apoyo recibes de la administración del colegio? ¿Es suficiente para hacer bien tu trabajo?

Pregunta: ¿Cómo es la relación y el apoyo entre colegas dentro del colegio? ¿Sientes que hay trabajo en equipo?

- **Cambios sugeridos para mejorar la satisfacción laboral**

Pregunta: ¿Qué cambios crees que podrían implementarse en el colegio para mejorar tu satisfacción laboral?

Pregunta: ¿Hay algo que te gustaría que la administración hiciera de manera diferente para mejorar tu experiencia laboral?

- **Experiencias positivas y negativas en el trabajo**

Pregunta: ¿Puedes compartir alguna experiencia positiva que hayas tenido en tu rol como docente?

Pregunta: ¿Puedes compartir una experiencia negativa o algún desafío que hayas enfrentado en tu trabajo?

- **Necesidades de apoyo adicional**

Pregunta: ¿Qué tipo de apoyo adicional crees que necesitarías para desempeñar mejor tu trabajo o para sentirte más satisfecho?

Pregunta: ¿Qué tipo de recursos o formación adicional piensas que podrían ayudarte a mejorar tu trabajo como docente?

Tabla 3-Niveles de estrés de los docentes

NIVELES DE ESTRÉS			
CODIGO	ESTRÉS AGUDO	ESTRÉS MODERADO	ESTRÉS CRONICO
N1P1			70
N1P2	49		
N1P3	39		
N1P4	54		
N1P5	52		
N1P6	54		
N1P7	49		
N1P8			61
N1P9	55		
N1P10			61
N1P11			69
N1P12	44		
N1P13	53		
N1P14	35		
N1P15	46		
N1P16			65
N1P17	44		
N1P18			71
N1P19	58		
N1P20	60		
N1P21	59		
N1P22			103
N1P23			111

Nota: Datos de la distribución de los niveles de estrés

Tabla 4-Recopilación de datos del cuestionario del estrés

Pregunta	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	5	12	5	1
Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	4	4	8	7
Problemas respiratorios	2	3	6	12
Dolor de cabeza	2	8	11	2
Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	3	4	12	4
Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.	3	3	8	9
Cambios fuertes del apetito.	3	1	8	9
Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)		2	4	17
Dificultad en las relaciones familiares	2		10	11
Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	3	2	9	10
Dificultad en las relaciones con otras personas		3	7	14
Sensación de aislamiento y desinterés	3	1	9	10
Sentimiento de sobrecarga de trabajo	5	9	8	1
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	13	5	6	
Aumento en el número de accidentes de trabajo	2		8	13
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida		2	13	8
Cansancio, tedio o desgano	2	6	10	5
Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad			16	
				7
Deseo de no asistir al trabajo	2		14	7
Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.		1	7	15
Dificultad para tomar decisiones	2		12	9
Deseo de cambiar de empleo	1	1	8	13
Sentimiento de soledad y miedo.			11	12
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	1	2	10	10
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	3		14	6

Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios				23
Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.		8		15
Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.		9		14
Sentimiento de que está perdiendo la razón	7	5	6	5
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad		2	10	11
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	6	6	8	3

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de cuestionario del estrés en los docentes del colegio salesiano (2024)

Tabla 5- *Niveles de satisfaccion laboral*

CODIGO	SATISFACCION BAJA	SATISFACCION MODERADA	SATISFACCION ALTA
N1P1		64	
N1P2		79	
N1P3		76	
N1P4		76	
N1P5		63	
N1P6		61	
N1P7		68	
N1P8		68	
N1P9			82
N1P10		69	
N1P11		68	
N1P12		69	
N1P13		65	
N1P14		67	
N1P15		68	
N1P16		76	
N1P17		60	
N1P18		79	
N1P19		65	
N1P20		67	
N1P21		67	
N1P22	46		
N1P23	41		

Nota: *Datos de la distribución de los niveles de satisfacción laboral*

Tabla 6- Matriz de recopilación de datos del cuestionario de satisfaccion laboral

PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Mi actual trabajo es lo mismo todos los días, no varía nunca	2	6	4	6	5
Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.	7	11	2	3	
Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar cansado.	4	2	6	7	4
Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera	5	7	2	7	2
Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.	5	5	2	7	4
Muy pocas veces mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño	3	7	2	7	4
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	2	1	3	11	6
Tengo poca independencia para organizar mi trabajo	6	10	3	4	
Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.		11	4	3	
Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	9	10	2		2
Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	12	5	4	1	1
Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	1	5	5	7	5

La relación con mis jefes es muy cordial	1	1	2	7	12
Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	1		2	11	9
El sueldo que percibo es adecuado	2	6	6	5	4
Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.	2	2	3	8	8
Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	8	8		3	4
Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3	3	4	10	3
Se lo que se espera de mi en el trabajo	2	4	7	8	2
Creo que mi trabajo es excesivo	1	3	3	10	6
Los problemas personales de mis compañeros de trabajo suelen afectarme	1	7	4	7	4
Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	9	5	3	5	1
Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	10	8	3	2	
Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás me causa estrés.	5	5	5	5	3

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de cuestionario de la satisfacción laboral en los docentes del colegio salesiano (2024)

Tabla 7- Recopilacion de informacion del grupo focal

¿Cómo describirían su nivel general de satisfacción laboral en el colegio?
P1: Bueno, relacionado al estrés laboral en una escala del 1 al 10 yo daría un 7 por lo que respecta que a veces tenemos actividades y al mismo tiempo tenemos que estar obteniendo un acumulado pasando notas, elaborando proyectos y todo lo demás. P2: Bueno de satisfacción verdad no de estrés como tal, sino satisfacción laboral, yo creo que también daría un 7 en satisfacción, en lo personal porque estoy, no soy nueva del todo todavía me estoy integrando a muchas cosas hay actividades que yo no las he, o sea no las he pasado porque llevo menos del año entonces creo que para mí ha sido como muchos retos, aparte de que la ¿cómo le dijera? La parte de las actividades que se hace en el colegio anualmente creo yo que casi por mes se hacen actividades en el que creo que la mayoría estaríamos de acuerdo porque debemos llevar la parte académica y la parte de los muchachos y básicamente eso porque como se desarrolla base en 1 día se desarrollan varias actividades tenemos que estar en todo al mismo tiempo. P3: Si lo hablamos desde el ámbito del estrés hablando de escala 1 al 10 yo daría un 9 ¿por qué? Porque aparte de las actividades y todo desde el punto de maestra guía entonces aborda a cada uno de los alumnos de manera individualizada viendo y conociendo cada uno de los problemas que ellos traen brindándoles seguimiento no solo académico sino en lo emocional, psicológico como dicen ustedes, conductual, en las preparaciones de las actividades no hemos terminado de una cuando vamos con la otra, entonces eso es parte de la vida Salesiana, en un ritmo que llevamos el cual el alumno también aprende a nivelar el estrés, el tiempo de lo que es la responsabilidad en la parte académica como la que tiene que cumplir en la parte extracurricular además de eso podríamos decir están la parte de las planificaciones de todo lo que es el curriculum que se debe desarrollar si lo hablamos de este ámbito podría ser un 10 en la parte de maestra guía . P4: Reforzando lo que decía la docente, yo también opino que es un 10 en cuanto al estrés, sabemos que en este caso soy maestro guía, vemos verdad ya lo que la docente explicaba la coordinación con los muchachos y con los padres de familias, se les hace las reuniones, citarlos para ver como llevan lo académico y lo conductual, las actividades diferentes que organiza el colegio extracurriculares también es una combinación de trabajo que lo que busca

es mantener siempre al joven “verdad” activo y alejado así de los malos pensamientos, vicios, realmente acá el joven que sale del colegio Salesiano puede decir que es un joven de calidad en cuanto académico y buscamos que la parte conductual y humana sea buen cristiano y honrado.

