

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



TESIS DE GRADO
ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
PROFESORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA COPACABANA
“A” DE LA CIUDAD DE LA PAZ, ANTE EL RETORNO A
CLASES PRESENCIALES, 2022.

POR: LIZANDRO RENÉ LÓPEZ COLQUE
TUTOR: LUIS ADRIÁN CARDOZO GUTIÉRREZ PH. D.

LA PAZ – BOLIVIA
Junio, 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

1	PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	4
1.1	Área Problemática.....	4
1.2	Formulación del problema de investigación	7
1.2.1	Pregunta Fundamental de Investigación	7
1.2.2	Preguntas Complementarias de Investigación	7
1.3	Objetivos	8
1.3.1	Objetivo general.....	8
1.3.2	Objetivos Específicos.....	8
1.4	Hipótesis.....	8
1.5	Justificación.....	8

CAPITULO II

2	MARCO TEORICO.....	11
2.1	Ansiedad.....	11
2.1.1	Historia de la Ansiedad	12
2.1.2	Definiciones Según Autores.....	14
2.1.3	Ansiedad desde la Teoría de Aaron Beck	16
	Cognición disfuncional.	17
2.1.4	Definición de miedo y de ansiedad	18
2.1.5	La ansiedad y el problema de la comorbilidad (trastornos asociados).....	19

2.1.6	Aspectos biológicos de la ansiedad.....	21
2.1.7	Indicadores de Ansiedad	25
2.2	Conceptualización teórica: Satisfacción Laboral	26
2.2.1	Definición de Satisfacción Laboral.....	26
2.2.2	Modelos de Satisfacción Laboral	28
2.2.3	Dimensiones o Factores	30
2.2.4	Causas de la satisfacción laboral.....	37
2.2.5	Satisfacción Laboral y Motivación Del Trabajador	38
2.2.6	“La teoría de los dos factores” de Herzberg (1967).....	38
2.3	Marco Institucional	42
2.3.1	Historial de la U.E. Copacabana “A”.....	42
2.3.2	Misión	44
2.3.3	Visión	44
2.3.4	Objetivo Proyecto Socioproductivo	44
2.3.5	Objetivo General Psp Unidad Educativa.....	44
2.3.6	Objetivos Específicos.....	44
2.3.7	Localización	45
2.3.8	Aspecto educativo	46
2.3.9	Aspecto cultural	46
2.3.10	Diagnóstico de necesidades y problemáticas y/o potencialidades de la comunidad	47
2.3.11	Problemática Priorizada	49
2.3.12	Plan de Acción	51

CAPITULO III

3	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	52
3.1	Enfoque	52
3.2	Tipo de Investigación	52
3.3	Diseño de Investigación	52
3.3.1	No experimental	53
3.3.2	Transaccional	53
3.4	Variables	53
3.4.1	Conceptualización de la ansiedad	54
3.4.2	Conceptualización satisfacción laboral	54
3.4.3	Operacionalización de las Variables	55
3.5	Población y Muestra.....	57
3.5.1	Población.....	57
3.5.2	Muestra.....	57
3.6	Técnicas e Instrumentos	58
3.6.1	Inventario de Ansiedad de Beck (BAI).....	58
3.6.2	Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC).....	62
3.7	Procedimiento	68
3.8	Viabilidad.....	69

CAPITULO IV

4	ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS.....	70
4.1	DATOS SOCIODEMOGRAFICOS	70
4.1.1	Distribución de Casos por Rangos de Edad.....	70

4.1.2	Distribución de casos por sexo	71
4.2	ANALSIS DE ANSIEDAD	73
4.2.1	Análisis de los Indicadores de Ansiedad	73
4.2.2	Análisis de las Dimensiones de Ansiedad	94
4.2.3	Evaluación General por Indicadores (Ítems)	102
4.3	SATISFACCIÓN LABORAL - LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG	107
4.3.1	Resultados Satisfacción Laboral Por Dimensiones (Factores)	107
4.3.2	Resultado general de satisfacción laboral.....	118
4.4	Análisis Estadístico y Comparativo de Ansiedad y Satisfacción Laboral 122	
4.4.1	Prueba de normalidad.....	122
4.4.2	Resultados de correlación	123
4.4.3	Resultados de la correlación entre dimensiones de ambas variables	125
4.5	Discusión.....	127
CAPITULO V		
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	133
5.1	Conclusiones	133
5.2	Recomendaciones	138
	Bibliografía	140

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución por Casos de Edad</i>	70
Tabla 2 <i>Resultados de la Distribución de Casos por Sexo</i>	71
Tabla 3 <i>Resultados del Ítem Hormigueo o Entumecimiento</i>	73
Tabla 4 <i>Resultados del Ítem: Oleadas de Calor</i>	74
Tabla 5 <i>Resultados del Ítem: Debilidad de Piernas</i>	75
Tabla 6 <i>Resultados del Ítem: Incapacidad de Relajarse</i>	76
Tabla 7 <i>Resultados del Ítem: Miedo a que Pase lo Peor</i>	77
Tabla 8 <i>Resultados del Ítem: Sensación de Mareo</i>	78
Tabla 9 <i>Resultados del Ítem: Opresión Pecho, o Latidos Acelerados, Palpitaciones</i>	79
Tabla 10 <i>Resultados del Ítem: Sensación de Inestabilidad e Inseguridad Física</i>	80
Tabla 11 <i>Resultados del Ítem: Terrores</i>	81
Tabla 12 <i>Resultados del Ítems: Nerviosismo</i>	82
Tabla 13 <i>Resultados del Ítem: Sensación de Ahogo</i>	83
Tabla 14 <i>Resultados del Ítem: Manos Temblorosas</i>	84
Tabla 15 <i>Resultados del Ítem: Temblor Generalizado o Entumecimiento</i>	85
Tabla 16 <i>Resultados del Ítem: Miedo a Perder el Control</i>	86
Tabla 17 <i>Resultados del Ítem: Dificultad para Respirar</i>	87
Tabla 18 <i>Resultados del Ítem: Miedo a Morir</i>	88
Tabla 19 <i>Resultados del Ítem: Sobresaltos</i>	89
Tabla 20 <i>Resultados del Ítem: Molestias Digestivas o Abdominales</i>	90
Tabla 21 <i>Resultados del Ítem: Debilidad, Palidez, Sensación de Irse a Desmayar</i>	91
Tabla 22 <i>Resultados del Ítem: Ruborizarse, Sonrojamiento</i>	92

Tabla 23 <i>Resultados del Ítem: Sudoración (No Debida a Calor)</i>	93
Tabla 24 <i>Resultados de la dimensión: Subjetiva</i>	94
Tabla 25 <i>Resultados de la Dimensión Neurofisiológica</i>	96
Tabla 26 <i>Resultados de la Dimensión Autonómica</i>	98
Tabla 27 <i>Resultados de la Dimensión Síntomas Vasomotores.</i>	100
Tabla 28 <i>Estadísticos Descriptivos de la Variable Ansiedad</i>	102
Tabla 29 <i>Resultados generales de la Variable Ansiedad</i>	103
Tabla 30 <i>Resultados de la Dimensión: Condiciones de trabajo</i>	107
Tabla 31 <i>Resultados de la Dimensión: Beneficios y Remuneraciones Laborales</i>	109
Tabla 32 <i>Resultados de la Dimensión: Supervisión</i>	110
Tabla 33 <i>Resultados de la Dimensión: Relaciones Humanas</i>	112
Tabla 34 <i>Resultados de la Dimensión: Promoción y Capacitación</i>	113
Tabla 35 <i>Resultados de la Dimensión: Comunicación</i>	115
Tabla 36 <i>Resultados de la Dimensión: Puesto de Trabajo</i>	116
Tabla 37 <i>Resultados de la Dimensión: Puesto de Trabajo</i>	117
Tabla 38 <i>Resultados del Nivel de Satisfacción Laboral de los profesores</i>	118
Tabla 39 <i>Resultados Estadísticos de la Variable Satisfacción Laboral</i>	118
Tabla 40 <i>Resultados de la Prueba de Normalidad</i>	122
Tabla 41 <i>Resultados de la Correlación Entre las Variables Ansiedad y Satisfacción Laboral</i>	123
Tabla 42 <i>Correlaciones entre las Dimensiones de la Variable Ansiedad y Satisfacción Laboral</i>	125

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 <i>Distribución por Casos de Edad</i>	70
Gráfico 2 <i>Resultados de la Distribución de Casos por Sexo</i>	72
Gráfico 3 <i>Resultados del Ítem Hormigueo o Entumecimiento</i>	73
Gráfico 4 <i>Resultados del Ítem: Oleadas de Calor</i>	74
Gráfico 5 <i>Resultados del Ítem Debilidad de Piernas</i>	75
Gráfico 6 <i>Resultados del Ítem: Incapacidad de Relajarse</i>	76
Gráfico 7 <i>Resultados del Ítem: Miedo a que Pase lo Peor</i>	77
Gráfico 8 <i>Resultados del Ítem: Sensación de Mareo</i>	78
Gráfico 9 <i>Resultados del Ítem: Opresión Pecho, o Latidos Acelerados, Palpitaciones</i>	79
Gráfico 10 <i>Resultados del Ítem: Sensación de Inestabilidad e Inseguridad Física</i>	80
Gráfico 11 <i>Resultados del Ítem: Terrores</i>	81
Gráfico 12 <i>Resultados del Ítems: Nerviosismo</i>	82
Gráfico 13 <i>Resultados del Ítem: Sensación de Ahogo</i>	83
Gráfico 14 <i>Resultados del Ítem: Manos Temblorosas</i>	84
Gráfico 15 <i>Resultados del Ítem: Temblor Generalizado o Entumecimiento</i>	85
Gráfico 16 <i>Resultados del Ítem: Miedo a Perder el Control</i>	86
Gráfico 17 <i>Resultados del Ítem: Dificultad para Respirar</i>	87
Gráfico 18 <i>Resultados del Ítem: Miedo a Morir</i>	88
Gráfico 19 <i>Resultados del Ítem: Sobresaltos</i>	89
Gráfico 20 <i>Resultados del Ítem: Molestias Digestivas o Abdominales</i>	90
Gráfico 21 <i>Resultados del Ítem: Debilidad, Palidez, Sensación de Irse a Desmayar</i>	91
Gráfico 22 <i>Resultados del Ítem: Ruborizarse, Sonrojamiento</i>	92

Gráfico 23 <i>Resultados del Ítem: Sudoración (No Debida a Calor)</i>	93
Gráfico 24 <i>Resultados de la dimensión: Subjetiva</i>	95
Gráfico 25 <i>Resultados de la Dimensión Neurofisiológica</i>	97
Gráfico 26 <i>Resultados de la Dimensión Autónoma</i>	99
Gráfico 27 <i>Resultados de la Dimensión Síntomas Vasomotores.</i>	101
Gráfico 28 <i>Resultados de la Evaluación General de la Ansiedad por Ítems</i>	103
Gráfico 29 <i>Resultados generales de la Variable Ansiedad</i>	104
Gráfico 30 <i>Resultados de Niveles de Ansiedad según Sexo de los Profesores</i>	105
Gráfico 31 <i>Resultados de Nivel de Ansiedad según Edad de los Profesores</i>	106
Gráfico 32 <i>Resultados de la Dimensión: Condiciones de trabajo</i>	108
Gráfico 33 <i>Resultados de la Dimensión: Beneficios y Remuneraciones Laborales</i>	109
Gráfico 34 <i>Resultados de la Dimensión: Supervisión</i>	111
Gráfico 35 <i>Resultados de la Dimensión: Relaciones Humanas</i>	112
Gráfico 36 <i>Resultados de la Dimensión: Promoción y Capacitación</i>	114
Gráfico 37 <i>Resultados de la Dimensión: Comunicación</i>	115
Gráfico 38 <i>Resultados del Nivel de Satisfacción Laboral de los profesores</i>	119
Gráfico 39 <i>Resultados de Niveles de Satisfacción Laboral según Género de los Profesores</i>	120
Gráfico 40 <i>Resultados de Nivel de Satisfacción Laboral según la Edad de los Profesores</i>	121
Gráfico 41 <i>Diagrama de Dispersión de las Variables Ansiedad y Satisfacción Laboral de los profesores</i>	124

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a mis padres René López y Lola Colque, quienes dedicaron gran parte de su vida a mi realización personal y profesional. Brindándome su incansable apoyo a lo largo de mi carrera.

También dedico este trabajo a mi novia Laura Espinoza, mi compañera de vida, con quien fuimos atravesando las diferentes circunstancias que se fueron presentando. Siempre apostando a mi crecimiento, y que hasta el día de hoy, me hace muy feliz.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la vida y la libertad para construir mi carrera profesional.

A la Universidad Mayor de San Andrés y a la carrera de Psicología por haberme dotado de habilidades intelectuales, sociales y humanas necesarias para la excelencia profesional.

A mi tutor, el Dr. Luis Adrian Cardozo. Quien en su vasta experiencia y capacidad me orientó durante todo el proceso de la investigación, al mismo tiempo dándome un ejemplo claro de calidez humana y profesionalidad.

Por último, pero no menos importante. Quiero darme las gracias; por confiar en mí, por nunca darme por vencido y por ser una persona que da más de lo que se espera.

RESUMEN

Considerando el rol trascendental de la labor docente en el desarrollo integral de quienes componen la sociedad, la presente investigación busca determinar la relación entre las variables ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la U.E. Copacabana “A” ante el retorno a clases presenciales, La Paz, 2022.

La labor docente es pieza angular dentro del proceso educativo, pero a su vez es una profesión bastante vulnerable a los fenómenos actuales, como la crisis sanitaria por covid 19 o las exigencias laborales tras dos años de cuarentena. Lo cual puede generar ansiedad y por otro lado bajos niveles de satisfacción laboral. En este sentido: resulta importante determinar la relación entre estas dos variables.

Para lo cual se emplea un método con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, no experimental, de corte transaccional. Y se recogen los datos con ayuda del Inventario de Ansiedad de Aaron Beck (BAI) y la escala de Satisfacción Laboral SL – ARG. Ambos aplicados a una muestra, que fue seleccionada de manera no probabilística, intencional según la pertinencia de la investigación.

Los resultados fueron obtenidos con ayuda del programa estadístico IMB – SPSS y Excel, comprobando que: “Existe relación significativa entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, 2022.” Gracias a la correlación de Pearson, la cual es $-0,374$. Mismo que permite determinar que la correlación es inversamente proporcional moderada entre las variables Ansiedad y Satisfacción laboral. Demostrando así; que a mayores niveles de ansiedad menos probabilidades de incidencia de Satisfacción Laboral, de la misma manera a mayores niveles de Satisfacción Laboral, menores niveles de Ansiedad. Así mismo destacar que el dato del coeficiente “r” de Pearson es “significativo” con una significancia (Bilateral) de $0,046$, el cual es menor a $0,05$, obteniendo un grado de confianza del 95%.

Palabras clave: Ansiedad, satisfacción laboral, relación significativa, profesores.

ABSTRACT

Considering the vital part that a teacher's work plays in the integral development of those who make up society, this research seeks to determine the relation between the variables of anxiety and job satisfaction among the teachers of the Copacabana "A" School given the return to face-to-face learning, in La Paz, 2022.

The teacher's work is a key piece in the educational process, but at the same time it is also a profession highly vulnerable to current phenomena, such as the COVID-19 health crisis or the job requirements after two years of quarantine, which can cause anxiety and low levels of job satisfaction. In this sense, it is important to determine the relation between these two variables.

To this purpose, a correlational, non-experimental and cross-sectional method with a quantitative approach is used. Data is collected with the help of Beck Anxiety Inventory (BAI) and the Job Satisfaction Survey SL – ARG. Both were conducted to a sample, selected non-probabilistically, but intentionally according the research's relevance.

The results were obtained with the help of the statistical software SPSS Statistics and Microsoft Excel and show that "there is a significant correlation between anxiety and job satisfaction among the teachers of Copacabana "A" School in La Paz City, in 2022". Using the Pearson correlation coefficient, the result is $-0,374$, which allows us to determine that the correlation is inversely proportional and moderate between the two variables, thus showing that the higher the levels of anxiety are the lower job satisfaction is, and inversely, the higher job satisfaction is the lower anxiety is. In addition, it must be said that Pearson's "r" coefficient is "significant" with a (bilateral) significance of 0.046, which is less than 0.05, obtaining a 95% confidence level.

Key words: anxiety, job satisfaction, significant correlation, teachers

INTRODUCCION

La presente investigación que lleva por título: Ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales, 2022. Es un trabajo que pone su atención en la difícil realidad que atraviesan los profesores en el ejercicio de su labor como docentes.

Tomando en cuenta el gran impacto mundial que se tuvo tras crisis por covid 19 que “la OMS caracterizó (...) como pandemia el día 11 de marzo.” (Morales Crespo & Mojica Crespo, 2020, pág. 2) la situación fue empeorando en los siguiente dos años. Donde la pandemia provocada por el coronavirus ha impactado en todos los ámbitos de la actividad social, económica y, por supuesto, educativa. Los niños y adolescentes pueden ser vectores de contagio del virus y todos los países afectados han optado por el cierre de las instituciones educativas. (Sanz, Sainz, & Ana, 2020, pág. 18)

Tiempo en el que en diversos países visibilizaron la vulnerabilidad en la que se encontraban los profesores. Tales como en España, donde se realizó una investigación sobre estado anímico de los profesores en tiempos de covid 19, tomando una muestra de 1.633 profesores de la comunidad autónoma de Vasca. Obteniendo los siguientes resultados:

“En cuanto a las sintomatología ansiosa, la proporción de profesorado que tiene esta sintomatología es mayor que la proporción que tiene depresión, siendo el 49,4% de la muestra la que tiene síntomas de ansiedad. En este caso, la mayoría de los participantes 21,5% tiene síntomas moderados, por lo que se puede decir que la sintomatología ansiosa es la más característica de la población docente.” (Ozaniz Etxebarria, Dosil Santamaria, & Idoiaga Mondragon, 2021, pág. 5)

Destacando que la ansiedad, representa uno de los principales síntomas ante los eventos acontecidos. Dos años más tarde, en Bolivia el director departamental de Educación de La Paz, Carmelo López, informó que a partir del 21 de febrero se retomarán las clases presenciales y semi presenciales en el departamento, particularmente en las ciudades de La Paz y El Alto. (ATB - Digital, 2022).

Ante este escenario, los profesores tuvieron que adaptarse una vez más a los rotundos cambios y efectos de la cuarentena que se llevó por casi dos años. así, se estaría presentando un vacío gnoseológico respecto a la realidad de los profesores tras el retorno a clases presenciales. Y la ansiedad podría ser una preocupación por la naturaleza interpersonal en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Se ha detectado otro problema igualmente importante que afecta al bienestar del personal docente y los profesores que trabajan en primera línea. La presión por alcanzar objetivos de desempeño, el aumento de la carga de trabajo y la percepción de un escaso reconocimiento pueden pasarles factura y ocasionarles estrés y ansiedad. (Torres Peñafie & Guaman Paguat, 2021, pág. 5)

Lo cual representaría un peligro para la salud mental de los profesores y por consiguiente a los estudiantes, considerando que “Es importante cuidar la salud mental del profesorado, ya que esta predice el bienestar emocional y el compromiso del alumnado” (Sanz, Sainz, & Ana , 2020, pág. 2).

En este sentido, se toma la Ansiedad como un fenómeno relevante y actualmente poco estudiado tomando en cuenta el contexto que se está atravesando. Ahora bien, es importante entender que:

La ansiedad es “un sistema complejo de respuesta conductual, fisiológica, afectiva y cognitiva (es decir, a modo de amenaza) que se activa al anticipar sucesos o circunstancias que se juzgan como muy aversivas porque se perciben como acontecimientos imprevisibles, incontrolables que potencialmente podrían amenazar los intereses vitales de un individuo” (Beck & Clark, 2012)

Por tanto, la ansiedad tiene un alcance profundo en el diario vivir de quien lo aprese e inevitablemente terminara afectando la labor que desempeña y más aún, su propia satisfacción con dicha labor. Es lo que se conoce como satisfacción laboral, entendida como “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”. (Morillo Mronta, 2006, pág. 47).

Por consiguiente, si bien en Bolivia no existen investigaciones que daten sobre la existencia de la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en profesores, e ha visto una importante otras poblaciones en tiempos de covid 19. Destacando que:

Se logró contrastar en 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica 2021, que (...) existe una correlación negativa moderada entre la Ansiedad y la Satisfacción Laboral. (Alata Astuquillca & Hernandez Angulo, 2021, pág. 74). Al igual que en otra investigación con 30 enfermeros, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la ansiedad y satisfacción laboral. Se determinó que existe correlación entre la Ansiedad y la Satisfacción Laboral se da de manera negativa moderada e inversa, según el coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de -0,465 (Huamani Llanto & Magallanes Quispe, 2020, pág. 52)

Por tanto, es importante llenar el vacío ontológico de la posible existencia de relación entre la ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales 2022.

Razón por la cual se plantea la siguiente hipótesis:

- ✓ Hipótesis de investigación. Existe relación significativa entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, 2022.
- ✓ Hipótesis nula. No existe relación significativa entre la ansiedad y niveles de satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, 2022.

Para lo cual, se hace uso del método científico, empleado un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, no experimental, de corte transaccional. A fin de obtener de manera científica y objetiva una lectura acertada de la relacionad del profesorado.

CAPITULO I

1 PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.1 Área Problemática

La profesión docente es sin lugar a dudas, el principal agente de cambio ante la mirada de la sociedad. Esto se debe a que ninguna otra profesión tiene tanto alcance e influencia en los estudiantes. De manera que: el impacto de la labor docente es multidimensional para el desarrollo del constructo humano y requiere ser comprendida en su real alcance. (Cardozo Gutierrez, El estres en el profesorado, 2016, pág. 3)

En este sentido. Desde una lectura organizacional; mientras más conocimiento eficaz y preciso se obtenga de la labor docente, mejores serán las formas de contribuir al recurso humano (docente) y en consecuencia al desarrollo integral de toda la comunidad educativa.

Muchos de los problemas educativos son problemas organizacionales, por lo que no basta sólo mirar la institución escolar con ojos educacionales sino que hay que mirarla con ojos organizacionales. (Gore, 2004). Por tanto la escuela es una organización como cualquier otra, ya que requiere coordinación, un grupo de personas, objetivos y propósitos, división del trabajo y jerarquía. Donde a pesar de no contar con el movimiento económico de un banco, un supermercado o un hospital, tiene los mismos problemas y desafíos que cualquier otra organización. Sin embargo, en la labor docente; son más las exigencias y adaptaciones inmediatas. En cambio, son pocas las ocasiones donde las organizaciones del ámbito educativo centren interés por la salud mental de los profesores.