P5: y que sea integral, que se vaya integrando en todos los aspectos y en la parte que hablan sobre el estrés, pero ya vinculado con la satisfacción porque al final nosotros que trabajamos bastante al final si porque llevamos extracurriculares y aparte del extra en el colegio los estudiantes se acostumbran al ritmo, tienen que controlarse a ese ritmo entonces al final es satisfactorio porque decimos; logramos y logramos sacar la actividad, logramos sacar a los muchachos, logramos la competencias, lo que se tenía programado se lograron, a veces no se logra por completo pero buscamos la manera como integrarlo y sacarlo adelante, entonces si al final es satisfactorio aunque el trabajo es duro, los que ya tenemos años de trabajar aquí ya estamos acostumbrados al sistema al ritmo si a veces hay cambios pero buscamos la manera como sacarlos adelante.

¿Cuáles son los aspectos de su trabajo que encuentran más gratificantes?

P1: cuando los estudiantes ya están en grados altos y le dicen a uno: profesora gracias porque con lo que usted nos enseñó, hemos avanzados o cuando están en las universidades nos hemos encontrados, bueno por lo menos yo me he encontrado estudiantes que me dicen: usted nos enseñó o lo que trabajamos viera como nos está sirviendo.

P2: la parte emocional también porque a veces no solamente cuando ya salen, sino también en el transcurso de la secundaria cuando a uno lo buscan y lo siguen viendo como aquella persona cercana cuando se le puede arrimar y decir las cosas con confianza y decirle ¡profe el consejo que me brindó me ayudó! Esas son cosas que no es tanto el pago como la alegría y como se siente uno.

P3: Si también el reconocimiento de los padres a veces tiene mucho que ver porque los muchachos hablan con ellos algunos aspectos que lo involucran a uno directamente, pero los padres muchas veces en las reuniones que a mí me ha pasado que me dicen; como se expresan los estudiantes cuando dicen “tenemos una maestra nueva y nos trata de esta manera, y me siento a gusto” entonces parte de la satisfacción como decía la profesora no solo es ni ver todas nuestras notas que llevan arriba de 95 el porcentaje de nuestros estudiantes no es tanto esa parte, aunque si es un logro pero el desenvolvimiento de los chavalos, de que si nosotros

las actividades la vemos como se expresan lo vemos como no solo en matemática no solo en español sino la parte artística ellos son muy, veo esa característica muy alegres, o sea son chavalos que son dinámicos que son alegres hay que ponerles a veces un alto pero son explosivos, yo le digo a ellos que me gusta eso, creo que eso es parte de la formación, no solo un número sino la calidad de humanos y las actitudes que ellos tiene ante la vida, porque eso es lo que se forma.

¿En qué medida sienten apoyo de la administración y sus colegas para manejar situaciones estresantes?

P1: Bueno, yo en lo personal soy maestra nueva, es un cambio totalmente diferente, entonces y en yo respecto a mis compañeros yo siento demasiado el apoyo porque se hacerlo de una forma o yo pienso de manera distinta y ellos me dicen; mire profe puede hacerlo de esta manera y siempre tenemos una comunicación constante y en lo personal siento que es bonito porque siento que nos apoyamos mutuamente y puedo tener una mejor vía de comunicación con los muchachos (colegas) y bueno, respecto a los papás yo imparto la clase de Ingles entonces no es nuestra lengua materna, es un poco más difícil pero me gusta porque sé que ellos están atentos, entonces tengo todo el apoyo de parte de ellos y veo los resultados cuando tenemos test o algún examen yo puedo mirar resultados.

P2: Bueno, en mi caso sería miles de preguntas y miles de dudas respecto a mis compañeros, pero podría decir es un continuo, una relación, así como cada quien está en lo suyo porque la verdad cada quien anda corriendo prácticamente, pero las veces que he pedido ayuda no se me ha negado, me han contestado de alguna manera entonces en ese aspecto no tengo ninguna queja.

P3: pues visualizando la pregunta de parte de la administración y como docente, pues como docente nosotros nos apoyamos ya sea profesores en casos especiales como guiados pues nos ponemos de acuerdo en algunas cosas que tenemos que cumplir y sacarlos adelante, si es en el plan administrativo igual nos apoyamos, pero siempre cada uno con su responsabilidad.

P4: Esto es un conjunto, es un conjunto y yo creo que a como dicen en la viña del señor hay una variedad así hay una variedad entre los docentes cada quien se vale por diversas actividades que desarrolla y yo creo que cuando el trabajo es compartido y repartido se siente menos, pero si hay el apoyo de los compañeros cuando tenemos que desarrollar actividades

que tenemos que presentar, pero quizás a veces sentimos un poco mas de cansancio cuando aquellas personas tienen otra personalidad fuera del colegio ya entonces sentimos que la carga se inicia por el resto de las personas, le afecta a la persona y al resto.

¿Sienten que tienen el apoyo de los colegas o su trabajo es bastante individual o lo ven de manera que el trabajo se pueda hacer grupal?

P1: Si el desarrollo si lo vemos individual en cada uno de nuestro salón, cuando nos corresponde, no nos vayamos largo. El mes de mayo cada uno prepara sus actividades con sus alumnos de manera individual con sus guiados con sus alumnos guiados, pero cuando es una actividad que se tiene que realizar en conjunto todos los docentes entonces ahí si se toma el apoyo para todos no es que cada quien haga tal cosa “no” es donde realizamos las actividades en conjunto pero si el docente en participación en la institución entonces si se hace en la parte del desarrollo individual es cuando yo tengo que organizar actividades independientes.

¿Los días que les toca venir, como los días de entrega de notas se lo reconocen como horas extras o están dentro de su contrato?

P1: Eso de las calificaciones, el problema es el día y lo segundo es dentro de la jornada, pero las extracurriculares cuando hay kermesse, actividades de noche no lo pagan

¿Qué cambios les gustaría ver en el colegio para mejorar su satisfacción laboral?

P1: hay actividades fuera de lo personal y lo laboral por ejemplo se hacen las entregas de notas en sábado, usted trabaja de lunes a viernes y lo hacen sábado es un tema que se ha hablado, pero se ha obviado.

P2: O hacer una actividad que empieza de las 6:00pm y termine a las 10:00pm fuera de un horario laboral.

P3: básicamente en eso tengo un conflicto porque soy maestra diaria no soy una maestra de tiempo completo, pero como soy guía me corresponde cada esas horas esperar el mismo horario entonces creo que es una cosa que todos estamos de acuerdo.

¿Pueden compartir alguna experiencia positiva o negativa que hayan tenido recientemente en el trabajo y cómo les hizo sentir?

P1: Bueno en mi opinión positiva recientemente tuvimos el certamen de reina juventud y fui elegida para ser maestra de ceremonia entonces en mi opinión personal me gustó mucho porque fue una experiencia nueva me gustó vivirla sentí que la disfrute el máximo y también

como juntamos las actividades de semana de juventud me toco hacer mi festival de ingles entonces mezclé a mis niños chiquititos de preescolar junto con mi 5to y 6to grado y fue demasiado satisfactorio al mirar a los niños que estaban felices y disfrutaron el reinado.

P2: Básicamente no es una mala experiencia, un suceso o mala experiencia como muy traumática solo son aspecto que no me gustaron y es cuando uno da una recomendación en una determinada reunión y no se lo tomen en cuenta, entonces como que eso no me gustó porque di una opinión como que no fue verdad lo que estaba diciendo, aquí hay una cuestión que nunca hay reuniones casi nunca; una vez creo que hoy como maestros para compartir es muy poco pero es importante porque a veces tenemos inquietudes por la cantidad de actividades donde no tenemos la oportunidad de decir mira pasó esto y esto son cosas que van pasando muy rápido una tras otra y en ese momento siento yo que es la oportunidad de expresarlo y hacerlo valido y no se puede sentir invalidado mi inquietud.

P3: El año pasado se premiaron a dos docentes a un curso y entre ellos fui yo y eso si satisface porque es un crecimiento en el ámbito profesional entonces la satisfacción que se vivió ese año como proyecto en cuanto al curso profesional por sesión eso me hizo sentir la verdad y en lo personal valió la pena haber ido al curso y que hoy se esté tomando en cuenta y ponerlo en práctica con los estudiantes.