Según diversos estudios realizados en todo el mundo, ya es hora de que los colegios adopten una postura proactiva con respecto al bienestar de los docentes. Se reveló que, en Australia, más de la mitad de los profesores sufren ansiedad y, casi una quinta parte, depresión (Herman, 2020) (Torres Peñafie & Guaman Paguat, 2021, pág. 2)

Es decir; la dinámica organizacional de los colegios debe enfocarse también en la salud mental de los profesores (empleados). Entendiendo que los demás actores del proceso educativo también serán beneficiados al contar con educadores con salud mental.

El cuidado de la salud integral de los profesores, es una problemática que cruza las fronteras. En España, se realizó una investigación con 1.633 profesores acerca de su estado emocional en tiempos de covid 19, dando como resultado una fuerte presencia de sintomatología ansiosa como la principal característica de dicha población.” (Ozaniz Etxebarria, Dosil Santamaria, & Idoiaga Mondragon, 2021, pág. 5).

En este sentido, dentro de las problemáticas que van atravesando los profesores, se encuentra un fenómeno a escala mundial: se trata de la fuerte presencia del SARS-COV-2, (del inglés severe acute respiratory syndrome coronavirus) y la enfermedad que produce denominada COVID 19 y sus diferentes variantes que obligaron a todos los países afectados optar por el cierre de las instituciones educativas. (Sanz, Sainz, & Ana , 2020, pág. 18). Así mismo, dicho evento obligo a toda la comunidad educativa a sufrir cambios drásticos en su día a día. Inicialmente los profesores se vieron involucrados en diversas exigencias laborales, tales como la implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) de la mano de nuevas metodologías de educación a distancia. Sin dejar de lado su cuidado para evitar el contagio por covid 19 tanto en las clases virtuales, semipresenciales y posteriormente presenciales.

En Iberoamérica, se identificó: una mayor percepción de ansiedad entre los profesores y profesoras de instituciones con modalidad de estudio pre-confinamiento presencial y de instituciones públicas, con una percepción institucional negativa, y percepción de mayor riesgo de contagio por la COVID-19. (Said Hung, Marcano, & Garzon Clemente, 2021, pág. 13)

Así, la ansiedad destaca entre las demás sintomatologías en los profesores, viéndose afectados diariamente a nivel personal, familiar y por supuesto; laboral.

Por otro lado, en Venezuela se realizó una investigación que concluye en que existe estrés, depresión y ansiedad en los estudiantes y docentes de posgrado de la Maestría en Prevención de Riesgos laborales de la UTPL con una capacidad de afrontamiento ante la presencia del Covid 19 media a bajo y con niveles escasos de alteraciones psicológicas que pueden ir cambiando en el tiempo. (Cabezas Heredia, Herrera Chavez, Ricaurte Ortiz, & Novilo Yahuarshungo, 2021)

Todos los efectos que estaría promoviendo la ansiedad, escalan a con toda seguridad al ámbito laboral de los profesores, ya que a pesar de no existir una investigación que identifique la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en tiempos de covid 19. Se realizó una aproximación con el agotamiento emocional y satisfacción laboral en los docentes de las unidades educativas de la ciudad de Moyobamba en San Martín, Perú. Afirmando que existe una relación significativa inversa y moderada entre satisfacción laboral y agotamiento emocional, es decir los docentes que presentan bajos niveles de interés y motivación laboral, muestran también un elevado cansancio emocional. (Cortez-Silva, Campana Mendoza, Huayama Tocto, & Aranda Turpo, 2021, pág. 8)

En este sentido, se ve conveniente tomar en cuenta la satisfacción laboral de los profesores, ya que es un área bastante golpeado y trascendental para el buen desempeño laboral.

En Bolivia, otro de los factores que podría estar amenazando la satisfacción laboral de los profesores es la escala salarial. Ya que solo después de 35 años de servicios, un profesor puede aspirar a ganar un sueldo de alrededor de Bs 7.000 en Chuquisaca. Inicia su carrera docente con un haber mensual de Bs 2.200, según datos de las federaciones de trabajadores en educación urbana y rural del departamento. (Sociedad, 2023, pág. 2)

Es decir: la posibilidad de acceder a un mejor salario es la ascender en el escalafón salarial del magisterio nacional. El cual consta de siete categorías: quinta, cuarta, tercera, segunda, primera, cero y mérito. Los dos últimos incluyen a profesores con más de 30 años de experiencia. Donde pasar de una categoría a otra, requiere de un examen de

ascenso cada cuatro años para los maestros y cada cinco años para los administrativos. Los profesionales en educación aseguran que la pandemia visibilizó las falencias que tiene el sistema. La dotación de ítems, la remuneración, las condiciones de trabajo y los servicios de salud son algunos de los problemas que identifica este sector. Es decir: Los maestros aseguran que su rol se caracteriza por la vocación de servicio, puesto que la remuneración no va acorde al trabajo que realizan. (Pérez Aranibar, 2022, pág. 3)

Por tanto, la cultura organizacional en Bolivia está muy poco desarrollada. Debido a las políticas caracterizadas por centrarse en los estudiantes, y siendo ajenos a la satisfacción laboral de los profesores.

Por tanto, la necesidad de investigar ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales? Se presenta como una tarea trascendental si se quiere contribuir a la salud integral de los profesores para mejorar la educación.

1.2 Formulación del problema de investigación

1.2.1 Pregunta Fundamental de Investigación

¿Cuál es la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” ante el retorno a clases presenciales?

1.2.2 Preguntas Complementarias de Investigación

- ¿Cuál es el nivel de ansiedad los profesores de la U. E. Copacabana “A”?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción identificado los profesores de la U. E. Copacabana “A”?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar los niveles de ansiedad de los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz.
- ✓ Identificar el nivel de satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz.

1.4 Hipótesis

- ✓ **Hi.** Existe relación significativa entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, 2022.
- ✓ **Ho.** No existe relación significativa entre la ansiedad y niveles de satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz

1.5 Justificación

Es importante cuidar la salud mental del profesorado, ya que esta predice el bienestar emocional y el compromiso del alumnado. (Ozaniz Etxebarria, Dosil Santamaria, & Idoiaga Mondragon, 2021, pág. 2). Es decir: que la labor docente, tiene gran trascendencia en el desarrollo integral de los estudiantes.

La función docente comprende una de las profesiones de mayor impacto en el desarrollo humano, la profesora y el profesor tienen a su cargo la dinámica y práctica de la transmisión de conocimientos y en cuyo proceso no sólo se comunican los diferentes contenidos propios a cada especialidad, ya que los

mismos al ser mediados por el ser humano, “entidad bio-psico-social, en función docente”, implicará que diversos elementos psicosociales y culturales se manifiesten en el proceso educativo y en la interacción docente-estudiante.

(Cardozo Gutierrez, El estrés en el profesorado, 2016, pág. 2)

Sin embargo, la labor docente también es de las profesiones más afectadas por los diferentes fenómenos socio – laborales, organizacionales y de salubridad. Puesto que la naturaleza de la labor docente requiere de la interacción interpersonal constante, la cual ha sufrido diversas modificaciones por la crisis sanitaria por covid 19, la cual se fue atravesando desde la gestión 2019 hasta la fecha, en la que:

“Los profesores y profesoras han tenido que enfrentar la ansiedad provocada por la necesidad de responder a las exigencias de conectividad y cumplimiento de objetivos académicos, bajo un contexto marcado por barreras académicas y tecnológicas, condiciones de los espacios en el hogar, interrupción del trabajo por los familiares, etc. (Said Hung, Marcano, & Garzon Clemente, 2021, pág. 3)

Por tanto, dentro de la labor docente, se tuvo que lidiar inclusive con el estado anímico, viéndose afectadas sus relaciones sociales, cambios en los hábitos, la salud propia y de los familiares, y más aún; la satisfacción laboral.

Es importante conocer la satisfacción laboral del profesorado por su relación con las implicaciones que tiene con el abandono profesional, el estrés, la ansiedad, el compromiso, los objetivos educativos, el desempeño laboral y el rendimiento académico de los estudiantes. (Ainley y Carstens 2018 citado en González Álvarez, 2022, pág. 2)

Inclusive, la satisfacción laboral no solo se vio amenazada por la crisis sanitaria, sino también lleva un histórico problema organizacional con la escala salarial.

Solo después de 35 años de servicios, un profesor puede aspirar a ganar un sueldo de alrededor de Bs 7.000 en Chuquisaca. Inicia su carrera docente con un haber mensual de Bs 2.200, según datos de las federaciones de trabajadores en

educación urbana y rural del departamento. (Día del Maestro: Una revisión al aspecto salarial de los educadores del país, 2021)

Al mismo tiempo que dicha labor se ve dificultada por el exceso de estudiantes por aula y por la necesidad de cubrir horas extra muchas veces no remuneradas, debido a la falta de ítems de profesores.

“En todo colegio nuevo hay déficit. Estamos con un promedio de 35 estudiantes por curso, por eso pedimos al Ministerio de Educación y a la departamental que otorguen más ítems” (Maestros sin ítems sobreviven con aporte de padres y cubren déficit, 2022)

Al mismo tiempo que en Bolivia no existen muchos estudios en tiempos de crisis sanitaria por covid 19, que actualice el estado de salud mental de los profesores.

“No será posible volver a las aulas como antes de la pandemia, debido a que todavía no es posible predecir el comportamiento del virus en el tiempo y porque en las escuelas es difícil mantener todas las medidas de higiene y bioseguridad, además del distanciamiento físico, especialmente entre los más pequeños. (Peredo Videa, 2020)

Por esta razón, la relevancia de la presente investigación radica en determinar la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales 2022.

CAPITULO II

2 MARCO TEORICO

2.1 Ansiedad

La ansiedad es, sin lugar a dudas, uno de los conceptos centrales e importantes dentro del campo científico de la Psicología. Sin embargo, no quiere decir que se trate de una categoría simple. Es decir; su trascendencia impide entenderla de manera directa sin antes realizar un análisis de las elaboraciones teóricas de diversos autores. De esta manera, en adelante se realizará un recorrido por las diferentes perspectivas de la ansiedad.

La ansiedad; al ser estudiada por diferentes autores como un fenómeno complejo, se fue estableciendo diferentes aproximaciones teóricas, destacando que la ansiedad es entendida por la presencia de sentimientos desagradables de tensión o pena que expresa el individuo y que recoge sentimientos de miedo y la necesidad de evitar lugares u objetos (Villa, Aurelio. Calvete Esther, 1997, pág. 110). Donde de manera similar Sarason la define como un sentimiento de miedo y aprensión confusa, vaga y muy desagradable (Sarason, 1996, pág. 256). Citado en (Cardozo Gutierrez, El estres en el profesorado, 2016, pág. 22)

Otros autores entienden la ansiedad como:

“Respuesta emocional y rasgo de personalidad que se manifiesta a través de respuestas experienciales, fisiológicas y expresivas, ante situaciones o estímulos, que el individuo lo asume como amenazante, aunque no sea necesariamente así”. (Cano-Vindel, 1997 citado en Guillen Calvo & Ordonez Campos, 2017, pág. 29)

Así; la ansiedad será una repuesta psicofisiológica y emocional ante una situación que el sujeto identifique como peligrosa y amenazante; inclusive si esta lo fuese o no. es decir: una característica importante de la ansiedad radica en que el objeto causante muchas veces es incorpóreo, ocupando una naturaleza más subjetiva.

La ansiedad alude a la combinación de distintas manifestaciones físicas y mentales que no son atribuibles a peligros reales, sino que se manifiestan ya sea en forma de crisis o bien como un estado persistente y difuso, pudiendo llegar al pánico. ... la ansiedad se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles. (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003, pág. 8)

También, como se puede ver identificar; la ansiedad conlleva incluirá en sus efectos diferentes ámbitos de la los componentes de lo humano, la combinatoria del cuerpo físico, mental y afectivo llevara a la persona que lo sufre a un estado muy vulnerable.

La profundidad teórica de la ansiedad resulta compleja, para lo cual se realizará una recorrido histórico del desarrollo teórico de los diferentes autores. Los cuales elaboraron perspectivas que en sus diferentes épocas; contribuyendo así al desarrollo del cuerpo teórico de la ansiedad.

2.1.1 Historia de la Ansiedad

La Angustia, a lo largo de su historia, pasó por diversas complicaciones teoricas, una de las primeras radicó en el punto de vista etimológico, puesto que si bien la palabra “ansiedad” proviene directamente del latín, “anxietas”. Que proviene, a su vez, de la raíz indoeuropea “angh” de la que se deriva el vocablo “anxietas”; se identificó que también deriva “anghu”, que sería traducida angustia angustia. (Mercedes, 2012)

Así; la ambigüedad de significados y términos entre ansiedad y angustia se fue acrecentando al punto de ser emplear los términos de manera indistinta para referirse a lo mismo. Este evento fue obviado de algunos autores como:

(Ey, 2008) Que “destaca la postura de Boutonier, quien, siguiendo la tradición humanista, no distingue entre ansiedad y angustia. De todas maneras, Ey hace referencia al uso cotidiano de los términos, reservando el de angustia para la vertiente física de la emoción. Sin embargo, y de manera explícita, empleará ambos de manera indistinta durante toda su obra.”

Con lo cual, el uso ambiguo e indistinto con el que se emplea el término ansiedad trascendió a diferentes generaciones, pues fue difícil encontrar algún punto de diferencia claro. Sin embargo, fue Sigmund Freud quien por los años 1967 planteaba teorías sobre la ansiedad que permitieran entender de manera más clara y profunda las nociones de la ansiedad, estas son:

La ansiedad real que aparece ante la relación que se establece entre el yo y el mundo exterior; manifestándose como una advertencia para el individuo, es decir, notifica al sujeto de un peligro real que existe en el contexto que lo rodea (Freud, 1967 citado en Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003, pág. 16)

La ansiedad neurótica, que resulta más complicada que la anterior, ya que si bien se entiende, también, como una señal de peligro, su origen hay que indagarlo en los impulsos reprimidos del individuo, siendo ésta la base de todas las neurosis. (Freud, 1967 citado en Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003, pág. 16)

Esta teoría plantea la ausencia de objeto en la que el evento traumático es reprimido, el cual; no reconoce. Así, la persona reacciona con ansiedad a eventos que tengan algún tipo de relación con el evento traumático. Este proceso se conocería como mecanismos de defensa, tales como: la negación, la anulación o desplazamiento que tratan de rechazar o disfrazar cualquier contacto con aquello que lleve al sujeto a revivir el evento traumático que tanta ansiedad le genera.

La ansiedad moral o de la vergüenza, aquí el superyo amenaza al sujeto con la posibilidad de que el yo pierda el control sobre los impulsos. (Freud, 1967 citado en Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003, pág. 17)

De manera que, si bien se el origen etiológico de la palabra ansiedad es el mismo que de la angustia. Freud marcó una diferencia tácita. La cual fue tomada como base de los desarrollos teóricos de la ansiedad de los diferentes estudiosos del área.

Por consiguiente, la ansiedad podría tratarse de un fenómeno complejo, que pasó a ser objeto de investigación desde diferentes disciplinas y perspectivas. Así se denota en la siguiente cita:

En 1985 dos psicólogos norteamericanos, Husain y Jack Maser, afirman que la década de los años ochenta pasaría a la historia como la década de la ansiedad, y es a partir de entonces cuando la misma pasa a ocupar un lugar preferente que perdura hasta nuestros días. (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003, pág. 17)

Por supuesto, las posturas y definiciones fueron surgiendo cada vez con más precisión. Así se denotará en el siguiente apartado.

2.1.2 Definiciones Según Autores

Según Joselovsky, (2016), conceptualiza a la ansiedad como una sensación molesta que se manifiesta con inquietud del cuerpo, que provoca en la persona una sensación generalizada de gran incomodidad, con expresión del miedo que acompaña el diario vivir.

Para Ramos & Cano, (2008), la ansiedad es una respuesta emocional que pone en marcha ante la percepción de amenaza o resultado incierto, por lo que se genera estado de alerta cognitivo (atención centrada y procesamiento rápido de la información), activación del organismo y respuestas motoras rápidas. Según el autor, a un principio la ansiedad es una reacción deseable debido a que ayuda a buscar y generar respuestas alternativas, siempre y cuando no sean intensas.

Según Rojas (2014), la ansiedad es una emoción de alarma que da lugar a una hiperactivación fisiológica donde todo se vive con miedos, temores y malos presagios. Hay una vivencia de temor ante algo difuso, vago, incorrecto e indefinido, diferenciando del miedo el cual tiene una referencia explícita, sin embargo, comparten la impresión interior de temor, de indefensión y de zozobra.

La (RAE, 2022) rastrea la palabra “ansiedad” como proveniente del latín *anxiētas*, -*ātis*. Que hace referencia al estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo. Esta

suele acompañar a muchas enfermedades, en particular a ciertas neurosis, y que no permite sosiego a los enfermos.

De manera similar se define la ansiedad por los autores:

(Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003, pág. 10) como “La ansiedad alude a un estado de agitación e inquietud desagradable caracterizado por la anticipación del peligro, el predominio de síntomas psíquicos y la sensación de catástrofe o depeligro inminente, es decir, la combinación entre síntomas cognitivos y fisiológicos, manifestando una reacción de sobresalto, donde el individuo trata de buscar una solución al peligro, por lo que el fenómeno es percibido con total nitidez.”

Desde otra perspectiva, la psicología de la personalidad:

“Se concibe la ansiedad en términos de rasgo y estado. Desde el punto de vista de rasgo (personalidad neurótica), se presenta una tendencia individual a responder de forma ansiosa, es decir, se tiende hacia una interpretación situacional-estimular caracterizada por el peligro o la amenaza, respondiendo ante la misma con ansiedad.” (Endler y Okada, 1975; Eysenck, 1967, 1975; Gray, 1982; Sandín, 1990 citado en Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003, págs. 8-9)

Otra de las definiciones que comparten algunos aspectos en la definición de ansiedad lo plantean:

(Ramos Cejudo & Cano Vindel, 2008, pág. 1) La ansiedad es una respuesta emocional que se pone en marcha ante la percepción de amenaza o resultado incierto, ante la que se genera un estado de alerta cognitivo (atención centrada, procesamiento rápido de información), activación fisiológica del organismo (preparatoria para la acción) e inquietud motora (puesta en marcha de conductas rápidas), estado que podría mejorar el nivel de respuesta del individuo al entorno.

Por otro lado, también se tiene definiciones que centran su atención en los efectos que puede generar la ansiedad, afirmando que se trata de: “Una respuesta emocional donde el individuo difícilmente puede controlarse, siendo observado en tres niveles

cognitivo-subjetivo, fisiológico y motor-expresivo; el malestar subjetivo, la alta activación fisiológica y la inquietud motora, respectivamente. (Miguel-Tolbal, 1990 citado en Guillen Calvo & Ordonez Campos, 2017, pág. 27).

2.1.3 Ansiedad desde la Teoría de Aaron Beck

La Ansiedad es uno de los saberes que se desarrolló de manera amplia y profunda por Clark y Beck. Partiendo incluso de la distinción entre el miedo y la ansiedad, puesto que fueron continuamente entremezcladas y empleadas indistintamente. Así se vio conveniente plantear que: “El miedo es un constructo fundamental y discreto mientras que la ansiedad es una respuesta subjetiva más general. (Beck et al. 1985 citado en Clark & Beck, 2012, pág. 22)

Para fines prácticos y clínicos, se conformó el siguiente concepto:

La ansiedad es un sistema complejo de respuesta conductual, fisiológica, afectiva y cognitiva (es decir, a modo de amenaza) que se activa al anticipar sucesos o circunstancias que se juzgan como muy aversivas porque se perciben como acontecimientos imprevisibles, incontrolables que potencialmente podrían amenazar los intereses vitales de un individuo. (Clark & Beck, 2012, pág. 23)

Es decir; que principalmente se establece una percepción y valoración de un evento como amenazante, dicha percepción corresponde al campo cognitivo del individuo y son las atribuciones de peligro las que terminarían generando una serie de respuestas en los diferentes áreas que componen al ser humano. Así lo manifiesta la famosa frase “El modo en que pienso afecta sobre el modo en que siento”. (Clark & Beck, 2012, pág. 67)

Por esta razón, (Clark & Beck, 2012, pág. 67) afirman lo siguiente: “la cognición desempeña una función mediadora importante entre la situación y el afecto, tal y como se indica en el siguiente diagrama:

Situación provocadora > Pensamiento /Valoración ansiosa > Sentimiento de ansiedad

Por consiguiente, ante una situación con una característica provocadora para el individuo, el proceso de pensamiento realizará una elaboración de juicios ante ella, estableciendo así; una valoración de tipo ansiosa la cual inmediatamente generará respuestas ansiosas a nivel físico, psicológico y afectivo

La ansiedad al ser un fenómeno bastante, se puede afirmar que la mayoría ha experimentado en algún nivel de la misma. Lo que supondría una dificultad para determinar que establece la diferencia entre la normalidad y la anormalidad

Los autores Clark y Beck, establecen cinco características presentes en los estados de ansiedad clínica:

Cognición disfuncional. “El miedo y la ansiedad anormales se derivan de una asunción falsa que implica la valoración errónea de peligro en una situación que no se encuentra mediante la observación directa (Beck et al., 1985 citado en Clark & Beck, 2012, pág. 26).

La cognición disfuncional entonces aludirá a la creencias disfuncionales, las cuales; al estar representadas en los esquemas mentales identifican ciertas situaciones cotidianas como amenazantes, lo que terminaría activando las aleras a nivel físico, cognitivo y emocional.

Deterioro del funcionamiento. La ansiedad clínica interfiere directamente con el manejo efectivo y adaptativo ante la amenaza percibida, y de forma más general en la vida social cotidiana y en el funcionamiento laboral de la persona. (Clark & Beck, 2012, pág. 26)

En el transcurrir de la vida de una persona, es necesario que desarrolle capacidades adaptativas ante amenazas de cualquier tipo, sin embargo, cuando esta adaptación se exagera llevando a percibir de manera errónea las situaciones nocivas, inevitablemente se presentaría un deterioro funcional del manejo efectivo de la ansiedad. Impidiendo a la persona se desarrolle en las diferentes áreas de su vida.