P4: Yo iba decir algo satisfactorio de algo y es estar de manera general el aprendizaje que día con día cuando se ve el desarrollo profesional en comparación cuando uno se reúne con otros profesores de otros colegios se nota la diferencia y en lo que no me gusta es que a veces la opinión es escuchada pero no es apoyada que cuando salen que están de acuerdo pero tienen miedo porque sé que varias están de acuerdo conmigo porque no se expresa y eso es una parte que no estoy de acuerdo porque yo soy directa entonces digo yo: a veces quisiera que uno dijera que sí, pero si la satisfacción por la experiencia como se ha desarrollado el conocimiento que se puede aportar y apoyar a los demás si se dejan apoyar.

¿En qué parte negativa que usted nos menciona que se ha sentido mal en sí le pusiéramos nombres, un nombre el “mal” que representa “no apoyada por los compañeros” talvez tiene un conflicto?

P4: Es que hay apoyo, pero el apoyo es interno se lo guardan. No tienen el mismo pensamiento, pero se lo no lo guardan no manifiestan porque a la hora que se tiene que hablar no hablan.

P5: En la parte satisfactoria creo que la construcción enriquecedora de la experiencia creo que uno que conforme el transcurso de los años va enriqueciendo y fortaleciendo aquella experiencia desde el ámbito de como desarrollarse y relacionarse con las demás personas, si hablamos en el aspecto de actividades, hay actividades que me hacen sentir porque le respeto, haber como decirlo; cuando me relaciono con los demás alumnos y ellos expresan lo que sintieron y adquirieron en base esa actividad y en la parte de frustración creo que ahí opinaría igual en el hecho cuando uno expresa la opinión y no la tomaron en cuenta, entonces como por ejemplo; no es que seamos expertas ni que seamos profesionales en estar al tanto de todos los aspectos negativos pero conforme la experiencia que uno va adquiriendo conforme la experiencia del transcurso de los años uno puede dar sugerencia en aspecto que talvez no están funcionando de la manera adecuada pero uno lo expresa y es como echar una opinión en un saco roto porque nadie la toma en cuenta.

¿Cómo es el trato con los padres de estudiantes salesianos, ustedes sienten el apoyo, la comunicación que día a día facilitan su trabajo o si se han encontrado con personas o es mucho más con padres que son más reales a la información que ustedes les brindan apoyo con los niños ¿cómo ha sido?

P1: La mayoría apoya, puedo decir que 90% es un apoyo constante, a ellos les encanta que los manden a citar para hablar con ellos, como está el asunto y son pocos que se les llaman y no vienen, pero es que un logro como dicen los maestros es un 90% responde cuando uno les hace un llamado y ellos inmediatamente se hacen presente para saber de sus hijos y tratan de comunicarse mucho con el docente cuando hay esa alerta de un llamado de atención.

¿Creen que se le facilita el trabajo con los muchachos?

P1: Si porque ellos apoyan desde la casa cada que se presenta algo y le dan continuidad, pero si como decíamos es la mayoría, y ya la minoría talvez por el trabajo que tienen no le da mucho tiempo, tienen problemas con algún familiar, entonces ahí podría decir que no vienen.

P2: En mi experiencia como atiando a los muchachos más grandes entonces no hay tanta fluidez que podría brindar, pero del todo no lo hay, pero podría decir como son chavalos más grandes tienen más libertad. A veces de parte del padre hay seguimiento si yo los cito si

están, pero si yo no lo hago, aunque en las notas reflejen mi preocupación pues no los veo, al menos los muchachos de los grados altos.

¿Qué tipo de apoyo adicional les gustaría recibir para mejorar su bienestar y satisfacción laboral?

P1: Bueno, en lo personal en la parte de la monografía, en esa parte de la monografía estoy llevando esa parte de elaboración, no estoy empapada por tan simple lo que es la parte tecnológica porque yo le digo a los muchachos; los estudiante digamos del MINED lo que hacen es un documental de un tema social en mi tiempo ahora han cambiado y lo que se hace es monografía que yo tengo la experiencia en monografía es en tema sociales o aspecto relacionados de cada estudiante y se lleva a cabo la monografía yo tengo años trabajando con monografías al maestro se le suma la parte tecnológica y es para mi ha sido un reto volver a introducirme a esta parte no porque no sepa nada de tecnología sino que la relación de la monografía es otro asunto, entonces yo le ayudo a los objetivos pero cuando ellos desarrollan el marco teórico y empiezan hablar una parte de esto que es su mecanismo de defensa yo me siento en el aire, entonces he tenido que estudiar esa parte y me gustaría como un apoyo en la parte de monografía, en la parte tecnológica que llevan aquí.

P2: Bueno lo de tecnología si viene atrás, viene este año, por primera vez.

P3: Creo que en cuanto después de escuchar de satisfacción laboral y en cuan estamos cargados acá, yo diría que sería bueno ver quizás ver un tema como lo que es salud mental porque ahí nos vendría apoyar a todos tanto emocional como lo del rendimiento que podemos estar dando en un grado, nos va ayudar, me imagino que salud mental es con el área de psicología y es un punto para mí, sería bueno impartiera o un acompañamiento así en el año que sea una vez con una terapia psicológica que creo que la tuvimos, pero es bueno tener una terapia psicológica para alinear un poquito lo que es el estrés y la ansiedad en cierto momento.

Algo que quería retomar con el profesor el se sintió bien en el momento del curso que hizo en la escuela, ustedes reciben capacitaciones aparte del estado que lo hacen de manera general o diseñado para el tema y para que ustedes sigan cosechando, cultivando conocimiento.

P1: Si, fuera de la institución no, abordan, buscan capacitadores y traen dentro del colegio y lo hemos hechos a veces, por ejemplo, este año no ha habido, pero en años anteriores si en 2

ocasiones traen a algún profesional interactuando algún tema siempre de la educación y en tecnología también.

¿En el colegio no cuentan con un psicólogo?

P1: si hay pero más que todo es para los estudiantes, algo muy importante que viene en relación con lo que decía el profesor, yo creo que el rendimiento de cada docente depende también de la salud y mental de cada uno y algo muy importante y valioso, sería que en ocasiones tengamos terapias de relajación y comencemos al dominio del estrés, porque si dominamos el estrés es algo que nos va ayudar a todos, porque a veces no vemos tan tensos que por más quisiéramos atendernos pero a veces si supiéramos como tratar ese nivel de estrés sería muy bueno, creo que sería mejor para uno tener esas terapias para poder trabajar mejor, 2 años tuvimos 2 encuentros y sentimos diferencias satisfactorias recibirla.

P2: Al inicio del año nos dan charla, pero no es como esa práctica, como ejercicios, solo es recibirla, escucharla y no ponerla en práctica, pero si solo es escuchar ya llego a mi casa y no recuerdo cómo ponerla en práctica sería bueno escuchar y ver para luego llevarla a la práctica.

P3: Si en ese aspecto también estoy de acuerdo porque de otra manera somos muy demandante con los estudiantes, digamos los chavalos de 4to y 5to año que son adolescentes la atención es más demandante con sus problemas y cuando uno anda estresado de qué manera lo podemos abordar cuando uno anda peor que ellos porque conlleva muchas cosas.