Persistencia. En los estados clínicos, la ansiedad persiste mucho después de lo que podría esperarse en condiciones normales. Recordemos que la ansiedad incita una perspectiva orientada hacia el futuro que conlleva la anticipación de una amenaza o peligro (Barlow, 2002 citado en Clark & Beck, 2012, pág. 26)

Con lo cual, se incrementa la aprensión subjetiva en la persona que con una situación que represente una amenaza, se le presentara ansiedad a pesar de que dicha amenaza no exista realmente. Esta forma de funcionamiento por sus características puede presentarse varias veces en la persona a lo largo de sus días.

Falsas alarmas. La presencia de crisis de angustia intensa, en ausencia de señales de amenaza o de la más mínima provocación de amenaza, sugiere la presencia de un estado clínico. (Clark & Beck, 2012, pág. 26)

La falsa alarma de situaciones amenazantes, denotan en la persona un estado psicológico afectado y anormal.

Hipersensibilidad a los estímulos. Los individuos con trastorno de ansiedad interpretarían una serie mucho más amplia de situaciones como amenazantes. (Clark & Beck, 2012, pág. 17).

2.1.4 Definición de miedo y de ansiedad

Si bien ambos conceptos, tienen bastantes similitudes a primera impresión. Las diferencias son drásticas a la hora de reconocer la naturaleza del miedo y de la ansiedad.

“El miedo es una alarma primitiva en respuesta a un peligro presente, caracterizado por una intensa activación y por las tendencias a la acción. La ansiedad, por el contrario, se definía como una emoción orientada hacia el futuro, caracterizada por las percepciones de incontrolabilidad e impredecibilidad con respecto a sucesos potencialmente aversivos y con un cambio rápido en la atención hacia el foco de acontecimientos potencialmente peligrosos o hacia la propia respuesta afectiva ante tales sucesos.” (Beck, Emery y Greenberg 1985 p. 104).

En este sentido cuando se plantea al miedo como el proceso cognitivo que conlleva la valoración de que existe un peligro real o potencial en una situación determinada, se trataría de un constructo objetivo; ya que el fenómeno percibido es de carácter real. Muy por el contrario; la ansiedad tendría en su naturaleza un constructorcito más subjetivo, provocada por el miedo.

Pauta clínica 1.1 El miedo es un estado neurofisiológico automático primitivo de alarma que conlleva la valoración cognitiva de una amenaza o peligro inminente para la seguridad física o psíquica de un individuo. (Clark & Beck, 2012, pág. 23)

Pauta clínica 1.2 La ansiedad es un sistema complejo de respuesta conductual, fisiológica, afectiva y cognitiva (es decir, a modo de amenaza) que se activa al anticipar sucesos o circunstancias que se juzgan como muy aversivas porque se perciben como acontecimientos imprevisibles, incontrolables que potencialmente podrían amenazar los intereses vitales de un individuo. (Clark & Beck, 2012, pág. 23)

2.1.5 La ansiedad y el problema de la comorbilidad (trastornos asociados)

La ansiedad está íntimamente relacionada con diversos trastornos. Lo que se conoce comúnmente como comorbilidad con diversos trastornos asociados, son fundamentales tanto la el desarrollo teórico como para la evaluación diagnóstica. Para su mejor comprensión. A continuación se presentan las características de cinco trastornos de Ansiedad junto a sus valoraciones comunes.

. Características claves de cinco Trastornos de Ansiedad DSM-IV-TR

Trastorno de ansiedad	Estímulo amenazante	Valoración central
Crisis de angustia (con o sin agorafobia)	Sensaciones físicas, corporales	Miedo a morir (“ataque al corazón”), a perder el control (“a enloquecer”) o a perder la conciencia (desmayarse), a sufrir crisis de angustia adicionales
Trastorno de ansiedad generalizada	Sucesos vitales estresantes u otras preocupaciones personales	Miedo a los posibles resultados futuros adversos o mortales
Fobia social	Situaciones sociales, públicas	Miedo a la evaluación negativa de los demás (p. ej., vergüenza, humillación)
Trastorno obsesivo-compulsivo (TOC)	Pensamientos, imágenes o impulsos intrusos inaceptables	Miedo a perder el control mental o conductual o a ser responsable de algún resultado negativo para uno mismo o para los demás
Trastorno por estrés postraumático (TEPT)	Recuerdos, sensaciones, estímulos externos asociados a las	Miedo a los pensamientos, recuerdos, síntomas o

experiencias traumáticas pasadas	estímulos asociados con el suceso traumático
-------------------------------------	---

(Clark & Beck, 2012, pág. 29)

2.1.5.1 Depresión comórbida

Los trastornos de ansiedad son más propensos a asociarse con algunos trastornos que con otros. La comorbilidad entre la ansiedad y la depresión esta entre las más vinculadas.

A esto se añade que los trastornos de ansiedad con una depresión comórbida muestran una respuesta más pobre al tratamiento, mayores índices de recaídas y recurrencia y más necesidad de acudir a los servicios sanitarios que los casos de ansiedad pura (Mineka et al., 1998; Roy-Byrne et al., 2000; Tylee, 2000, citado en Clark & Beck, 2012, pág. 30)

2.1.5.2 Consumo comórbido de sustancias

Los trastornos por consumo de sustancias, especialmente de alcohol y el tabaco. Constituyen otra categoría de condiciones bastante presente en los trastornos de ansiedad.

Kushner, Abrams y Borchart (2000) concluyen en que la presencia de un trastorno de ansiedad (a excepción de la fobia simple) duplicaba y cuadruplicaba el riesgo de dependencia del alcohol o de drogas, y la ansiedad solía preceder al trastorno por consumo de alcohol y contribuía a su persistencia, aunque el consumo indebido de alcohol también podría generar ansiedad. Incluso en niveles diagnósticos límites, los individuos con una condición de ansiedad son significativamente más propensos que los controles no clínicos al consumo de drogas. (Sbrana et al., 2005 citado en Clark & Beck, 2012, pág. 31)

2.1.6 Aspectos biológicos de la ansiedad

Dentro de los aspectos biológicos de la ansiedad. Vemos que ante un miedo anticipado existen respuestas fisiológicas automáticas que normalmente ocurren en

presencia de una amenaza o de un peligro se consideran respuestas defensivas. Estas respuestas, observadas tanto en animales como en humanos en los contextos que provocan miedo, conllevan una activación autónoma que prepara al organismo para afrontar el peligro huyendo (es decir, huída) o confrontando directamente el peligro (es decir, lucha), un proceso conocido como respuesta de “lucha o huída” (Canon, 1927, citado en Clark & Beck, 2012, pág. 40).

- Las características conductuales implican primordialmente las respuestas de abandono o de evitación, así como de búsqueda de seguridad.
- Las variables cognitivas aportan la interpretación lógica de nuestro estado interno como de ansiedad.
- La variable afectiva se deriva de la activación cognitiva y fisiológica conjunta y constituye la experiencia subjetiva de la sensación ansiosa.

2.1.6.1 Psicofisiológica

Los síntomas de la ansiedad son de naturaleza fisiológica y reflejan la activación de los sistemas nerviosos simpático (SNS) y parasimpático (SNP). La activación del SNS es la respuesta fisiológica más prominente en la ansiedad y provoca los síntomas de hiperactivación como la constricción de los vasos sanguíneos periféricos, el aumento de fuerza en los músculos esqueléticos, el aumento del ritmo cardíaco y de la fuerza en la contracción y dilatación de los pulmones para aumentar el aporte de oxígeno, la dilatación de las pupilas para mejorar la visión, el cese de la actividad digestiva, el aumento del metabolismo basal y el aumento de secreción de epinefrina y norepinefrina desde la médula adrenal (Bradley, 2000, citado en Clark & Beck, 2012, pág. 41)

Rasgos comunes de la ansiedad

Síntomas fisiológicos

1. Aumento del ritmo cardíaco, palpitaciones
 2. Respiración entrecortada, respiración acelerada.
 3. Dolor o presión en el pecho.
-

-
4. Sensación de asfixia.
 5. Aturdimiento, mareo.
 6. Sudores, sofocos, escalofríos.
 7. Náusea, dolor de estómago, diarrea.
 8. Temblores, estremecimientos.
 9. Adormecimiento, temblor de brazos o piernas.
 10. Debilidad, mareos, inestabilidad.
 11. Músculos tensos, rigidez.
 - 12.** Sequedad de boca.
-

Síntomas cognitivos

1. Miedo a perder el control, a ser incapaz de afrontarlo.
 2. Miedo al daño físico o a la muerte.
 3. Miedo a “enloquecer”.
 4. Miedo a la evaluación negativa de los demás.
 5. Pensamientos, imágenes o recuerdos atemorizantes.
 6. Percepciones de irrealidad o separación.
 7. Escasa concentración, confusión, distracción.
 8. Estrechamiento de la atención, hipervigilancia hacia la amenaza.
 9. Poca memoria.
 10. Dificultad de razonamiento, pérdida de objetividad.
-

Síntomas conductuales

1. Evitación de las señales o situaciones de amenaza.
 2. Huida, alejamiento.
 3. Obtención de seguridad, reafirmación.
 4. Inquietud, agitación, marcha.
 5. Hiperventilación.
-

-
6. Quedarse helado, paralizado.
 7. Dificultad para hablar.
-

Síntomas afectivos

1. Nervioso, tenso, embarullado.
 2. Asustado, temeroso, aterrorizado.
 3. Inquieto, asustadizo.
 4. Impaciente, frustrado.
-

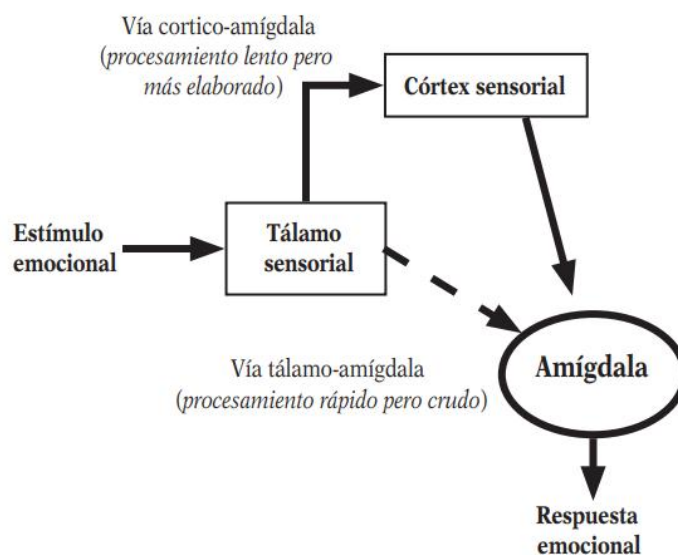
(Clark & Beck, 2012, pág. 42)

2.1.6.2 Factores genéticos

Existen menos pruebas relativas a que los individuos hereden trastornos de ansiedad específicos y una mayor base empírica que defiende la herencia de una vulnerabilidad general para desarrollar un trastorno de ansiedad. Esta vulnerabilidad inespecífica hacia la ansiedad podría ser neuroticismo, ansiedad de rasgo alta, afectividad negativa o lo que Barlow, Allen y Choate (2004) denominaron un “síndrome de afecto negativo”. (Clark & Beck, 2012, pág. 45)

2.1.6.3 Neurofisiología

Existen considerables pruebas empíricas que defienden la transmisión familiar de la ansiedad (véase Barlow, 2002, citado en Clark & Beck, 2012, pág. 47)



Vías neurales paralelas de LeDoux en el miedo auditivo condicionado

El papel central de la amígdala en el miedo es absolutamente coherente con sus conexiones neuroanatómicas. Presenta múltiples proyecciones externas a través del núcleo central con el hipotálamo, el hipocampo y, hacia arriba, con varias regiones del córtex, así como, hacia abajo, con varias estructuras del tronco cerebral implicadas en la activación autónoma y de respuestas neuroendocrinas asociadas con el estrés y la ansiedad como la región gris periacueductal (GPA), el área tegmental ventral, el locus cerúleo y los núcleos de rafe (Barlow, 2002, citado en Clark & Beck, 2012, pág. 47)

2.1.7 Indicadores de Ansiedad

La angustia supone una desorganización de la personalidad, y puede ser fatal, ya que un período prolongado de angustia podría producir agotamiento y muerte. Se manifiesta por un aumento de la actividad motora, disminución de la capacidad para relacionarse, percepción distorsionada y pérdida del pensamiento racional.

Por otro lado, pueden distinguirse también, diferentes niveles de ansiedad (Ruiz y Lago, 2005). En la ansiedad leve, una persona se encuentra alerta, observa y oye

dominando la situación antes que se produzca. Se le denomina como una ansiedad benigna o de tipo ligero.

En la ansiedad moderada, las reacciones emocionales que se pueden presentar, son una frecuente respiración entrecortada, tensión arterial elevada, estomago revuelto, boca seca, diarrea o estreñimiento, expresión facial de miedo, inquietud, respuestas de sobresalto, dificultad de dormir o relajarse (Ruiz, A., & Lago, B. 2005).

En la ansiedad grave, el campo perceptual de una persona se ha reducido notoriamente, por lo que es incapaz de analizar lo que sucede. La atención se concentra en uno o varios detalles dispersos lo que ocasiona distorsión en lo que observa, dificultad para aprender nuevas cosas y para establecer secuencias lógicas. A nivel neurovegetativo, se presenta la respiración entrecortada, sensación de ahogo o sofocación, movimientos involuntarios o temblor corporal, expresión facial de terror, hipertensión arterial, etc (Ruiz, A., & Lago, B. 2005).

2.2 Conceptualización teórica: Satisfacción Laboral

2.2.1 Definición de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, por su relevancia en el ámbito organizacional fue ampliamente estudiada a lo largo del siglo XX, así fueron surgiendo diferentes perspectivas respecto a su definición

Mientras que algunos autores indican que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, otros, la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. Por esta razón se presenta a continuación la recopilación de las definiciones muy puntualmente abstraídas por el autor (Chiang & Colbs, 2010):

AÑO	AUTOR	DEFINICIÓN
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.
1964	Beer	Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.
1975	Schneider y Snyder	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1976	Payne, Fineman y Wall	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1976	Blum	Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general.
1977	Salancik y Pfeffer	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1979	Aldag y Brief	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1983	Harpaz	Las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral.
1984	Peiró	Una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización
1986	Griffin Bateman	Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

1991	Arnold y Robertson Cooper	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1992	Bravo	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1993	Newstron Davis	Una actitud afectiva, para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud el que predomina en este constructo.
1996	Bravo, Pieró Rodriguez	Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia las facetas específicas del mismo.
1998 2001	Brief y Weiss	Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas

Fuente: (Chiang & Colbs, 2010)

2.2.2 Modelos de Satisfacción Laboral

Entonces; con base en las conceptualizaciones que se fueron desarrollando a lo largo del proceso de investigación sobre la satisfacción laboral. Se han producido una gran cantidad de modelos teóricos que tienen a la Satisfacción Laboral como su principal objeto de investigación. Estas buscan explicar la dinámica psicológica y emocional de los trabajadores con sus organizaciones, muchas de estas se basan en la minimización de las necesidades del trabajador y otras acentuando las dimensiones sociales del mismo. A continuación se presenta las dos clasificaciones dependiendo del objeto de estudio:

2.2.2.1 Teorías centradas en el Contenido

Dichas teorías analizan qué variables influyen sobre la conducta, despreocupándose de analizar cómo éstas inciden en la dinámica conductual. Tratan temas como: promoción, salario, recompensas no económicas, seguridad, relaciones interpersonales, entre otras. Por lo tanto, estas teorías estudian lo que motiva a los individuos, en sus intereses y necesidades (Robbins, 2004 citado en Castillo Inostroza & Cifuentes Martínez, 2016, pág. 52).

2.2.2.2 Teorías centradas en el proceso

Estas teorías tratan de explicar cómo se produce la conducta motivada, y entre las variables que investigan se encuentran las expectativas, la elección, la comparación social y las metas, entre otras.

2.2.2.3 Teorías de la satisfacción laboral

Para fines prácticos se presenta el cuadro de teorías de la satisfacción laboral marcando la diferencia entre teorías centradas en el contenido y teorías centradas en el proceso.

	Autores	Año	Teoría
Teorías centradas en el contenido	Maslow	1954	Jerarquía de las necesidades
	Macgregor	1960	Teoría X e Y
Variables que integran el contenido del trabajo “Lo que motiva”	Mc Clelland	1961	Teoría de las necesidades: Enfocada en logro, poder y afiliación, donde cada individuo tendría una orientación satisfacer alguna necesidad.
	Herzberg	1966	Teoría Bi factorial: Factores motivadores y factores higiénicos
	Alderfer	1969	Teoría ERC: existencia, relación y crecimiento.

Teorías centradas en el Proceso	Vroom	1964	Teoría de las expectativas
	Adams	1965	Teoría de la equidad
Aspecto dinámico de lamotivación por a que laconducta es activada.	Locke	1968	Teoría de las meta o finalidad

Vega, Rodrigo y Partido. (2010) citado en (Castillo Inostroza & Cifuentes Martínez, 2016, págs. 155 - 156)

2.2.3 Dimensiones o Factores

Realizando el recorrido teórico sobre las dimensiones de la satisfacción Laboral. Se observa que dada la complejidad para que los autores logren ponerse de acuerdo. cada investigador ha diseñado su propio instrumento. (Mesa y Ramírez, 2010 citado en Castillo Inostroza & Cifuentes Martínez, 2016, pág. 21). Los cuales son:

Autor	Año	Características de la Satisfacción Laboral	
Locke	1976	Eventos o condiciones de Satisfacción Laboral	Satisfacción con el salario Satisfacción con las promociones Satisfacción con el reconocimiento. Satisfacción con los beneficios Satisfacción con las condiciones de trabajo.
		Agentes que posibilitan la ocurrencia de estos eventos	Satisfacción con la Supervisión Satisfacción con los acompañantes Satisfacción con la compañía y dirección.

		Satisfacción con la variedad
		Satisfacción con la autonomía
Hackman y Oldham	1980	Satisfacción con la identidad
		Satisfacción con la significación
		Satisfacción con la retroalimentación
Omoto y Snyder	1995	
Penner y Finkelstein	1998	Satisfacción con respecto a la tarea desarrollada
Vecina	2001	
Tschirhart, Mesch, Miller y Lee	2001	Satisfacción con respecto a la experiencia
Jamison	2003	Satisfacción sobre los aspectos organizacionales

Elaborado por: (Castillo Inostroza & Cifuentes Martínez, 2016)

Dada la multiplicidad de dimensiones de la Satisfacción Laboral existentes en la literatura, es importante realizar la limitación de las dimensiones de la variable satisfacción laboral para cumplir con el propósito de la presente investigación.

2.2.3.1 Condiciones de trabajo

Puede entenderse como las normas o condiciones recíprocas entre los trabajadores y los jefes. Es decir: aquel conjunto de obligaciones y derechos que se imponen de manera recíproca los trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos. Para poder conocer del estado de las condiciones de trabajo de una empresa, es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos:

La jornada de trabajo

- a) Descanso laboral

- b) Derecho a vacaciones
- c) Salario
- d) Aguinaldo, entre otras.

Componentes de las condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo		
Medio ambiente	Tarea	Organización
Termorregulación	Posturas	Tiempo
Iluminación	Esfuerzos	Ritmo
Espacio	Manipulación	Estilo de mando
Ruido	Contaminantes	Contaminantes

Fuente: (Unión General de Trabajadores Prevención de riesgos laborales, 2022)

2.2.3.2 Remuneraciones y beneficios laborales

Las organizaciones económicas, políticas o de cualquier índole reconocen que se debe retribuir a los trabajadores. Incluso, a fin obtener talento humano, lealtad, pasión, compromiso y persistencia. Se debe diversificar esta retribución en monetaria, psicología e incluso espiritual.

a) La remuneración psicológica pretende generar el bienestar íntegro del trabajador y está asociado con el ser aceptado y reconocido dentro de la organización y establece el nivel de lealtad del trabajador. Muchas organizaciones evitan el reconocimiento para no aumentar la soberbia de sus trabajadores sin saber que dentro de las necesidades del ser humano está el ser reconocido en su entorno, tanto social como laboral. (Fernández, 2003:12).

b) La remuneración espiritual está fuertemente vinculada con con la contribución que hace la organización para promover trabajadores que trasciendan y aumentan su nivel de vida en educación, profesionalización, calidad de vida, oportunidades de recreación y desenvolvimiento; para lograr

crear una remuneración espiritual siempre es necesaria la cultura del bienestar, lo que a su vez requiere que los líderes de la organización entiendan que sus trabajadores son el principal capital. (Barriga Flores & Rendón Morán, 2016)

Tanto las remuneraciones como los beneficios buscan reconocer el buen desempeño del trabajador, y así obtener los siguientes objetivos:

a) Atracción de Personal Calificado: ya que, con un adecuado sistema de remuneraciones, se despierta el interés del personal externo a la empresa. Este sistema ayudaría también a posicionar, competitivamente hablando, a la empresa en el mercado de talentos.

b) Retener Colaboradores Actuales e Incentivar el Desempeño

Adecuado: los trabajadores perciben una relación entre lo que aportan a la organización y cómo esta los remunera; si esta ecuación los “convence”, serán retenidos por la organización. El sistema remunerativo debe incentivar aquellos comportamientos deseados por la organización, motivando y compensando la correcta alineación de estos comportamientos con el logro de los objetivos empresariales.

c) Remuneración Equitativa: se debe remunerar a cada trabajador de acuerdo al valor del puesto o cargo que ocupa en la organización, guardando una relación directa entre el puesto que ocupa y sus compensaciones. La empresa debe lograr la percepción de equidad y justicia por parte del trabajador con respecto a su remuneración.

2.2.3.3 Supervisión

La supervisión, al ser una actividad meramente técnica, tiene la finalidad de verificar el correcto desempeño de un trabajador, y así; mediante el crecimiento constante ir alcanzando las metas establecidas por la organización.

La autora (Valdivia Molinar, 2014, pág. 5) indica que la supervisión hace referencia a un conjunto de actividades técnicas y morales interrelacionadas, que nacen de la observación directa del trabajo desarrollado por un individuo o grupo y que tiene la finalidad de promover una mejora continua mediante una correcta directriz, para lograr los objetivos propios, de los individuos en el entorno y de la misma organización.

Para este efecto, se considera los siguientes objetivos:

- ✓ Mejorar la productividad de los empleados
- ✓ Desarrollar un uso óptimo de los recursos.
- ✓ Obtener una adecuada rentabilidad de cada actividad realizada
- ✓ Desarrollar constantemente a los empleados de manera integral.
- ✓ Monitorear las actitudes de los subordinados.
- ✓ Contribuir a mejorar las condiciones laborales

En el ejercicio de la supervisión. Existen diferentes estilos de supervisión. Tomando en cuenta que todo estilo influye de diferentes maneras al desempeño laboral de los trabajadores y por ende el grado de satisfacción laboral. Los estilos son:

a) Estilo autocrático

Es el estilo vertical, que opta por establecer normas y directrices sin consultar con nadie, señalando de manera categórica como, cuando y donde se deben hacer las cosas.

b) Estilo democrático

Se trata de un estilo horizontal, donde el supervisor coordina con los demás trabajadores, integrándolos en el análisis del problema y su

solución. Al mismo tiempo que tomando en cuenta la perspectivas del grupo para encarar los desafíos para las organizaciones.

c) Estilo liberal

Se trata del estilo basado en dotar de libertades a los trabajadores para poder desarrollarse a su ritmo y bajo sus criterios.

2.2.3.4 Relaciones humanas

Las relaciones humanas comprenden la base de toda dinámica social. En el ámbito organización observamos que tras largas jornadas de trabajo todo trabajador está casi obligado a interactuar con otras personas.

Tomando en cuenta la gran importancia de este apartado, la psicología organizacional está orientada a proponer teorías sobre las relaciones humanas en la organización. Puesto que se sabe que lo más importante de una empresa es el componente humano. Y más cuando cuando depende de este que exista una mayor o mejor productividad. Así lo afirma (Soria, 2004, pág. 19) El objetivo de las relaciones humanas al final de cuentas es la mayor productividad de la fuerza de trabajo en las organizaciones

2.2.3.5 Promoción y capacitación

La promoción es el traspaso de un empleado de un puesto de trabajo a otro al que le corresponde mayor salario, mayor autoridad y responsabilidad, un nivel más elevado en la organización, o varios de esos aspectos. Al promocionado le supone una mejora en su situación económica y social. En definitiva, mayor prestigio. La promoción se produce por dos razones conjuntas: reconocimiento a los resultados obtenidos en el pasado, y como esperanza en un prometedor futuro. (Calderón Pozo, 2020, pág. 96)

Dentro de la promoción de los trabajadores, es necesario tomar en cuenta las siguientes políticas de selección:

- Un proceso especializado para evidenciar cuál de los postulantes a un puesto laboral es más adecuado para el puesto de trabajo.

- Un proceso de comunicación. Lo ideal es que las personas sepan con anticipación cómo se selecciona a quienes se promociona, o al menos que se conozcan las razones por las que se ha seleccionado, y a que quienes se consideraban candidatos pueden caer en la apatía.
- Si un trabajador considera que en su Institución u Organización tiene la oportunidad de ser promovido, llevará cabo acciones que demuestren su empeño y competencias necesarias para el desarrollo de las actuales y futuras funciones.

Por otro lado, no se debe dejar de lado la capacitación que pueden ser brindada por la Institución, con el fin de que cada empleado pueda aportar a la consecución de la visión y, misión institucional, es así que esta es definida como una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (Siliceo Aguilar, 2004, pág. 25)

Ambos aspectos son fundamentales al tomar en cuenta el grado de satisfacción laboral de los colaboradores dentro de la empresa.

2.2.3.6 Comunicación

Según (Canseco y Ojeda 2016:184. citado en (Calderón Pozo, 2020, pág. 91) en el contexto de las organizaciones, se considera a la comunicación una competencia que facilita muchos otros procesos importantes para el desarrollo y crecimiento de las empresas. En general, permite compartir información entre todos quienes la integran y a todos los niveles: resolver conflictos, recrear estrategias que rediseñen procesos administrativos o incrementar la productividad y el desempeño en cualquier área o puesto.

Chiavenato (1999:28), utilizando el término cargo como equivalente de puesto lo define: “una unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes que lo separan y distinguen de los demás cargos. La posición del cargo en el organigrama

define su nivel jerárquico, la subordinación, los subordinados y el departamento o división donde está situado”.

Así mismo, (Mondy y Noe 1997:98. Citado en Calderón Pozo, 2020, pág. 90) refieren que: “un puesto de trabajo es la esencia misma del grado de productividad de una organización, por tanto, consiste en un grupo de tareas que se deben desarrollar para que una organización pueda alcanzar sus objetivos”.

2.2.3.7 El puesto de trabajo

Se trata de “Una unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes que lo separan y distinguen de los demás cargos. La posición del cargo en el organigrama define su nivel jerárquico, la subordinación, los subordinados y el departamento o división donde está situado”. (Chiavenato 1999:28 citado en Calderón Pozo, 2020, pág. 90)

Entonces, se trataría de la base misma de toda organización que tenga algún tipo de productividad. Lugar en el que se deben desarrollar tareas a fin de lograr los objetivos propuestos por las organizaciones.

2.2.4 Causas de la satisfacción laboral.

Cuando habla de satisfacción laboral, no solo se toma en cuenta los niveles salariales o la buena remuneración económica, sino también; del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. De esta manera el trabajo puede ayudar a crecer a la persona en gran parte de las áreas de su vida o por el contrario estancar al trabajador.

A continuación se hace un recuento de las causas de la satisfacción laboral según: (Perry 1961 citado en Calderón Pozo, 2020, pág. 82)

- ✓ **Reconocimiento:** la mayoría de los hombres quieren y buscan el reconocimiento; en realidad ellos consagran gran parte de su vida a buscarlo. No hay mejor causa de insatisfacción que desvalorizar al trabajador.
- ✓ **Buen Ambiente:** el medio tiene un efecto directo sobre la productividad. Las condiciones de trabajo deficiente pueden ser causa de insatisfacción.

- ✓ **Competencia de la Dirección:** es decir sí la dirección es incompetente hallarán poco incentivo en cumplir con sus actividades y no se sentirán orgullosos de pertenecer a la organización.
- ✓ **Seguridad en el Empleo:** el grado de satisfacción que el trabajador encuentre en la organización donde trabaja será el grado de sentimiento de grupo en la empresa, de su participación, de sus creencias en que puede trabajar junto con la dirección en los logros de los objetivos.

2.2.5 Satisfacción Laboral y Motivación Del Trabajador

A continuación se presenta dos teorías que han contribuido de manera importante al desarrollo de los modelos de la satisfacción laboral y que representa un soporte teórico desde la motivación, son:

- A. “La teoría de los dos factores” de Herzberg
- B. “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler.

2.2.6 “La teoría de los dos factores” de Herzberg (1967)

Establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. Este modelo viene a decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (“necesidades higiénicas”) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (“necesidades de motivación”). Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro). (Caballero Rodriguez, 2002)

La influencia de los factores de la motivación sobre la satisfacción en el trabajo

Entonces: la teoría plantea que el hombre tiene un doble sistema de necesidades:

- ✓ La necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables (higiénicos)
- ✓ La necesidad de crecer emocional e intelectualmente. (motivación)

Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

1. Factores Higiénicos

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Estos factores involucran a los siguientes:

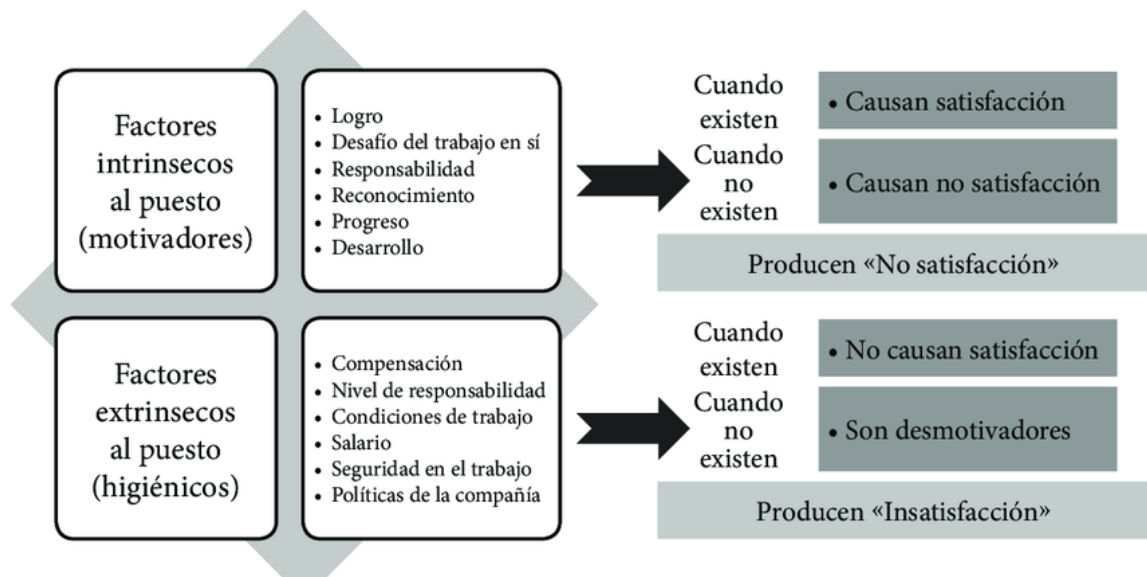
- ✓ Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona contratante.
- ✓ Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa.
- ✓ Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo.
- ✓ Ambiente físico: El lugar donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.
- ✓ Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo el procedimiento durante la jornada de trabajo.
- ✓ Status: El “status” que se tiene dentro de la organización de la empresa.

- ✓ Seguridad laboral: No solo en un trabajo se busca tener un seguro dentro del trabajo, sino también una caja de ahorro o un incentivo que ayude, etc.
- ✓ Crecimiento, madurez y consolidación: Este aspecto se refiere al desarrollo en la empresa.

2. Factores de motivación

En cuanto a los factores de la motivación, se presente directamente el aumento de satisfacción laboral. Entre estos se encuentra:

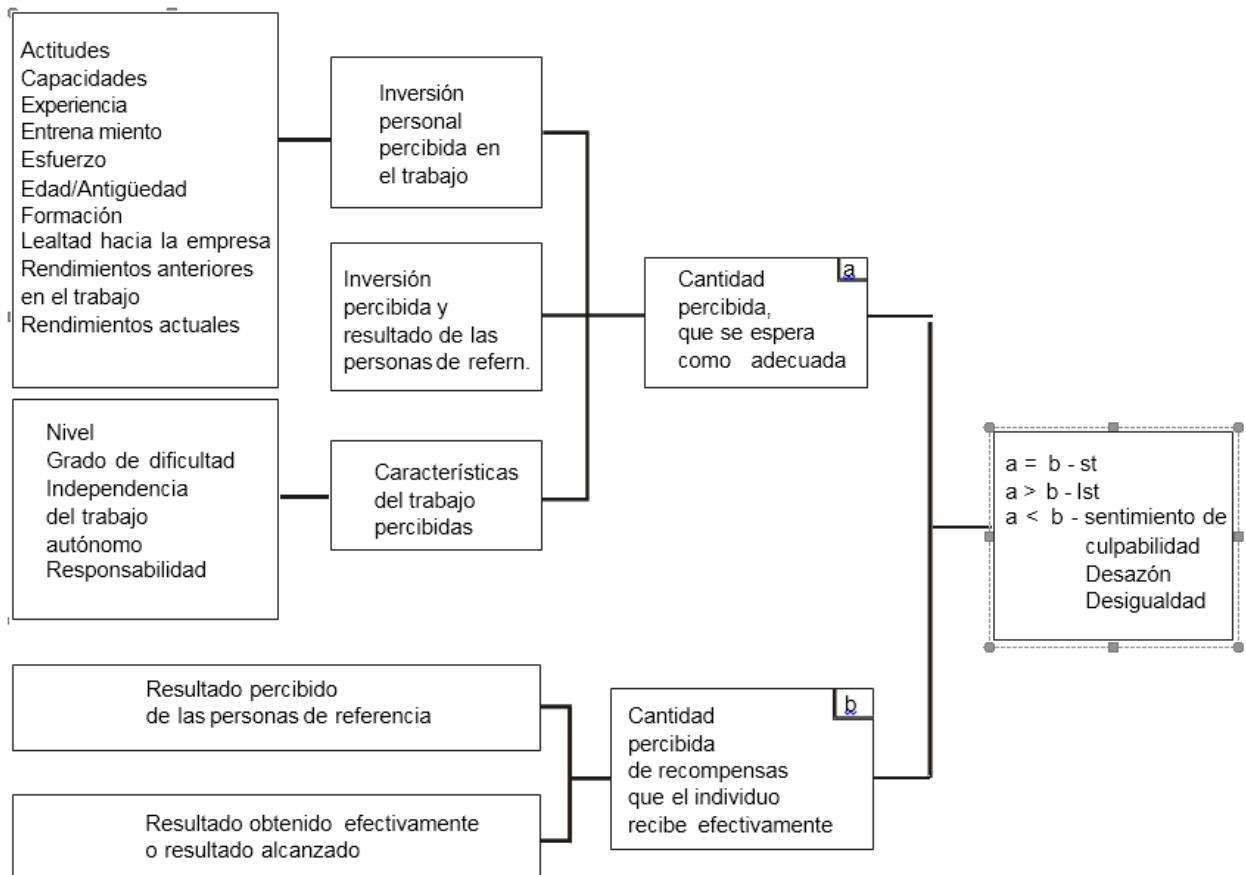
- ✓ Logros y reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que se tiene dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.
- ✓ Independencia laboral y responsabilidad: Radica en el ámbito laboral, el en trabajo.



Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg

De esta manera para potenciar la satisfacción laboral, es necesario interceder en estos dos factores, asegurándose de cumplir con las necesidades higiénicas y promoviendo la motivación para generar más compromiso con la labor.

“El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo –propuesto por Lawler Este modelo plantea que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción. (Lawler 1973 citado en Caballero Rodriguez, 2002, pág. 7)



El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler

Para este modelo, tiene una importancia capital el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral, al tiempo que asume el punto de partida de la teoría sobre la disonancia cognitiva, sobre todo de la teoría de la igualdad. Como puede verse en la mapa mental, el proceso que conduce a la satisfacción e insatisfacción está determinado, por lo tanto, básicamente por las siguientes variables: a) inversiones personales y percibidas, en el trabajo; b) inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia; c) características del trabajo percibidas; y d) cantidad percibida de recompensas o de compensación. Por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el término “recompensa” no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc.). (Caballero Rodríguez, 2002).

2.3 Marco Institucional

2.3.1 Historial de la U.E. Copacabana “A”

La U.E. Copacabana “A” Nivel Primario, este año 2022 cumple 36 años de servicio a la educación de la Zona de Villa Copacabana. Según la historia oral de los vecinos, padres y madres de familia de esta populosa Villa Copacabana, el año 1965, la Fundación San Gabriel brindaba servicio como guardería, acogiendo a niños y niñas de 4 a 5 años de edad y con la cooperación del profesor Isaac Reyes y con características de un Kínder empezó a funcionar el denominado “Kinder Gabrielito”. Con el transcurrir de los años paulatinamente iba creciendo la población escolar, hecho que motivó la necesidad de tener un establecimiento escolar del nivel primario ya que se contaba con el colegio del nivel secundario. Los padres de familia consideraron como una postergación injusta y de hecho se lanzaron a la aventura de la creación de un nuevo centro educativo del nivel primario.

Luego de un proceso y acuerdos previos entre los propios padres de familia, el Profesor Saturnino Mayorga Pérez fue el iniciador y promotor para efectivizar esta obra tan anhelada, se buscó alternativas para las aulas, apoyados en el hecho de contar con

ambientes desechados existentes en los predios del Colegio Secundario, se tuvo que arreglarlos y acondicionarlos para que funcionen como aulas y se pusieron manos a la obra. En el mes de marzo de 1986, consiguieron inscribir a niños de 1ro. a 5to. Básico denominándole Unidad Educativa Copacabana en memoria de la Virgen de Copacabana.

Una vez acondicionados y habilitados los ambientes con el esfuerzo propio de los padres y madres de familia, la UNIDAD EDUCATIVA COPACABANA “A”, fue creada el día lunes 22 DE ABRIL DE 1986, bajo Resolución Ministerial N° 178 de fecha 18 de febrero de 1987, ubicada en la calle Gral. Pedro Villamil, día histórico para la Unidad Educativa y con la celebración de una solemne misa por el Párroco de la Villa, nació la anhelada Institución Básica con 341 alumnos de ambos sexos, distribuidos en ocho cursos: tres primeros con 120 alumnos; dos segundos con 84 alumnos; un tercero con 54 alumnos; un cuarto con 42 alumnos y un quinto con 42 alumnos.

El primer Director y promotor de la idea de fundar la institución fue el PROFESOR SATURNINO MAYORGA PEREZ. Ante la falta de maestros titulares, colaboraron voluntariamente profesores amigos y familiares de otros establecimientos. Merecen ser mencionados: Prof. Filiberto Nogales de escuela “Santa Cruz”; Miguelina Campos de Mayorga de la escuela “Alfredo Vargas”; Zulema Mayorga Campos de la escuela “Evaristo Valle” de Viacha (año de provincia): Elizabeth Taborga que tramitaba su ingreso de provincia. Con ítems trabajaron los profesores Freddy Paredes y Margarita Mariaca.

A partir de abril del año 2002, funciona en una moderna infraestructura edificada por JICA (Agencia de Cooperación Internacional del Japón) que cobija a más de 593 alumnos de ambos sexos.

Desde entonces, cada año va creciendo el número de estudiantes y la necesidad de contar con mayor cantidad de docentes.

En la gestión 2017 se estrenó una parte de la nueva infraestructura construida por el Programa Evo Cumple. Se tienen muchas necesidades y también aspiraciones que lograr como el de brindar una educación de calidad a nuestros niños y niñas de la Comunidad.

2.3.2 Misión

La Unidad Educativa Copacabana “A”, brinda una formación integral a los estudiantes desarrollando destrezas a través de un currículo diversificado logrando un aprendizaje significativo, eficaz y de calidad con valores éticos- morales rescatando prácticas culturales y productivas para que los educandos enfrenten con decisión y creatividad los desafíos y avances científicos tecnológicos utilizando los recursos naturales en beneficio de la sociedad.

2.3.3 Visión

La Unidad Educativa Copacabana “A”, cuenta con un personal docente y administrativo capacitado y acorde al enfoque pedagógico holístico e integral implementando nuevos lineamientos tecnológicos pedagógicos, formando estudiantes de manera integral con excelente nivel académico, buena salud física y psíquica, reflexivos, creativos y emprendedores con alta autoestima; que fortalecen su identidad cultural y apliquen la teoría con la práctica a través de la vivencia y el contacto con la realidad mostrando valores éticos morales.

2.3.4 Objetivo Proyecto Socioproductivo

Realizado el análisis de medios y fines a partir del árbol de problemas convertido en árbol de objetivos, se plantea:

2.3.5 Objetivo General Psp Unidad Educativa

Desarrollar acciones educativas de la Revolución cultural para la despatriarcalización en sensibilización, prevención y cuidado de la vida para la reducción de los tipos de violencia hacia los niños y las mujeres, mediante prácticas de valores y respeto a la diversidad promoviendo entornos educativos inclusivos con la participación de todos los actores sociales y educativos para promover una comunidad consciente.

2.3.6 Objetivos Específicos

- Sensibilizar y concientizar a la comunidad educativa, mediante información

desarrollada en los contenidos curriculares apoyados en uso de recursos multimedia sobre las causas, efectos de la violencia infantil y hacia las mujeres.

- Implementar mecanismos de identificación y seguimiento de casos de violencia y vulneración de derechos para promover espacios educativos seguros y así precautelar el ejercicio de derechos y bienestar de las comunidades educativas.
- Planificar e implementar procesos educativos curriculares con metodologías pertinentes y oportunas para el trabajo en espacios educativos que fortalezcan interacciones y relaciones en el “saber ser” y el “saber convivir”.
- Producir afiches, textos escritos y orales, sobre los diferentes saberes y conocimientos sobre los tipos de violencia, la prevención y cuidados dentro de la familia y la comunidad.

2.3.7 Localización

2.3.7.1 Ubicación Geográfica

La Unidad Educativa Copacabana “A” se encuentra ubicada en la ciudad de La Paz, en el Macro distrito San Antonio, específicamente en la zona Villa Copacabana, en la calle 8 dependiente de la Red 401, de la Dirección Distrital de Educación La Paz 3, de la Provincia Murillo del Departamento de La Paz.

Esta Unidad Educativa geográficamente está ubicado a una altitud de 3640 m.s.n.m. debido a que se encuentra ubicada en la zona altiplánica de Bolivia presenta una clima frígido y templado, se encuentra ubicada en la zona de Villa Copacabana, unos 30 minutos del centro de la ciudad, en el sector por la zona se cuenta con un centro de salud, una parroquia, espacios deportivos como una cancha polifuncional, una cancha de fútbol.

2.3.7.2 Contexto Socio Económico

Esta Unidad Educativa, cuenta dentro de la parte social con familias provenientes de distintos estamentos sociales, actualmente la Unidad Educativa se encuentra considerada como de alta demanda, ya que muchos padres de

familia solicitan la inscripción a principios de año llegando a producirse filas largas al momento de inscripción.

En el aspecto social se tiene muchas familias disgregadas es decir familias en las cuales existió una separación entre el padre y la madre, lo cual ocasiona problemáticas conductuales en los estudiantes.

Dentro de la parte económica, las familias tienen diferentes fuentes laborales que son su sustento económico, como ser profesionales con grado de licenciatura, militares, policías, maestros, médicos, etc., también se cuenta con padres de familia con otros oficios, como albañiles, comerciantes, artesanos, etc.

También existe la práctica de la economía comunitaria, se tiene que ir recuperando e incorporando de manera sistemática en los diferentes ámbitos.

2.3.8 Aspecto educativo

La Unidad Educativa Copacabana A es de dependencia fiscal a nivel organizacional es dependiente de la Dirección Distrital de Educación La Paz 3, y pertenece a la Red 401, posee un director titular, posee una infraestructura propia.

Su nivel de atención se enmarca dentro del Subsistema de Educación Regular, específicamente el Nivel Primario Comunitario Vocacional, cuenta con el apoyo de Instituciones como Fundación La Paz.

2.3.9 Aspecto cultural

Los habitantes de estas comunidades pertenecen una mayoría a la Nación Aimara y otros a diferentes Culturas, dentro de su nivel organizativo a nivel de la zona donde se encuentra ubicada se tiene a la junta de vecinos de Copacabana central.