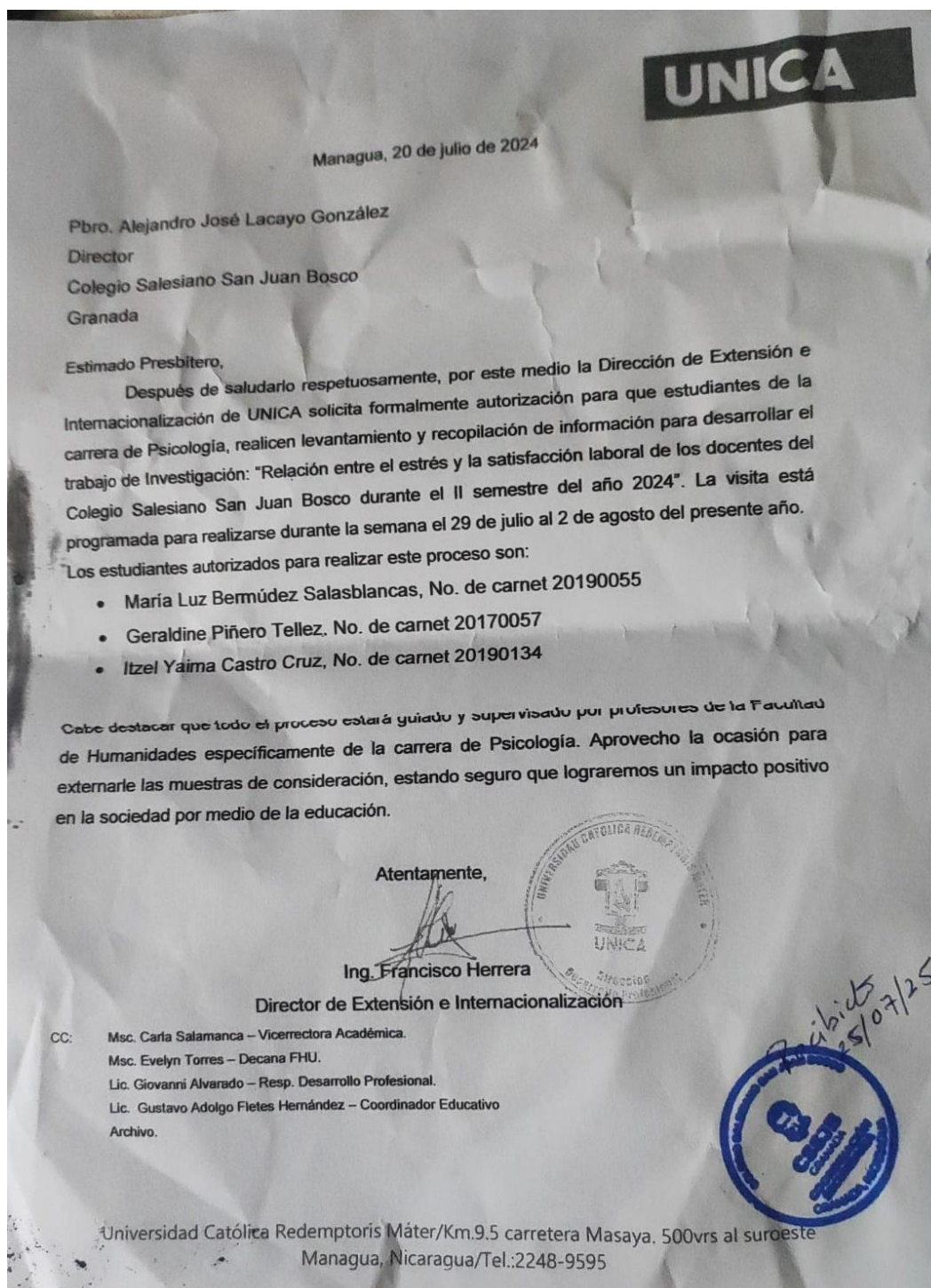


Ilustración 1- Solicitud de permiso para la aplicación del estudio

Estimado/a docente:

Estamos realizando una investigación sobre la **relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes**, con el objetivo de comprender mejor sus experiencias y generar recomendaciones que puedan mejorar el bienestar en el ámbito educativo. Para llevar a cabo este estudio, solicitamos su valiosa participación mediante la aplicación de instrumentos de medición, como cuestionarios y grupo focal, donde se recabarán sus opiniones y percepciones.

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria y **anónima**. No se solicitarán datos personales que permitan su identificación, y toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad. Los resultados obtenidos se utilizarán **exclusivamente con fines educativos** y para la **presentación de conclusiones y recomendaciones** que beneficien al entorno educativo. Estos resultados no serán compartidos de manera que puedan identificar a ningún participante individual.

Si decide participar, por favor firme a continuación indicando que comprende y acepta los términos mencionados:

Yo, _____, he leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, sabiendo que mi información será tratada de manera confidencial y utilizada solo con fines educativos.