La lengua que se habla en un 95% en la Unidad Educativa y la Comunidad es el castellano, y el otro 5% el aimara.

Así mismo, cada miembro de la comunidad conserva algunas tradiciones de origen aimara como la challa, etc. y otras de orden religioso como fiestas patronales con la participación masiva de todos y todas los que habitan este sector.

2.3.10 Diagnóstico de necesidades y problemáticas y/o potencialidades de la comunidad

Por la situación de pandemia y por normas de bioseguridad no se realizó un diagnóstico participativo como debía ser.

En el diagnostico participativo solo participaron la Directiva de la Junta Escolar; a ellos se sumaron todos/as los y las docentes de la Unidad Educativa, quienes bajo la Dirección del Director de la Unidad Educativa procedieron a realizar el diagnóstico de necesidades y problemáticas de la comunidad.

FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
<p>Es una institución fiscal y cuenta con el 95% de profesores titulados normalistas. Ambiente de cooperación, solidaridad entre el plantel docente y administrativo en el desarrollo de actividades institucionales.</p> <p>Contamos con la conformación de comisiones y junta escolar con miembros activos.</p> <p>Maestras y maestros dan cumplimiento a la ley 070 y la resolución ministerial 001/2021</p> <p>Docentes con formación en la aplicación de plataformas y herramientas virtuales.</p>	<p>Poca importancia en el cuidado y protección contra el covid 19.</p> <p>Falta de información acerca de las consecuencias negativas del contagio de covid</p> <p>Falta de hábitos de prevención (uso adecuado de mascarillas, lavado de manos, etc.)</p> <p>No se cuenta con el apoyo de un centro médico de emergencia sanitaria.</p> <p>No se cuenta con equipamiento para las medidas de bioseguridad. (protocolo de bioseguridad)</p> <p>Poco acompañamiento de los padres en las tareas de los estudiantes</p>

<p>Cantidad optima de estudiantes para la elaboración del proyecto involucrados con los saberes y conocimientos de su cultura.</p> <p>Padres de familia interesados en la prevención e información sobre el Covid 19</p>	<p>No se pueden desarrollar suficientemente todos los contenidos de las asignaturas en todos los grados.</p> <p>El reglamento institucional de convivencia no está actualizado.</p> <p>Retrasos en el ingreso a clases de los estudiantes, a veces muchas ausencias de algunos en las clases virtuales.</p>
<p>OPORTUNIDADES (O)</p>	<p>AMENAZAS (A)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio de hábitos con respecto a la emergencia sanitaria. 2. Condiciones externas que puedan favorecer en el cuidado del covid 19. 3. Coordinación con el municipio y otras instituciones que puedan brindar apoyo en medidas de bioseguridad. 4. La comunidad y las autoridades locales tienen una buena referencia de la escuela. 5. Talleres de capacitación a docentes en el uso de recursos y materiales pedagógicos y tecnológicos a cargo del ministerio, de UNEFCO. 8. Capacitación y asistencia virtual en relación al COVID desde Japón. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de información en el manejo adecuado de los implementos de bioseguridad. 2. Protocolo sobre la manipulación adecuada de alimentos que se expenden alrededor de la U. E. 3. Familias que dan poca importancia a las medidas de bioseguridad. 4. No existe conciencia en la mayoría de la población acerca de las consecuencias ocasionadas y la poca protección a su salud familiar. 5. La pandemia, el covid, causa que los estudiantes no puedan asistir a clases de manera presencial.

2.3.11 Problemática Priorizada

Problemas sociales y económicos de las familias por el covid – 19 y su incidencia en la desigualdad social (violencia contra la mujer)

Título Del Proyecto Socio Productivo

El Proyecto Socio Productivo que se trabajara durante la presente Gestión Escolar y que responde a la solución de la problemática priorizada es:

Juntos por una vida sin violencia

2.3.11.1 Fundamentación

Se fundamenta en la necesidad de seguir brindando información sobre los cuidados y precauciones que debemos Frente a situaciones de desequilibrio o quiebre en el grupo familiar, muchas veces la primera víctima suele ser el niño(a). Estas situaciones de desequilibrio o factores de riesgo dentro de una familia están referidos tanto a la estructura, como al funcionamiento y dinámica de la misma. En cuanto a la estructura familiar, las causas de maltrato pueden estar relacionadas a si el niño(a) o adolescente vive con ambos padres o solo con uno, si vive con otros parientes o no parientes, el número de miembros y niños(as) que conforman el hogar, si los padres son adolescentes, y si viven bajo uniones extramatrimoniales. Por otro lado, en cuanto al funcionamiento y dinámica de la familia se encuentran familias con antecedentes de conducta violenta o permanentes conflictos conyugales, malas relaciones y comunicación, inexistencia de límites o reglas familiares, inequidad en las relaciones (dominador - dominado) y formas no adecuadas de resolución de conflictos.

La violencia infantil no es un hecho aislado, es un problema que afecta a la sociedad en su conjunto. Uno de los factores es la discriminación que se traduce en crisis social y puede afectar directamente a la niñez y adolescencia vulnerando sus derechos y los factores económicos que están relacionados con la pobreza, problemas de marginalidad y desigualdad, la situación laboral, desempleo, subempleo, inestabilidad

laboral, excesiva carga horaria, pueden generar condiciones adversas en las que existe una alta probabilidad de producir situaciones de maltrato.

Por otro lado, la globalización y la competencia en el mercado global hacen que los empleadores busquen bajar los costos de producción contratando mano de obra barata, que en muchos casos son niños y niñas que tienen una alta probabilidad de constituirse en víctimas de explotación.

Los factores geográficos y ambientales, tales como, las diferencias en las condiciones de habitabilidad y acceso a servicios sociales de las zonas urbanas-periurbanas, muchas veces predisponen diferencias en el trato hacia la niñez y adolescencia, y también diferentes actitudes en cuanto al maltrato.

La migración al exterior de muchos padres, que en busca de mayores recursos económicos para mejorar las condiciones de vida de sus hijos salen al exterior abandonándolos, poniéndolos en situaciones de riesgo y vulnerabilidad. Los factores jurídicos como la existencia o no de normas claras para prevenir los casos de violencia y castigar a los agresores de niños, niñas y adolescentes, además, de definir las atribuciones y competencias de todas las instancias y autoridades relacionadas con estas tareas, que en el peor de los casos generan un marco jurídico inestable donde la violencia no pueda ser combatida de manera efectiva.

2.3.12 Plan de Acción

TRIMESTRE	VALORES	ACTIVIDADES	ACCIONES
1ER TRIM	PUNTUALIDAD	PREVENCIÓN DE VIOLENCIA Reflexiones de la despatriarcalización.	Acciones de fortalecimiento de actitudes y habilidades para identificar y prevenir los diferentes tipos de violencia. Actividades curriculares utilizando metodologías adecuadas para el trabajo en aula, generando y fortaleciendo interacciones y relaciones en el “saber ser” y “saber convivir”. Implementación del Ambiente Comunitario de aula.
2DO TRIM	RESPONSABILIDAD	Campañas para una vida libre de violencia contra las mujeres.	Identificación, actuación, referencia y contra referencia clasificándolas por tipo de violencia. Seguimiento, acompañamiento y evaluación coordinada con los actores educativos. Elaboración de mensajes para prevenir violencia en las familias.
3ER TRIM	TOLERANCIA	Talleres de concientización sobre VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. Aplicación de las tres Rs en los talleres de violencia.	Elaboración y exposición de gigantografías (tamaño resma) con mensajes reflexivos e informativos sobre la violencia

CAPITULO III

3 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque

La presente investigación se realizará con un enfoque cuantitativo. El cual es parte de un paradigma científico positivista, especializado en obtener resultados numéricos. De esta manera; identificando la naturaleza del fenómeno de estudio, se vio pertinente emplear dicho enfoque, el cual obtiene resultados con la mayor objetividad y precisión. Tal como lo afirman los autores:

(Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2012, pág. 4) “El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.”

3.2 Tipo de Investigación

La investigación es de Tipo Correlacional, es decir: conocer la relación que existe entre las variables de niveles de niveles de ansiedad y satisfacción laboral. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (Hernández Sampieri, Fernández collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 81)

3.3 Diseño de Investigación

El diseño de investigación es No experimental de tipo transaccional. Para su mejor comprensión; se desarrollará en adelante sus denticiones.

3.3.1 No experimental

Se empleó el diseño no experimental, debido a que encuentra su valor en no alterar de ninguna manera las variables que afectan a los sujetos de investigación. Sino, por el contrario. Se sirven de los eventos ya existentes para poder observarlos de manera objetiva y así; obtener datos concretos.

Una de las definiciones más acertadas podría plantearse de la siguiente manera:

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.” (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Luicio, 2012, pág. 149)

3.3.2 Transaccional

En cuanto a la forma de recolección de datos, se empleó el diseño de investigación transeccional; debido a su característica de recolección de datos en un solo momento para poder identificar de manera concreta una realidad dada.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Luicio, 2012, pág. 151)

3.4 Variables

Las variables que se estudiarán en la presente investigación son:

V1: Niveles de ansiedad

V2: Satisfacción Laboral

3.4.1 Conceptualización de la ansiedad

Es un sistema de complejo de respuesta conductual, fisiológica, afectiva y cognitiva, que se activa al anticipar sucesos o circunstancias que se juzgan como peligrosas o amenazantes ya que se perciben como acontecimientos imprevisibles, incontrolables que potencialmente podrían amenazar los intereses vitales de un individuo. (Clark & Beck, 2012, pág. 23)

3.4.2 Conceptualización satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un estado placentero resultante de las experiencias laborales, abarcando facetas específicas de satisfacción. Los cuales son: los compañeros de trabajo. Salarios e incentivos, sistema de supervisión, oportunidades de promoción, condiciones ambientales de trabajo y otros. (Rodríguez Fernández, 1998, pág. 261)

3.4.3 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES O FACTORES	INDICADORES	MEDIDORES	ESCALA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
ANSIEDAD	Subjetivo	4. Incapacidad de relajación. 5. Miedo a que suceda lo peor 8. Sensación de inestabilidad e inseguridad física. 9. Terrores. 10. Nerviosismo 14. Miedo a perder el control. 16. Miedo a morir	Nivel mínimo Nivel leve Nivel moderado Nivel grave	0 = en absoluto 1 = levemente 2 = moderadamente 3 = gravemente	INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK
	Neurofisiológico	1. Hormigueo o entumecimiento. 3. Temblor de piernas. 6. Mareo o aturdimiento. 12. Temblores de manos. 13. Temblor generalizado o estremecimiento. 17. Sobresaltos. 18. Molestias digestivas o abdominales. 19. Palidez.	Nivel mínimo Nivel leve Nivel moderado Nivel grave	0 = en absoluto 1 = levemente 2 = moderadamente 3 = gravemente	
	Autonómico	7. Palpitaciones o taquicardia. 11. Sensación de ahogo. 15. Dificultad para respirar.	Nivel mínimo Nivel leve Nivel moderado Nivel grave	0 = en absoluto 1 = levemente 2 = moderadamente 3 = gravemente	
	Síntomas Vasomotores	2. Sensación de calor. 20. Rubor facial. 21. Sudoración.	Nivel mínimo Nivel leve Nivel moderado Nivel grave	0 = en absoluto 1 = levemente 2 = moderadamente 3 = gravemente	

Variable	Dimensión	Indicadores	Medidor	Escala	Técnica e Instrumentos
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones de trabajo	Instalaciones, equipos Materiales Puntaje obtenido a través de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral perteneciente al Factor Condiciones de Trabajo.	Nivel de satisfacción	Alta Satisfacción (197 a +)	SL- ARG Escala de Satisfacción Laboral
	Remuneraciones y beneficios Laborales	Ingresos, beneficios laborales Incentivos Puntaje obtenido a través de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral perteneciente al Factor Remuneraciones y beneficios laborales.		Parcial satisfacción (176 a 196)	
	Supervisión	Orientación, apoyo Motivación Control Puntaje obtenido a través de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral perteneciente al Factor Supervisión.		Regular (154 a 175)	
	Relaciones humanas	Amistad, Confianza Puntaje obtenido a través de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral perteneciente al Factor Relaciones Humanas.		Parcial insatisfacción (128 a 153)	
	Promoción y capacitación	Oportunidades, capacitación, desempeño Puntaje obtenido a través de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral perteneciente al Factor Promoción y Capacitación.		Alta insatisfacción (127 a -)	
	Comunicación	Relación, información Puntaje obtenido a través de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral perteneciente al Factor Comunicación.			
	Puesto de trabajo	Actividades Responsabilidad Puntaje obtenido a través de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral perteneciente al Factor Puesto de trabajo.			

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

La población en la que se realizó el estudio fue con 29 profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” nivel primario de la ciudad de La Paz.

3.5.2 Muestra

Se desarrolló la investigación con el tipo de muestra no probabilística, de forma intencional, es decir: que la muestra no se tomó de manera probabilística, sino por el contrario, la muestra va acorde los criterios con lo que trabaja el investigador.

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.

(Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Luicio, 2012, pág. 176)

Criterios de inclusión

- Ser parte del personal docente de la Unidad Educativa “”
- Contar con el ítem del magisterio
- Ser mayor de edad (18 años)
- Contar con la predisposición para la investigación

Criterios de exclusión

- Profesores que trabajen por contrato
- Personal administrativo
- Personal menor de 18 años

- Que no tenga la predisposición para la investigación

Conforme el análisis previo; se establecieron la muestra de manera no probabilística, intencional. Contando un total de 29 profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” del nivel primario.

3.6 Técnicas e Instrumentos

En la recolección de datos se debe tomar en cuenta que: “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico.” (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Luicio, 2012, pág. 198)

3.6.1 Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)

En 1988, Aaron T. Beck elaboró el inventario de BAI (Beck Anxiety Inventory), “Inventario de ansiedad de Beck” (Beck Anxiety Inventory) BAI. Se trata de un instrumento de autoinforme con el objetivo principal de discriminar de manera precisa y confiable la distinción entre ansiedad y depresión. Así; empleando una escala la escala de tipo Likert. Valora en 21 la gravedad de la sintomatología ansiosa en cuatro factores: subjetivos, neurofisiológicos, autonómico y vasomotores.

En cada ítem se recoge un síntoma de ansiedad, el cual debe ser valorado según el grado en que se ha visto afectado durante la última semana. Para este fin, se emplea la escala tipo Likert de cuatro puntos que va desde 0 (Nada en absoluto), 1 (Levemente, no me molesta mucho), 2 (Moderadamente, fue muy desagradable pero podía soportarlo) y 3 (Gravemente, casi no podía soportarlo). Una vez tomada la prueba se realiza la sumatoria de todos los Ítems (si en alguna ocasión se eligiera 2 respuestas, se toma en cuenta la de mayor puntuación); llegando a obtener una máxima de 63 puntos. La clasificación de puntuación son los siguientes: 0-7 = Ansiedad Mínima, 8-15 = Ansiedad Leve, 16-25 = Ansiedad Moderada y 26- 63 = Ansiedad Grave.

Descripción de los factores del BAI:

FACTORES	N°	SUB ESCALA	POSICIÓN
SÍNTOMAS SUBJETIVOS	1	Terrores	9
	2	Sensación de inestabilidad e inseguridad física	8
	3	Miedo a perder el control	14
	4	Miedo a morir	16
	5	Miedo a que pase lo peor	5
	6	Incapacidad de relajarme	4
	7	Nerviosismo	10
SÍNTOMAS NEUROFISIO- LÓGICOS	8	Debilidad de piernas	3
	9	Manos temblorosas	12
	10	Molestias digestivas o abdominales	18
	11	Sensación de mareo	6
	12	Debilidad, palidez, sensación de irse a desmayar	19
	13	Hormigueo o entumecimiento	1
	14	Temblor generalizado o entumecimiento	13
	15	Sobresaltos	17
SÍNTOMAS AUTONÓMICO	16	Dificultad para respirar	15
	17	Sensación de ahogo	11
	18	Opresión en el pecho, o latidos acelerados, palpitaciones	7
IV SÍNTOMAS VASOMOTORES	19	Oleadas de calor (bochornos), sensación de calor	2
	20	Ruborizarse, sonrojamiento	20
	21	Sudoración (no debida a calor)	21

Así, las opciones para responder el BAI son mediante la escala de Likert que:

Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Luicio, 2012, pág. 245)

Dentro del inventario de ansiedad de Beck, se presentan cuatro alternativas de selección:

Escala Likert del BAI

ESCALA	
0	En absoluto.
1	Levemente, no me molesta mucho.
2	Moderadamente, muy desagradable, pero podría soportarlos.
3	Gravemente, casi no podía soportarlo.

Corrección e interpretación

Para la corrección del inventario de Ansiedad de Aaron Beck, existen cuatro posibles respuestas: nada en absoluto; levemente (no me molesta mucho); moderadamente (fue muy desagradable, pero podía soportarlo), y severamente (apenas podía soportarlo). Las cuales tienen valores asignados de 0 a 3 correspondientemente.

Así, en función de la respuesta dada por el individuo, se procede a sumar directamente la puntuación de cada ítem, se obtiene una puntuación total que varía de 0 a 63.

En cada sub escala se presenta su propiapuntuación máxima que se obtiene por la suma total. Que se traduce en que a mayor sea el resultado obtenido, mayor es la severidad de los síntomas. De esta manera su interpretación es:

PUNTOS DE CORTE	
NIVEL	RANGO
Ansiedad mínima	0 – 7
Ansiedad leve	8 – 15
Ansiedad moderada	16 – 25
Ansiedad grave	– 63

Confiabilidad y Validez

Dentro de los estudios psicométricos, se identificó que el Inventario de Ansiedad de Aaron Beck (BAI) posee coherencia y consistencia interna en su estructura conjunta debido a su (alpha de Cronbach = 0.92). La correlación de los ítems con la puntuación total oscila entre 0,30y 0,71. Por otro lado; la fiabilidad test-retest con el intervalo de 7 días (una semana) es de 0.67 a 0.93 y tras siete semanas de 0.62.

En cuanto a la validez, se observó que tiene una correlación con otras medidas de ansiedad en los diferentes grupos sociales. De esta manera los coeficientes de correlación (r) con la escala de ansiedad de de ansiedad de Hamilton es de 0.51, con el inventario de ansiedad rasgo –estado de 0.47 a 0.58 y con la sub escala de ansiedad del SCL-90R de 0.81.

Con relación a nuestro contexto Boliviano, dentro del departamento de La Paz. se realizó una investigación acerca de los Niveles de Ansiedad y Estrategias de Afrontamiento en Mujeres Víctimas de Violencia Familiar en el Servicio Legal Integral Municipal D-4 de la Ciudad de El Alto, en la que se tomó una muestra de 10 usuarios para verificar si el instrumento es aplicable a nuestro contexto, de esta manera, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,925; resultado que nos

indica que el Índice de consistencia interna del instrumento tiene Fiabilidad al ser 0,925 de consistencia Alta. (Nina Huanca, 2019, pág. 74)

3.6.2 Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC)

De la misma manera, la presente investigación hace uso de “La Escala de Satisfacción laboral SL-ARG”, la cual es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo. Esta fue elaborada por los autores Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores. Quienes desarrollaron la escala en el año: 2013 en la localidad de Chimbote – Perú.

La escala de satisfacción laboral SL-ARG cuenta con 43 ítems distribuidos en distribuidos en 7 factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Promoción y desarrollo, Comunicación y Puesto de Trabajo. En los cuales se emplea la escala de tipo Likert, puntuando desde un "Totalmente en desacuerdo" (1 punto) hasta un "Totalmente de acuerdo" (5 puntos). La administración se puede realizar tanto de manera Individual como Colectiva en un periodo de 20 minutos aproximadamente.

Los Factores que componen la Escala de Satisfacción Laboral son los siguientes:

Factor I: Condiciones de trabajo (7 ítems) Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo.

Factor II: Remuneración y beneficios laborales (6 ítems) Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo.

Factor III: Supervisión (6 ítems) Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario.

Factor IV: Relaciones Humanas (6 ítems) Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores.

Factor V: Promoción y capacitación (7 ítems) Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.

Factor VI: Comunicación (ítems) Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

Factor VII: Puesto de trabajo (5 ítems) Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización.

Factores	Ítems
Factor I: Condiciones de Trabajo	1, 8, 15, 22, 29, 36, 41
Factor II: Remuneraciones y Beneficios laborales	2, 9, 16, 23, 30, 42
Factor III: Supervisión	3, 10, 17, 24, 31, 37
Factor IV: Relaciones Humanas	4, 11, 18, 25, 32, 38
Factor V: Promoción y capacitación	5, 12, 19, 26, 33, 39, 43
Factor VI: Comunicación	6, 13, 20, 27, 34, 40
Factor VII: Puesto de Trabajo	7, 14, 21, 28, 35

VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

Validez por Criterio de Jueces

Para la validación de la escala preliminar SL-ARG se consultó a seis profesionales expertos en el área laboral y entendida en el tema de la elaboración de escalas de opinión., los cuáles realizaron la revisión e hicieron los ajustes necesarios. Esta validación permitió la selección de 44 ítems distribuidos en siete factores.

Validez de Constructo

Con respecto a la validez de construcción de la Escala SL-ARG, se estableció a través del análisis de correlación ítem-test, utilizando el estadístico Producto Momento de Pearson (r), en el que se determinó que 43 ítems son válidos al obtener correlaciones altamente significativas ($p < 0,01$). Se muestran a continuación:

Índice de Validez para cada ítem de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG

Factores	Ítem	r	p
I. Condiciones de Trabajo	1	0.377	0,001
	8	0,456	0,001
	15	0,621	0,001
	22	0,460	0,001
	29	0,578	0,001
	36	0,569	0,001
	41	0,491	0,001
II. Remuneraciones y beneficios laborales	2	0.416	0,001
	9	0,579	0,001
	16	0,467	0,001
	23	0,415	0,001
	30	0,471	0,001
	42	0,495	0,001
III. Supervisión	3	0,596	0,001
	10	0,641	0,001
	17	0,654	0,001
	24	0,600	0,001
	31	0,624	0,001

	37	0,547	0,001
IV. Relaciones humanas	4	0,656	0,001
	11	0,605	0,001
	18	0,550	0,001
	25	0,650	0,001
	32	0,647	0,001
	38	0,646	0,001
V. Promoción y capacitación	5	0,583	0,001
	12	0,627	0,001
	19	0,622	0,001
	26	0,552	0,001
	33	0,677	0,001
	39	0,502	0,001
	43	0,425	0,001
VI. Comunicación	6	0,475	0,001
	13	0,590	0,001
	20	0,443	0,001
	27	0,554	0,001
	34	0,754	0,001
	40	0,600	0,001
VII. Puesto de trabajo	7	0,546	0,001
	14	0,559	0,001
	21	0,391	0,001
	28	0,572	0,001
	35	0,641	0,001

p<0,01: ítem aceptado

Confiabilidad de la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG

La confiabilidad de la Escala SL-ARG, se obtuvo mediante el análisis de consistencia interna, utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice general de 0.878, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable. Dichos resultados generales y por factores se muestran a continuación:

Estimaciones de Confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.

Confiabilidad	Cronbach
Escala Total	0.878
Condiciones de Trabajo	0.881
Remuneraciones y beneficios laborales	0.692
Supervisión	0.906
Relaciones humanas	0.876
Promoción y capacitación	0.826
Comunicación	0.689
Puesto de trabajo	0.799

CALIFICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

El puntaje total se obtiene al sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a los 43 ítems; el puntaje que se puede obtener oscila entre los 43 y 215 puntos.

Asimismo para obtener la categoría según Factores tendríamos que sumar las puntuaciones alcanzadas en cada uno de los ítems que conforman cada factor y luego ubicar la categoría que le corresponde según la siguiente tabla:

Categorías diagnósticas Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG

PERCENTIL	FACTORES							TOTAL	SIGNIFICACIÓN
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
90 – 99	34 a +	29 a +	29 a +	29 a +	33 a +	29 a +	24 a +	197 a +	Alta Satisfacción Laboral
75 – 89	31a 33	27a 28	27 a 28	27 a 28	31 a 32	27 a 28	22 a 23	176 a 196	Parcial Satisfacción laboral
26 – 74	26a 30	23 a 26	23 a 26	24 a 26	26 a 30	24 a 26	19 a 21	154 a 175	Regular
II – 25	22a 25	20 a 22	19 a 22	21 a 23	22 a 25	21 a 23	17 a 18	128 a 153	Parcial Insatisfacción laboral
1 – 10	21 a –	19 a –	18 a –	20 a –	21 a –	20 a –	16 a –	127 a –	Alta Insatisfacción laboral

3.7 Procedimiento

Para la efectiva realización de la investigación, se establecieron las fases o pasos necesarios para cumplir con los objetivos planteados. Estos son:

Fase I: Identificar una problemática de carácter relevante, la cual pueda ser abordada respondiendo los vacíos ontológicos y gnoseológicos mediante un objetivo claro y concreto de lo que se pretende investigar.

Fase II: Establecer una base teórica y metódica como soporte de la investigación a realizarse.

Fase III: Establecer un vínculo cercano con la dirección de la Unidad Educativa Copacabana “A” para coordinar la ejecución de la investigación con los profesores

Fase III: Para el recojo de datos tanto del inventario de Ansiedad de Beck como de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG, se fijará una fecha y horario específico con el total de los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A”, posteriormente se realizará el recojo de datos no sin antes tener el consentimiento escrito de los participantes, así mismo se especificará la naturaleza estrictamente anónima de los participantes y los datos, destacando sus fines investigativos.

Fase IV: Posteriormente al recojo de datos, se procederá con la elaboración de la base de datos del Inventario de Ansiedad de Beck empleando y de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG con ayuda del programa SPSS y el paquete Excel.

Fase V: Se presentará los resultados de la correlación de las dos variables a investigar obteniendo la comprobación de algunas de las hipótesis anteriormente expuestas para finalmente presentar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.8 Viabilidad

La presente investigación es viable debido que el análisis previo a su ejecución indica que se cuenta con los recursos para ejecutarlo. A continuación se detalla las puntuaciones de dicho análisis:

Accesibilidad a la muestra.- Se cuenta con la misma, debido a que se cuenta con la apertura para la investigación por parte de la unidad Educativa “”. Esto a razón de que ven necesario conocer el estado afectivo de los profesores para intervenir con soluciones si así lo requiere.

Recursos humanos.- Debido a que no se requiere de un gran número de personas recursos humanos desarrollar la investigación con los profesores de la Unidad educativa. Se cuenta con el personal necesario para atender cualquier requerimiento de la investigación.

Recursos materiales.- Para la ejecución de la investigación se debe contar con material de escritorio y un programa de Excel para la centralización de resultados. Lo cual; Se cuenta con el presupuesto necesario.

Tiempo de ejecución.- Debido a l diseño de investigación transeccional, no se requiere de un tiempo prologado para el recogimiento y centralización de datos. Por otro lado, debido a los no más de 6 periodos de 40 minutos que se empleará del tiempo de los profesores, no se entorpecerá tanto el trabajo formativo de los profesores como el avance curricular de los y las estudiantes de la Unidad Educativa Copacabana “A”.

CAPITULO IV

4 ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

4.1.1 Distribución de Casos por Rangos de Edad

Tabla 1

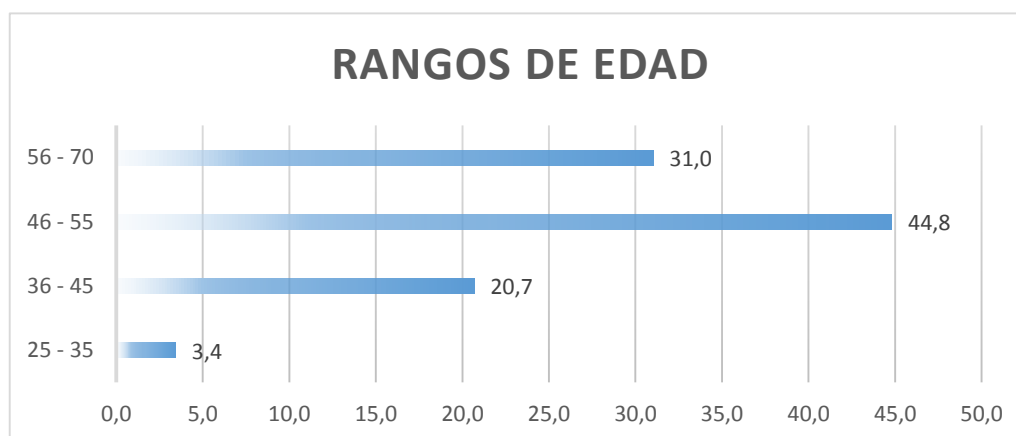
Distribución por Casos de Edad

		Rangos de edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25 - 35	1	3,4	3,4	3,4
	36 - 45	6	20,7	20,7	24,1
	46 - 55	13	44,8	44,8	69,0
	56 - 70	9	31,0	31,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 1

Distribución por Casos de Edad



Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Como se pudo observar en el gráfico anterior, del total de la población de estudio; el 44,8% de los profesores tiene una edad de entre 46 a 55 años de edad, siendo la mayoría de los profesores. Por detrás se encuentra el 31% de los profesores correspondiente al rango de 56 a 70 años de edad. En cuanto a los grupos más pequeños se tiene; el 20,7% correspondiente al rango de 36 a 45 años. Finalmente se tiene solo un 3,4% de la población de estudio con un rango de edad entre 25 y 35 años de edad.

4.1.2 Distribución de casos por sexo

Tabla 2

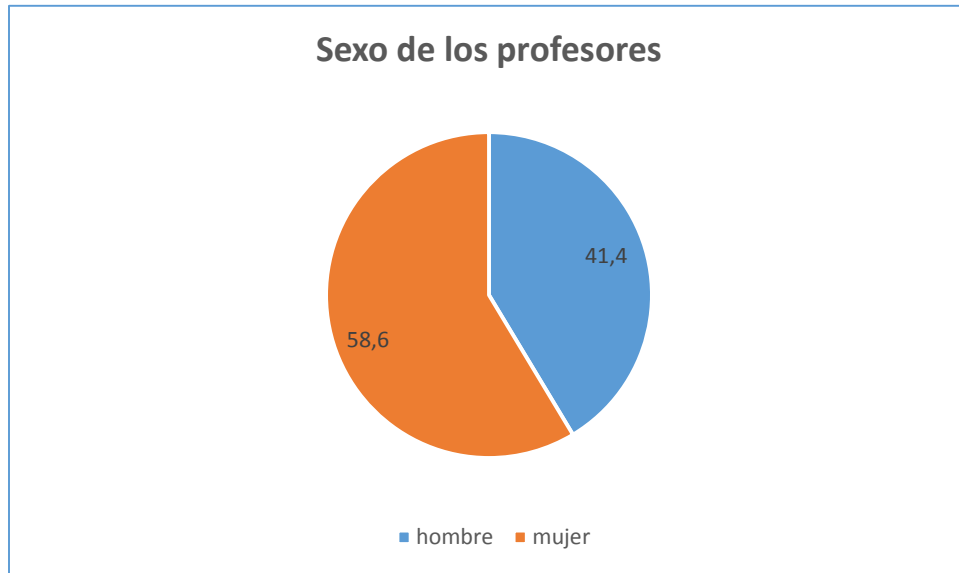
Resultados de la Distribución de Casos por Sexo

		Sexo de los profesores			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	hombre	12	41,4	41,4	41,4
	mujer	17	58,6	58,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 2

Resultados de la Distribución de Casos por Sexo



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el grafico anterior se puede observar la composición de la muestra, bajo el criterio de heterogeneidad entre los sexos. Verificando que la mayoría de la población corresponde al sexo masculino con un 58,6%, y un restante de 41,4% correspondiente al sexo femenino.

4.2 ANÁLISIS DE ANSIEDAD

4.2.1 Análisis de los Indicadores de Ansiedad

Tabla 3

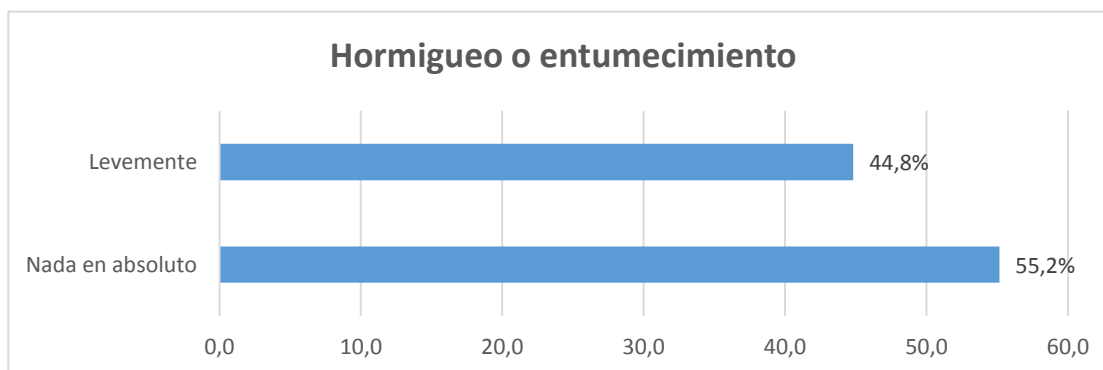
Resultados del Ítem Hormigueo o Entumecimiento

		Hormigueo o entumecimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada en absoluto	16	55,2	55,2	55,2
	Levemente	13	44,8	44,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 3

Resultados del Ítem Hormigueo o Entumecimiento



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el gráfico anterior se puede observar que el más de la mitad de la población 55,2%, no presenta síntomas de hormigueo o entumecimiento, y el restante 48,8% de la población si presente dichos síntomas en un nivel moderado.

Tabla 4

Resultados del Ítem: Oleadas de Calor

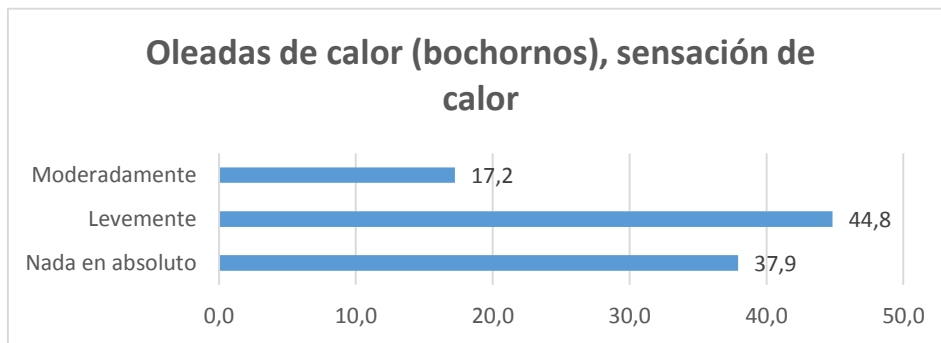
Oleadas de calor (bochornos), sensación de calor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada en absoluto	11	37,9	37,9	37,9
	Levemente	13	44,8	44,8	82,8
	Moderadamente	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 4

Resultados del Ítem: Oleadas de Calor



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el gráfico anterior, se puede evidenciar que los signos de ansiedad pueden estar más vinculados a las sensaciones de tener calor, puesto que la mayoría de los sujetos (48%) corresponde al nivel leve. Seguido del 37,9% de los profesores que no presenta este síntoma; y solo el 17,2% presentaría un nivel moderado de sesión de calor.

Tabla 5

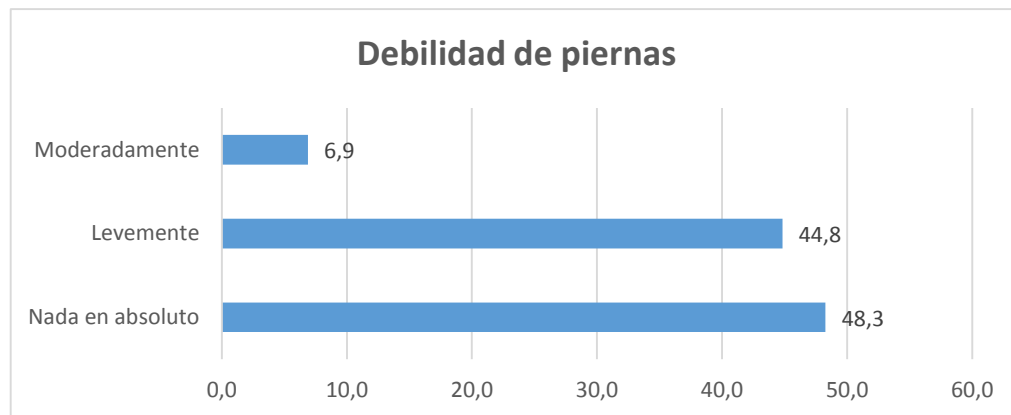
Resultados del Ítem: Debilidad de Piernas

		Debilidad de piernas		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Nada en absoluto	14	48,3	48,3
	Levemente	13	44,8	93,1
	Moderadamente	2	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 5

Resultados del Ítem Debilidad de Piernas



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En cuanto a la sintomatología de debilidad en las piernas, se puede evidenciar que del total de la población de estudio, el 48,3% no presenta nada en absoluto. Sin embargo el otro 44,8% si presenta un nivel leve de debilidad en las piernas. Dado a entender esta sintomatología no es muy concurrida en esta población.

Tabla 6

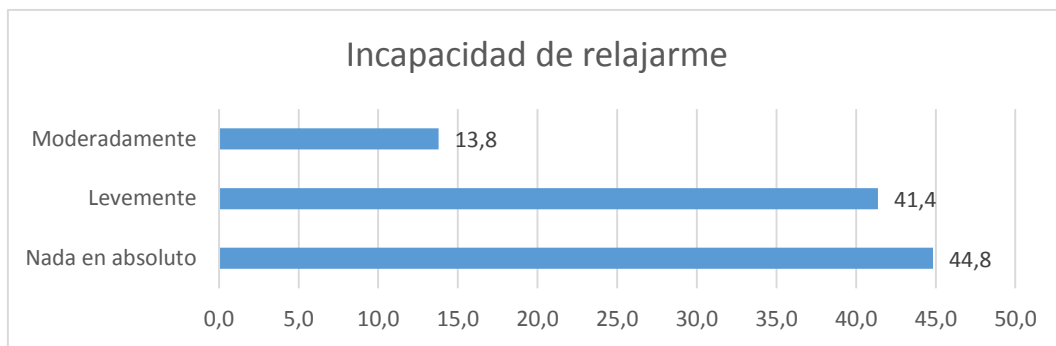
Resultados del Ítem: Incapacidad de Relajarse

		Incapacidad de relajarme		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Nada en absoluto	13	44,8	44,8
	Levemente	12	41,4	86,2
	Moderadamente	4	13,8	100,0
	Total	29	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 6

Resultados del Ítem: Incapacidad de Relajarse



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Como se puede observar en el cuadro anterior, la gran mayoría de los profesores no tiene la incapacidad de relajarse. Es decir; que dentro del ambiente complejo en el que trabajan, el 44,8% ha encontrado ciertas formas de relajarse. Por el contrario la otra mitad del colegio si presenta incapacidad para relajarse. Tanto en un nivel leve 41% como moderadamente en un 13,8%.

Tabla 7

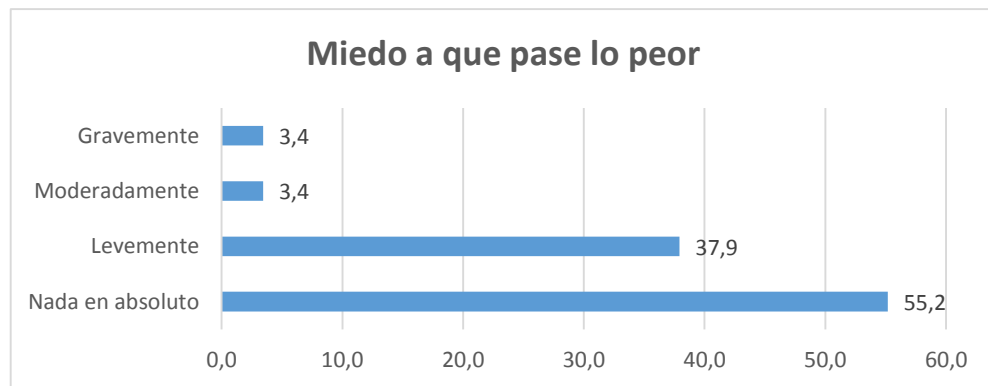
Resultados del Ítem: Miedo a que Pase lo Peor

Miedo a que pase lo peor				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	16	55,2	55,2	55,2
Levemente	11	37,9	37,9	93,1
Moderadamente	1	3,4	3,4	96,6
Gravemente	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 7

Resultados del Ítem: Miedo a que Pase lo Peor



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Si bien este indicador, está vinculado a la situación estresante que atraviesa el mundo a consecuencia de la crisis sanitaria por covid 19, se puede evidenciar que más de la mitad de los profesores no siente “miedo a que pase lo peor”; acompañado de un 37,9% siente miedo levemente.

Tabla 8

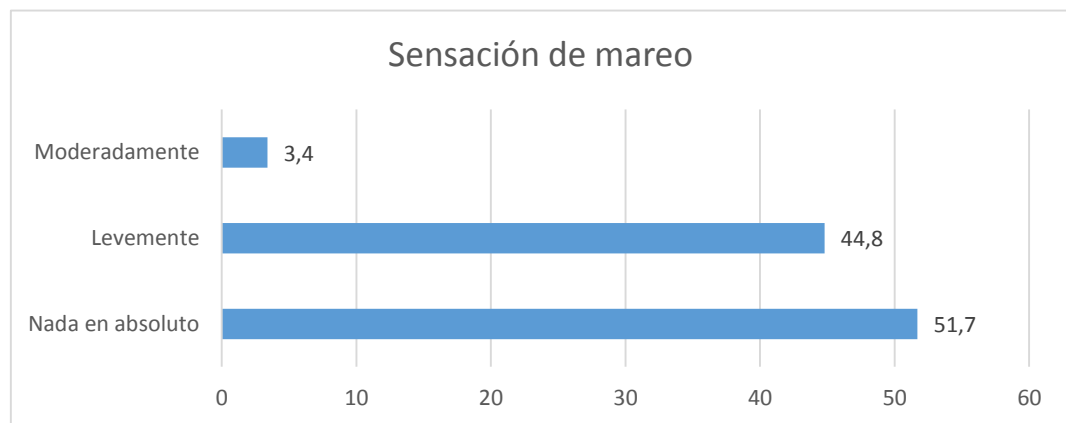
Resultados del Ítem: Sensación de Mareo

		Sensación de mareo		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Nada en absoluto	15	51,7	51,7
	Levemente	13	44,8	96,6
	Moderadamente	1	3,4	100,0
	Total	29	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 8

Resultados del Ítem: Sensación de Mareo



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Encontramos en este grupo de estudio que un poco más de la mitad 51,7% no tiene la sensación de mareo, por otro lado, el 44,8% de los profesores tiene una sensación de mareo leve. Y solo el 3,4% tiene una sensación de mareo en un nivel moderadamente.

Tabla 9

Resultados del Ítem: Opresión Pecho, o Latidos Acelerados, Palpitaciones

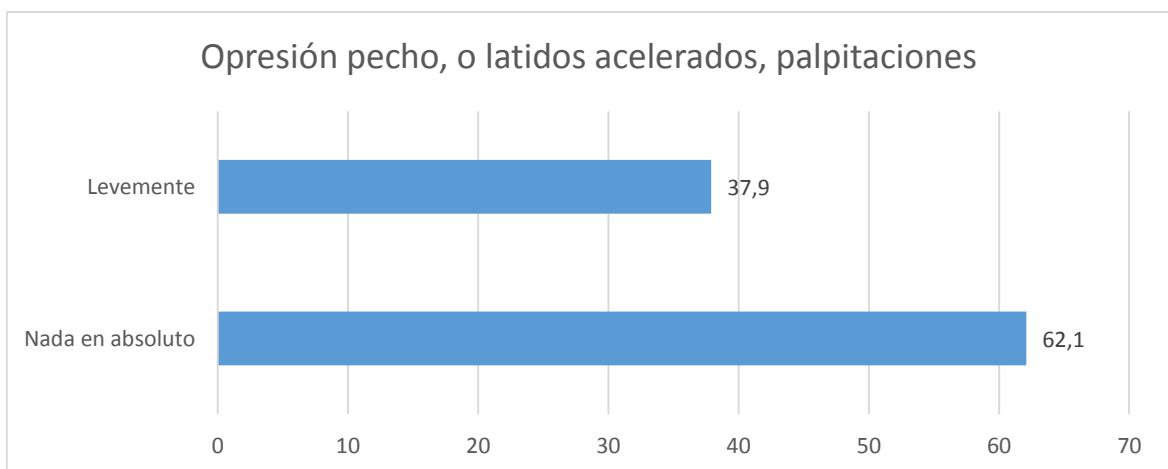
Opresión pecho, o latidos acelerados, palpitaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	18	62,1	62,1	62,1
Levemente	11	37,9	37,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 9

Resultados del Ítem: Opresión Pecho, o Latidos Acelerados, Palpitaciones



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Continuando con lo síntomas asociados a la ansiedad, observamos que la gran mayoría de los profesores 62,1% no presenta ningún tipo de taquicardia o palpitaciones. Así mismo el 39,9% si presentó alguno de estos síntomas en un nivel leve.