Firma: _____

Fecha: _____

Ilustración 2- Consentimiento informado

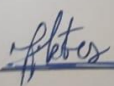
Estimado/a docente:

Estamos realizando una investigación sobre la **relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes**, con el objetivo de comprender mejor sus experiencias y generar recomendaciones que puedan mejorar el bienestar en el ámbito educativo. Para llevar a cabo este estudio, solicitamos su valiosa participación mediante la aplicación de instrumentos de medición, como cuestionarios y grupo focal, donde se recabarán sus opiniones y percepciones.

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria y **anónima**. No se solicitarán datos personales que permitan su identificación, y toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad. Los resultados obtenidos se utilizarán **exclusivamente con fines educativos** y para la **presentación de conclusiones y recomendaciones** que benefician al entorno educativo. Estos resultados no serán compartidos de manera que puedan identificar a ningún participante individual.

Si decide participar, por favor firme a continuación indicando que comprende y acepta los términos mencionados:

Yo, G.A.F, he leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, sabiendo que mi información será tratada de manera confidencial y utilizada solo con fines educativos.

Firma: 

Fecha: 9/08/24

Ilustración 3- Consentimiento informado de uno de los participantes

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Ilustración 4- Cuestionario del estrés

ionario sobre Satisfacción laboral (Font Roja)

INSTRUCCIONES: A continuación, hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo. Para responder rodea con un círculo el número que más se ajuste a su situación.

1	Muy en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	De acuerdo	5	Muy de acuerdo
---	-------------------	---	---------------	---	--------------------------------	---	------------	---	----------------

	1	2	3	4	5
1. Mi actual trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca.					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo					
3. Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado					
4. Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera					
5. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo					
6. Muy pocas veces mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo					
9. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
12. Obtengo reconocimiento por mi trabajo					
13. La relación con mis jefes es muy cordial					
14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
15. El sueldo que percibo es adecuado					
16. Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación					
17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
18. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
19. Sé lo que se espera de mí en el trabajo					
20. Creo que mi trabajo es excesivo					
21. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar					
22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés					

Ilustración 5- Cuestionario de Satisfacción laboral



Ilustración 6- Instalaciones del colegio



Ilustración 7- Instalaciones del colegio



Ilustración 8- Docentes participantes del Grupo Focal



Ilustración 9- Día de aplicación de instrumentos



Ilustración 10- Revisión de avances

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS DE PUBLICACIÓN

Nosotros, [Itzel Yaima Castro Cruz](#) con cédula de identidad 001-240497-0004X, [Geraldine Piñero Téllez](#) con cédula de identidad 001-241198-0002L, y [María Luz Salasblancas](#) con cédula de identidad [401-030102-1003R](#), egresados del programa académico de Grado, Licenciatura en psicología declaramos que:

El contenido del presente documento es un reflejo de nuestro trabajo personal, y toda la información que se presenta está libre de derechos de autor, por lo que, ante cualquier notificación de plagio, copia o falta a la fuente original, nos hacemos responsables de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA).

Así mismo, autorizamos a UNICA por este medio, publicar la versión aprobada de nuestro trabajo de investigación, bajo el título [Relación entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes del colegio Salesiano San Juan Bosco, Granada en el segundo semestre del año 2024](#) en el campus virtual y en otros espacios de divulgación, bajo la licencia Atribución-No Comercial-Sin derivados, irrevocable y universal para autorizar los depósitos y difundir los contenidos de forma libre e inmediata.

Todo esto lo hacemos desde nuestra libertad y deseo de contribuir a aumentar la producción científica. Para constancia de lo expuesto anteriormente, se firma la presente declaración en la ciudad de Managua, Nicaragua a los 14 días del mes [Diciembre](#) de 2024.

Atentamente,

[Itzel Yaima Castro Cruz](#)

icastro5@unica.edu.ni

Firma: _____

[Geraldine Piñero Téllez](#)

gpinero@unica.edu.ni

Firma: _____

[María Luz Salasblancas](#)

mbermudez15@unica.edu.ni

Firma: _____