Tabla 10

Resultados del Ítem: Sensación de Inestabilidad e Inseguridad Física

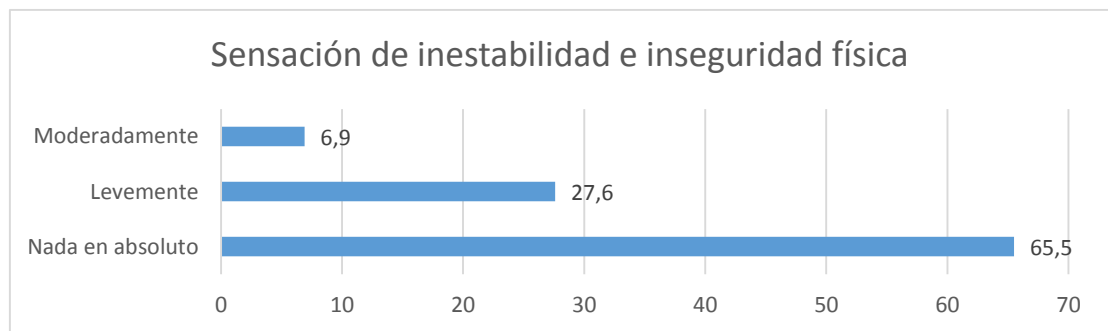
Sensación de inestabilidad e inseguridad física

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	19	65,5	65,5	65,5
Levemente	8	27,6	27,6	93,1
Moderadamente	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 10

Resultados del Ítem: Sensación de Inestabilidad e Inseguridad Física



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En cuanto al este indicador, precisamos que del total de la población de estudio, el 65,5% no tiene sensaciones de inestabilidad o inseguridad física. Por otro lado, también se puede observar que el 27,6% de los profesores presenta este tipo de síntomas pero en un nivel leve y solo el 6,9% de los profesores presenta un nivel moderado de sensaciones de inestabilidad e inseguridad física.

Tabla 11

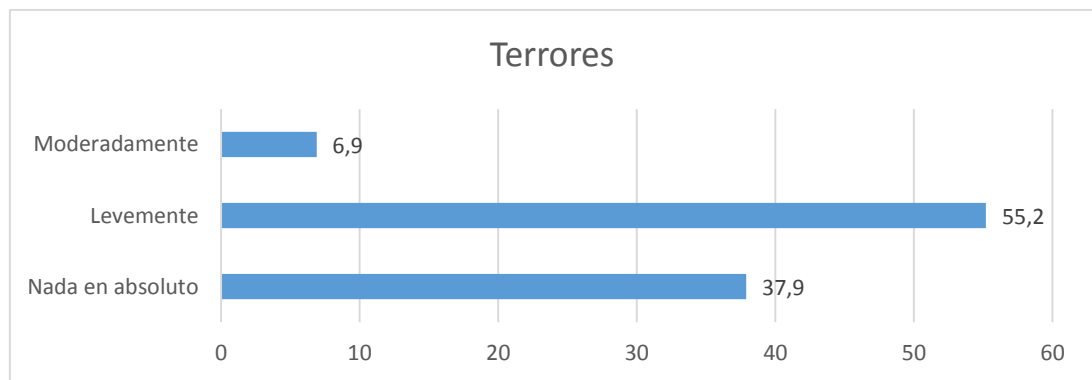
Resultados del Ítem: Terrores

Terrores				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	11	37,9	37,9	37,9
Levemente	16	55,2	55,2	93,1
Moderadamente	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 11

Resultados del Ítem: Terrores



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En gráfico anterior se puede observar que del total de la población de estudio. El 50,2% de los profesores si presenta síntomas de terror en un nivel leve. Seguido del 37,9% que carece de terrores ante algún tipo de evento nocivo. Quedando solo el 6,9% de los profesores con sesión terrorífica en un nivel moderado.

Tabla 12

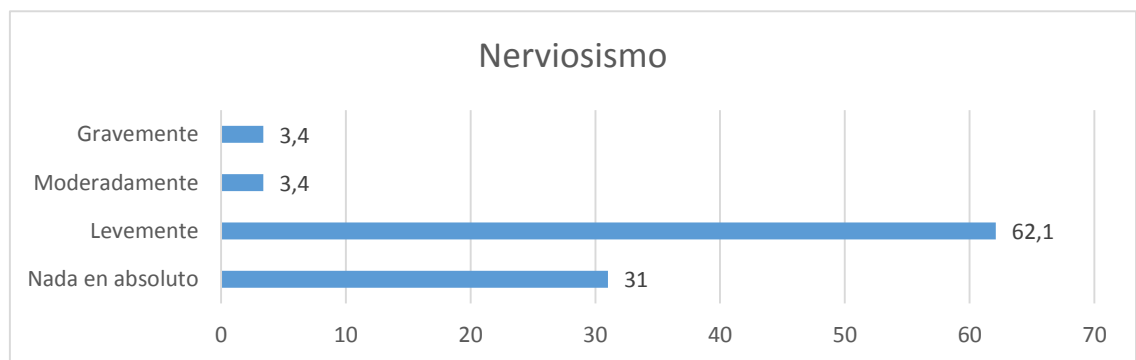
Resultados del Ítems: Nerviosismo

		Nerviosismo		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Nada en absoluto	9	31,0	31,0
	Levemente	18	62,1	93,1
	Moderadamente	1	3,4	96,6
	Gravemente	1	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 12

Resultados del Ítems: Nerviosismo



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el presente ítem, se puede identificar que del total de los sujetos de estudio, más de la mitad 62% de los profesores presenta nerviosismo en un nivel leve de nerviosismo, indicando que en comparación con los demás indicadores esta entre lo más significativos aunque en un nivel leve. Por otro lado, 31% de los profesores no presenta síntomas de nerviosismo; solo una pequeña parte de la población en el mismo porcentaje 3,4% presenta nerviosismo tanto en un nivel moderado como grave.

Tabla 13

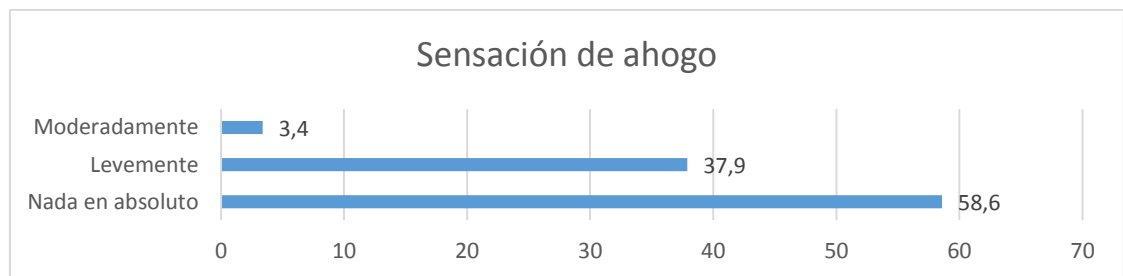
Resultados del Ítem: Sensación de Ahogo

		Sensación de ahogo		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Nada en absoluto	17	58,6	58,6
	Levemente	11	37,9	96,6
	Moderadamente	1	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 13

Resultados del Ítem: Sensación de Ahogo



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el gráfico anterior podemos verificar que no se presenta casos graves a penas un 3,4% de los profesores con sensación de ahogo. Pero si existe un gran porcentaje de la población 58,6% de estudio que bajo el indicador “nada en absoluto”, no presenta el síntoma sensación de ahogo. Por otro lado si se puede observar dicho síntoma en un nivel leve en el 37,9% de la población.

Tabla 14

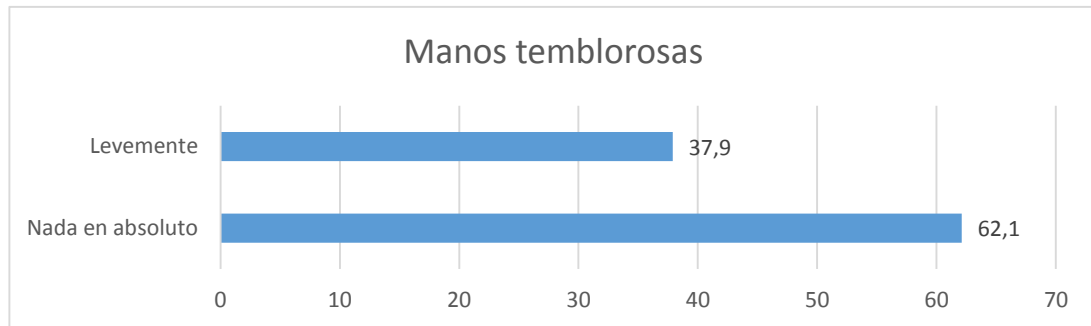
Resultados del Ítem: Manos Temblorosas

Manos Temblorosas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	18	62,1	62,1	62,1
Levemente	11	37,9	37,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 14

Resultados del Ítem: Manos Temblorosas



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el gráfico anterior se puede destacar que del total de la población, el 62,1% de los profesores sostiene no tener el síntoma de manos temblorosas, seguido del 37,9% que si presenta dicho síntoma en un nivel leve.

Tabla 15

Resultados del Ítem: Temblor Generalizado o Entumecimiento

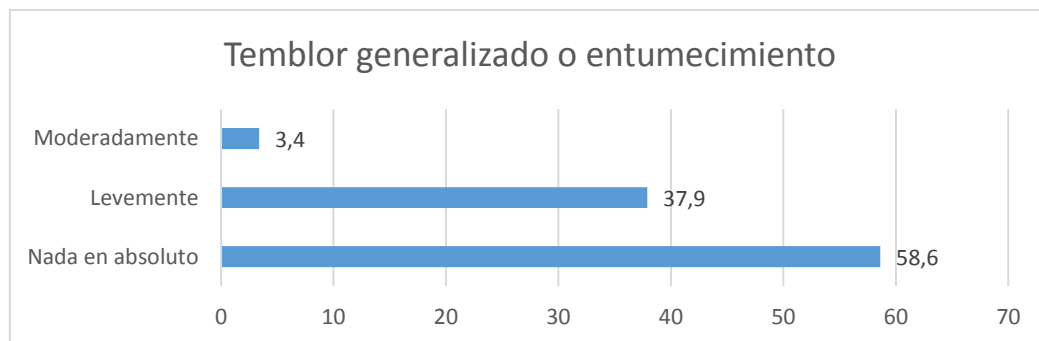
Temblor generalizado o entumecimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	17	58,6	58,6	58,6
Levemente	11	37,9	37,9	96,6
Moderadamente	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 15

Resultados del Ítem: Temblor Generalizado o Entumecimiento



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Se puede observar en el gráfico anterior que existen más casos 58,6% que denotan ausencia de temblor o entumecimiento, seguida de un 37,9% de profesores que si presentan temblor generalizado en un nivel leve. Y finalmente solo un pequeño porcentaje 3,4% de la población de estudio presenta el síntoma en un nivel moderado.

Tabla 16

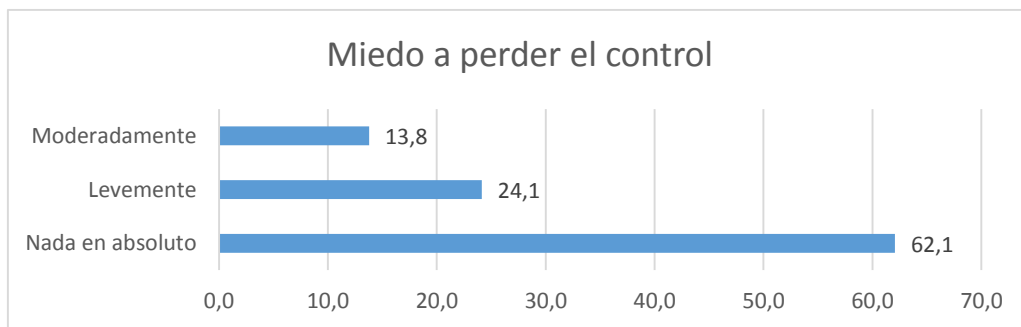
Resultados del Ítem: Miedo a Perder el Control

Miedo a Perder el Control				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	18	62,1	62,1	62,1
Levemente	7	24,1	24,1	86,2
Moderadamente	4	13,8	13,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 16

Resultados del Ítem: Miedo a Perder el Control



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

A través de la representación gráfica anterior, se puede reconocer que del total de los profesores, el 62,1% no presenta el síntoma miedo a perder el control. Consiguientemente está el 24.1% de la población de estudio que si presenta el síntoma en un nivel leve. y con el porcentaje menor13.8% con un nivel moderado en el miedo a perder el control.

Tabla 17

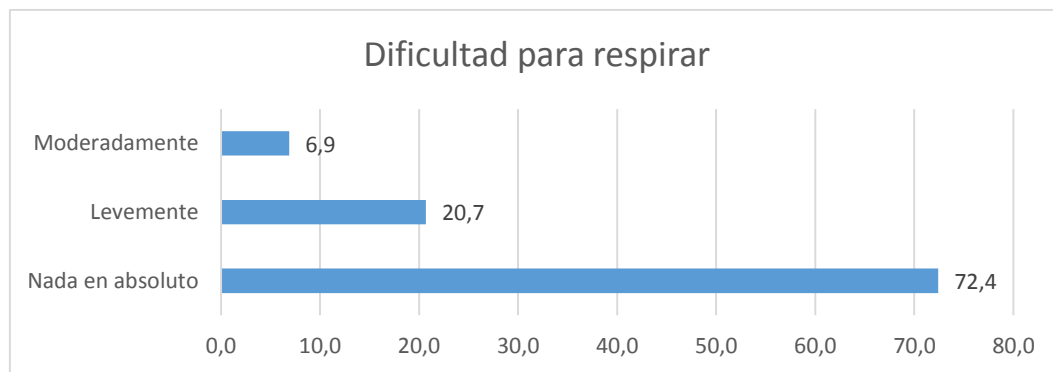
Resultados del Ítem: Dificultad para Respirar

Dificultad para Respirar				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	21	72,4	72,4	72,4
Levemente	6	20,7	20,7	93,1
Moderadamente	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 17

Resultados del Ítem: Dificultad para Respirar



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el presente gráfico se define que a gran mayoría de los sujetos de investigación refiere no tener síntomas de dificultad para respirar, conformado por el 72,4% del total de los profesores. Así mismo el 20,7% si presenta dicha dificultad en un grado leve y el restante 6,9% presenta el síntoma en un grado moderado.

Tabla 18

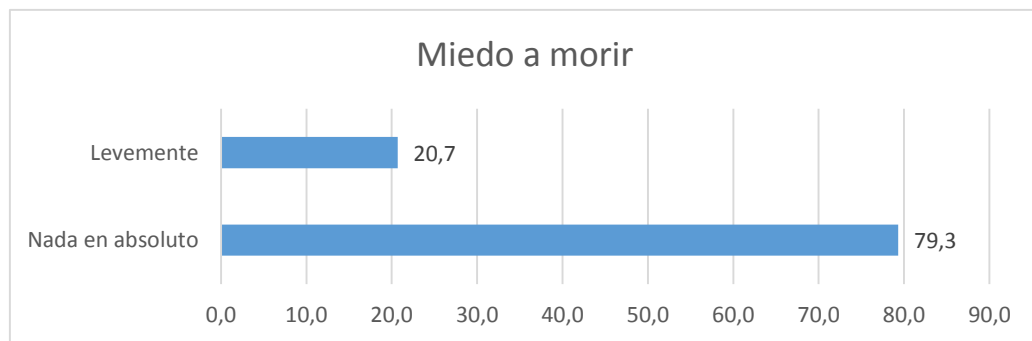
Resultados del Ítem: Miedo a Morir

Miedo a Morir				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada en absoluto	23	79,3	79,3	79,3
Levemente	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 18

Resultados del Ítem: Miedo a Morir



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

A través del gráfico anterior se puede identificar que la gran mayoría de los profesores, comprendida por el 79,3% de la población total no presenta el síntoma “miedo a morir”. Por otro lado, solo el 20,7% de la población presenta el síntoma en un nivel leve.

Tabla 19

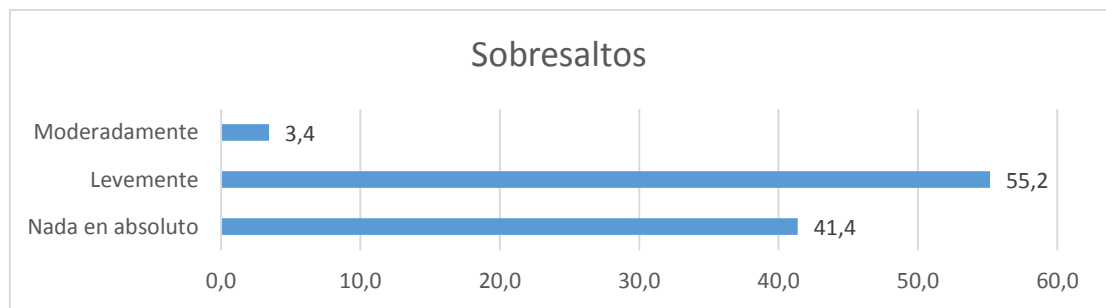
Resultados del Ítem: Sobresaltos

		Sobresaltos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada en absoluto	12	41,4	41,4	41,4
	Levemente	16	55,2	55,2	96,6
	Moderadamente	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 19

Resultados del Ítem: Sobresaltos



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Como se puede observar en el gráfico anterior, del total de la población, más de la mitad, correspondiente al 55,2% de los profesores presenta el síntoma sobresaltos en un nivel leve. Por otro lado, el 41,4% no presenta nada en absoluto y solo una pequeña parte de los profesores correspondiente al 3,4% presenta dicho síntoma en un nivel moderado.

Tabla 20

Resultados del Ítem: Molestias Digestivas o Abdominales

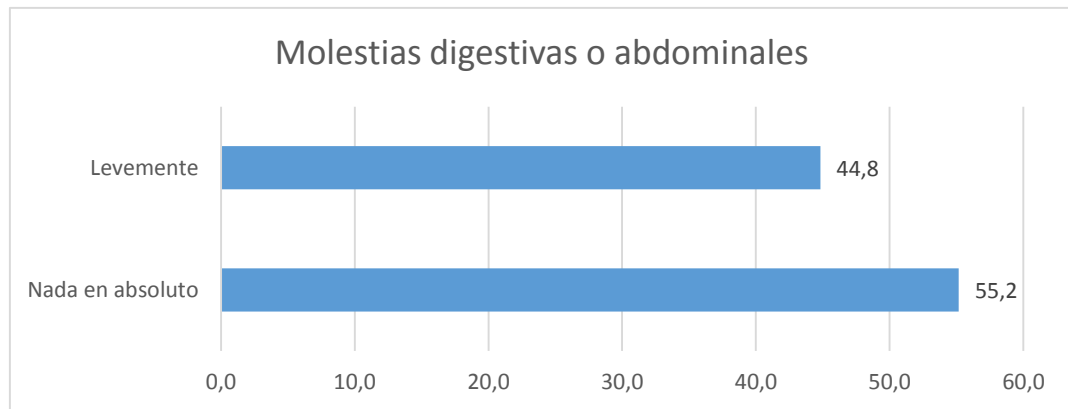
Molestias Digestivas o Abdominales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada en absoluto	16	55,2	55,2	55,2
	Levemente	13	44,8	44,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 20

Resultados del Ítem: Molestias Digestivas o Abdominales



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En cuanto al indicador “molestias digestivas”, se observa que un poco más de la mitad de la población 55,2% no presenta dicho síntoma. El restante 44,8% si ha presentado en las últimas semanas molestias digestivas o abdominales.

Tabla 21

Resultados del Ítem: Debilidad, Palidez, Sensación de Irse a Desmayar

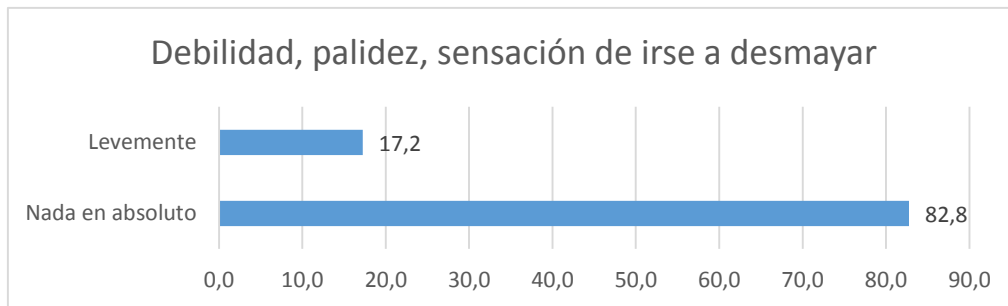
Debilidad, Palidez, Sensación de Irse a Desmayar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada en absoluto	24	82,8	82,8	82,8
	Levemente	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 21

Resultados del Ítem: Debilidad, Palidez, Sensación de Irse a Desmayar



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Aquí podemos observar que los síntomas de debilidad y palidez no están presentes en el 82,8% de los sujetos de investigación. Pero si un pequeño porcentaje de los profesores, presentado por el 17,2% presenta las sintomatologías en un grado leve.

Tabla 22

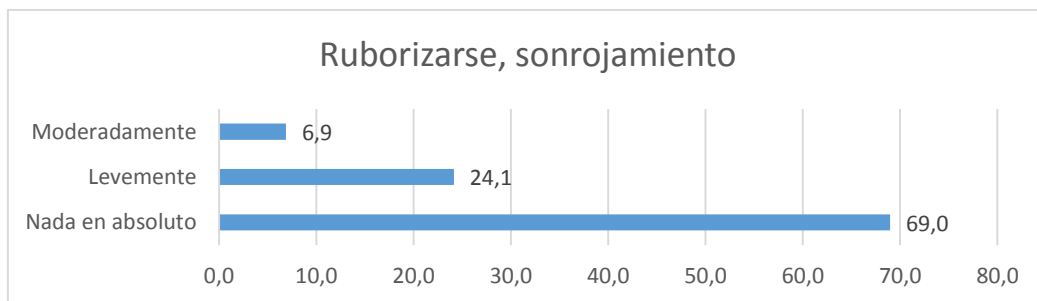
Resultados del Ítem: Ruborizarse, Sonrojamiento

		Ruborizarse, Sonrojamiento		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nada en absoluto	20	69,0	69,0	69,0
	Levemente	7	24,1	24,1	93,1
	Moderadamente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 22

Resultados del Ítem: Ruborizarse, Sonrojamiento



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

De la misma manera que en gráficos anteriores, se puede percibir que del total de la población de estudio, el 69,0% de los profesores no presenta los síntomas de rubor y sonrojamiento. Por otro lado, este síntoma si se ha manifestado de forma leve en el 24,1% de la población; y el restante 6,9% estaría presentado el rubor y sonrojamiento en un nivel moderado.

Tabla 23

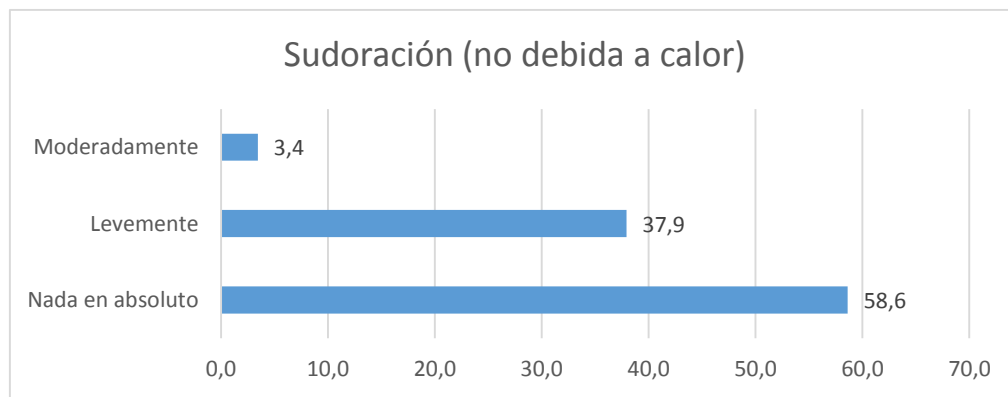
Resultados del Ítem: Sudoración (No Debida a Calor)

		Sudoración (no debida a calor)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada en absoluto	17	58,6	58,6	58,6
	Levemente	11	37,9	37,9	96,6
	Moderadamente	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 23

Resultados del Ítem: Sudoración (No Debida a Calor)



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En cuanto a la sudoración, el cual es un síntoma muy importante en la ansiedad, se puede observar que el 58,6% de la población de estudio no ha presentado dicho síntoma. Pero el 37,9% de los profesores lo fue viviendo en un grado nivel leve. Finalmente solo el 3,4% de los sujetos de estudio ha presentado la sudoración en un nivel moderado.

4.2.2 Análisis de las Dimensiones de Ansiedad

A. Subjetivo

Los valores de cada elemento se suman obteniéndose la siguiente puntuación total:

- Entre 0 y 2 = Nivel mínimo de ansiedad
- Entre 3 a 4 = Nivel leve de ansiedad
- Entre 5 a 9 = Nivel como moderado de ansiedad
- Entre 10 a 21 = Nivel grave de ansiedad.

Tabla 24

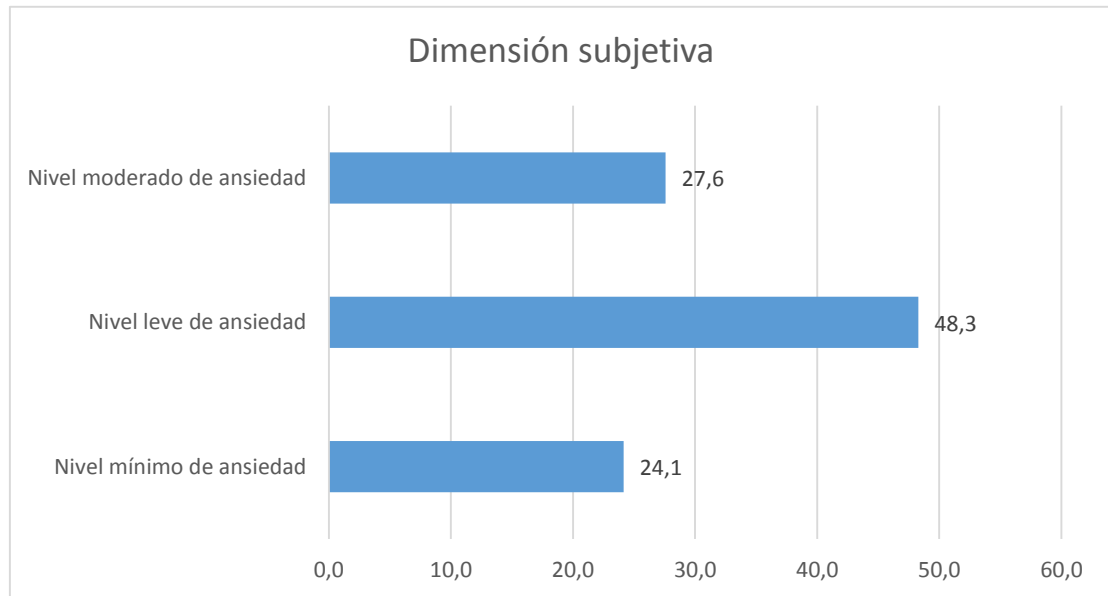
Resultados de la dimensión: Subjetiva

		Dimensión subjetiva			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel mínimo de ansiedad	7	24,1	24,1	24,1
	Nivel leve de ansiedad	14	48,3	48,3	72,4
	Nivel moderado de ansiedad	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 24

Resultados de la dimensión: Subjetiva



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En la dimensión subjetiva, se puede observar con claridad que casi la mitad de la población se ve afectada en un nivel leve. Es decir: que las facultades cognitivas se verían afectadas de manera leve por la ansiedad. Así la concentración, memoria, razonamiento se verían entorpecidos pero no de manera muy significativa. Sin embargo el otro 27,6% si se estaría viendo comprometido con un nivel de ansiedad moderado donde tanto los miedo anticipado estaría ocupado un lugar importante en el diario vivir de los profesores. Y el restante 24,1% de los sujetos de estudio presentaría un nivel mínimo de ansiedad, el cual es entendido como parte del diario vivir.

B. Neurofisiológico

Los valores de cada elemento se suman obteniéndose la siguiente puntuación total:

- Entre 0 y 3 = Nivel mínimo de ansiedad
- Entre 4 a 5 = Nivel leve de ansiedad
- Entre 6 a 10 = Nivel como moderado de ansiedad
- Entre 11 a 24 = Nivel grave de ansiedad.

Tabla 25

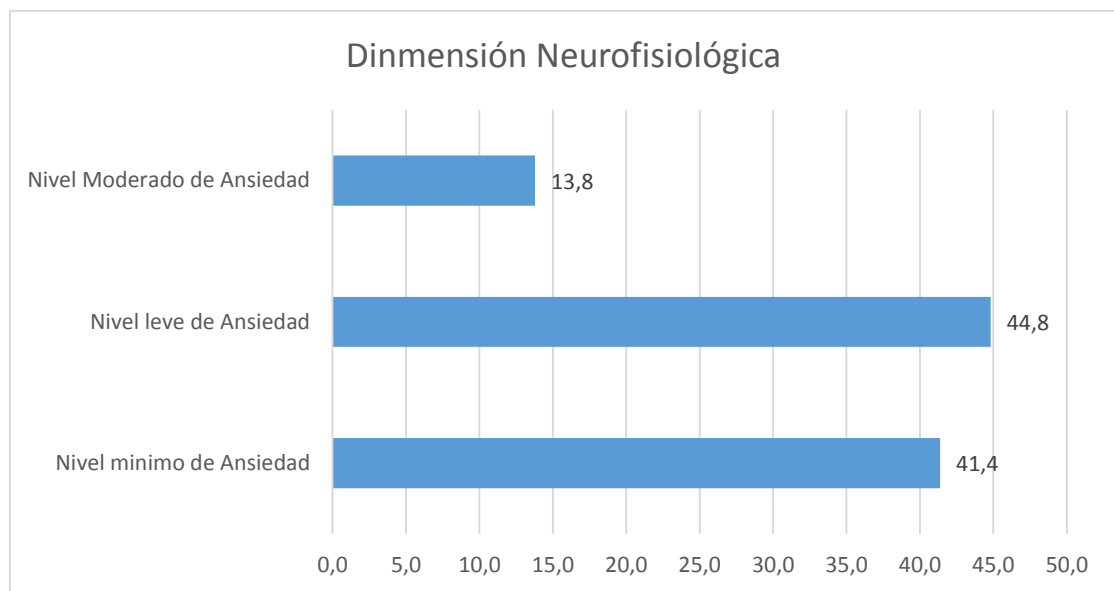
Resultados de la Dimensión Neurofisiológica

		Dimensión Neurofisiológica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel minimo de Ansiedad	12	41,4	41,4	41,4
	Nivel leve de Ansiedad	13	44,8	44,8	86,2
	Nivel Moderado de Ansiedad	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 25

Resultados de la Dimensión Neurofisiológica



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Dentro de la dimensión neurofisiológica, se puede destacar que del total de la población de estudio. El 44,8% de los profesores presenta un nivel leve de ansiedad. Es decir: que estaría presentando síntomas como el mareo, temblores en las extremidades, sobresaltos o la palidez, entre otros; de manera leve y no tan preocupante como el 13,8% de los profesores que presenta un nivel moderado, caracterizado por la invasión de dichos síntomas de tal manera, que se le dificulte llevar una vida normal. Por otro lado el 41,4% de la población tiene un nivel mínimo de ansiedad en la dimensión neurofisiológica, misma que les permite vivir con tranquilidad.

C. Autonómico

Los valores de cada elemento se suman obteniéndose la siguiente puntuación total:

- Entre 0 = Nivel mínimo de ansiedad
- Entre 1 a 2 = Nivel leve de ansiedad
- Entre 3 a 4 = Nivel como moderado de ansiedad
- Entre 5 a 9 = Nivel grave de ansiedad.

Tabla 26

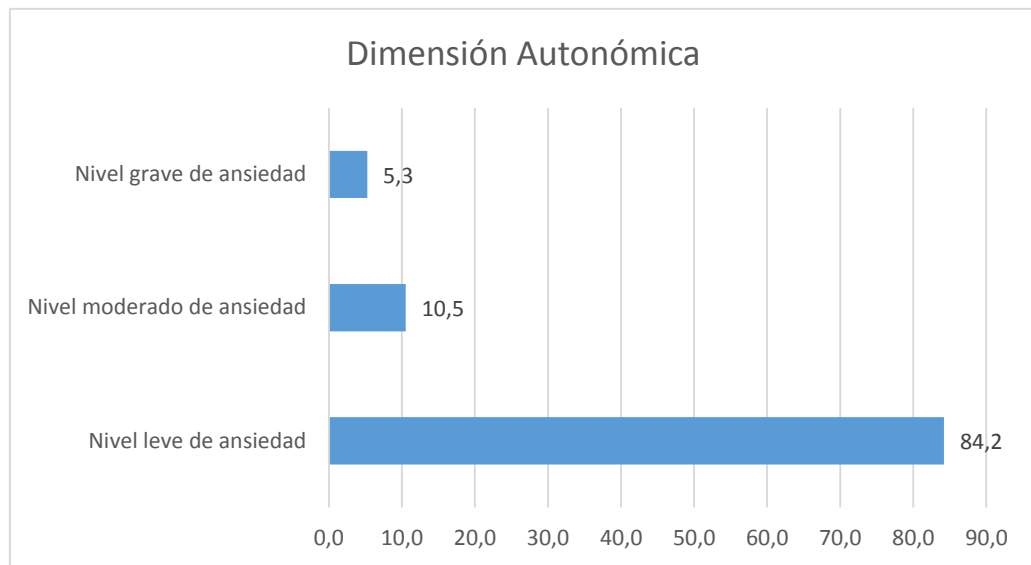
Resultados de la Dimensión Autonómica

		Dimensión Autonómica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel leve de ansiedad	16	55,2	84,2	84,2
	Nivel moderado de ansiedad	2	6,9	10,5	94,7
	Nivel grave de ansiedad	1	3,4	5,3	100,0
	Total	19	65,5	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 26

Resultados de la Dimensión Autonómica



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

El sistema autonómico, el cual está encargado de las acciones involuntarias se observa que del total de la población, la gran mayoría de los profesores comprendida por el 84,2% se encuentra en un nivel leve de ansiedad. Es decir: que los síntomas como la taquicardia, sensación e ahogo o dificultad para respirar estarían presentes en el grupo en un nivel leve. Por otro lado. Tanto la población que se encuentra en el nivel moderado, comprendido por el 10,5% y la población que se encuentra en el nivel grave, comprendida por el 5,3% son grupos que se verían fuertemente afectados por lo síntomas mencionados y que requieren apoyo interdisciplinario de manera prona y oportuna.

D. Síntomas Vasomotores

Los valores de cada elemento se suman obteniéndose la siguiente puntuación total:

- Entre 0 = Nivel mínimo de ansiedad
- Entre 1 a 2 = Nivel leve de ansiedad
- Entre 3 a 4 = Nivel como moderado de ansiedad
- Entre 5 a 9 = Nivel grave de ansiedad.

Tabla 27

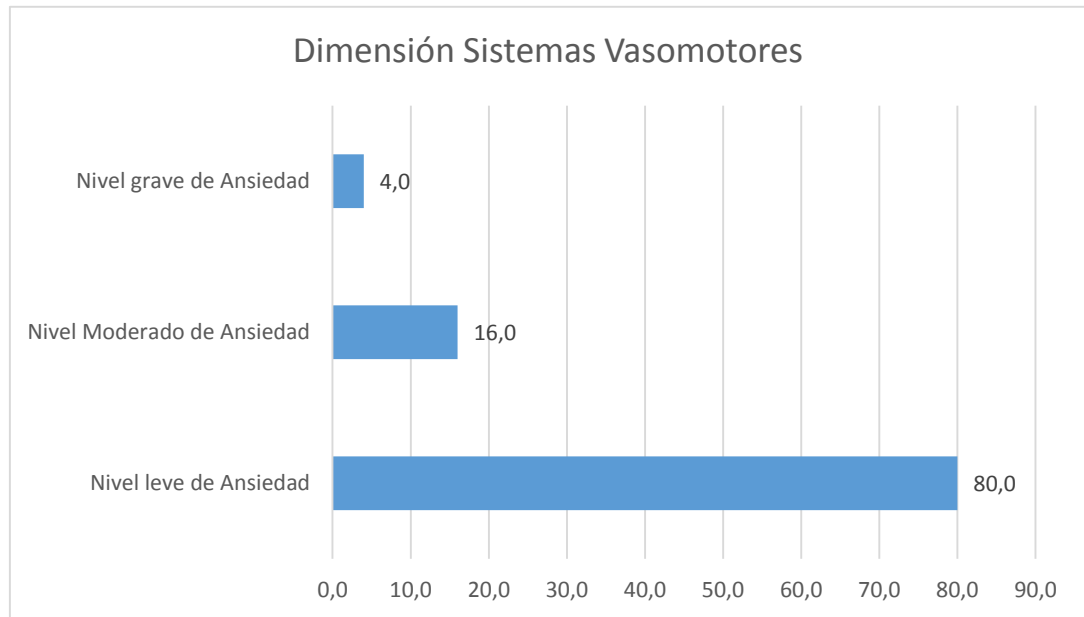
Resultados de la Dimensión Síntomas Vasomotores.

Dimensión Sistemas Vasomotores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel leve de Ansiedad	20	69,0	80,0	80,0
	Nivel Moderado de Ansiedad	4	13,8	16,0	96,0
	Nivel grave de Ansiedad	1	3,4	4,0	100,0
	Total	25	86,2	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 27

Resultados de la Dimensión Síntomas Vasomotores.



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

A igual que la dimensión anterior, en el presente gráfico que expresa la dimensión de sistemas vasomotores, se puede observar que el 80,0% de los profesores se ha visto afectado por los síntomas de sensación de calor, rubor facial y sudoración en un nivel leve. y el resto de los grupos se han visto más vulnerables a dichos síntomas puesto que el 16,0% se estaría ubicado en un nivel moderado de ansiedad y una pequeña parte de la población comprendida por el 4,0% se vería afectada en un nivel grave por los síntomas pertenecientes a la dimensión de sistemas vasomotores.

4.2.3 Evaluación General por Indicadores (Ítems)

Los valores de cada elemento se suman obteniéndose la siguiente puntuación total:

- Entre 0 y 7 = Nivel mínimo de ansiedad
- Entre 8 a 15 = Nivel leve de ansiedad
- Entre 16 a 25 = Nivel como moderado de ansiedad
- Entre 26 a 63 = Nivel grave de ansiedad.

Tabla 28

Estadísticos Descriptivos de la Variable Ansiedad

Estadísticos

Niveles de Ansiedad de los profesores		
N	Válido	29
	Perdidos	0
	Media	1,76
	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. Desviación	,577
	Varianza	,333
	Rango	2
	Mínimo	1
	Máximo	3

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Como podemos observar en la tabla anterior, para la obtención de los presentes resultados se ha tomado al total de la población de estudio, no excluyendo a ninguna participante por alguna razón. Así mismo se puede destacar que dentro de los datos recogidos, la opción más empleada en la escala de Likert por los profesores es 2 correspondiente al medido “leve”.

Tabla 29

Resultados generales de la Variable Ansiedad

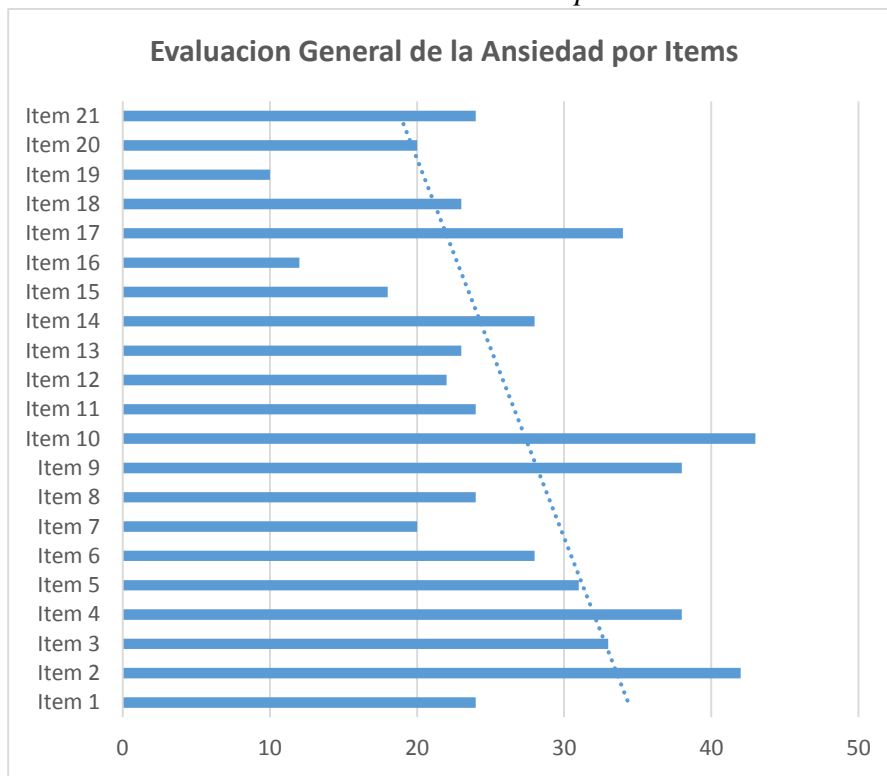
Niveles de Ansiedad de los profesores

	Frecuencia	Porcentaje	P. Válido	Acumulado
Válido Nivel mínimo de Ansiedad	9	31,0	31,0	31,0
Nivel leve de Ansiedad	18	62,1	62,1	93,1
Nivel moderado de Ansiedad	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 28

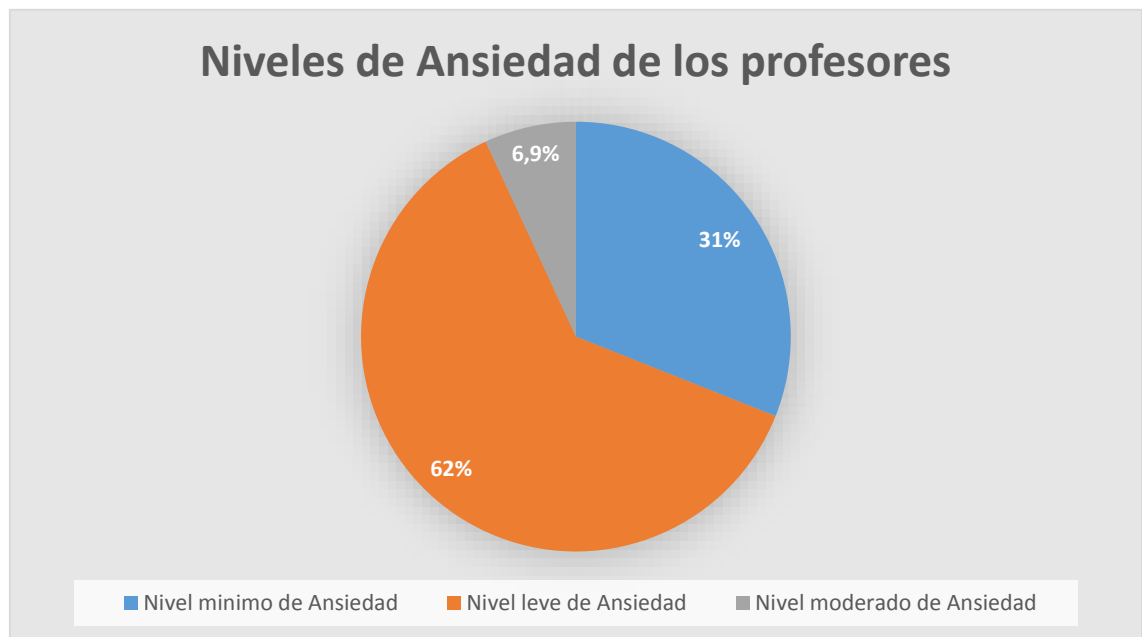
Resultados de la Evaluación General de la Ansiedad por Ítems



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 29

Resultados generales de la Variable Ansiedad



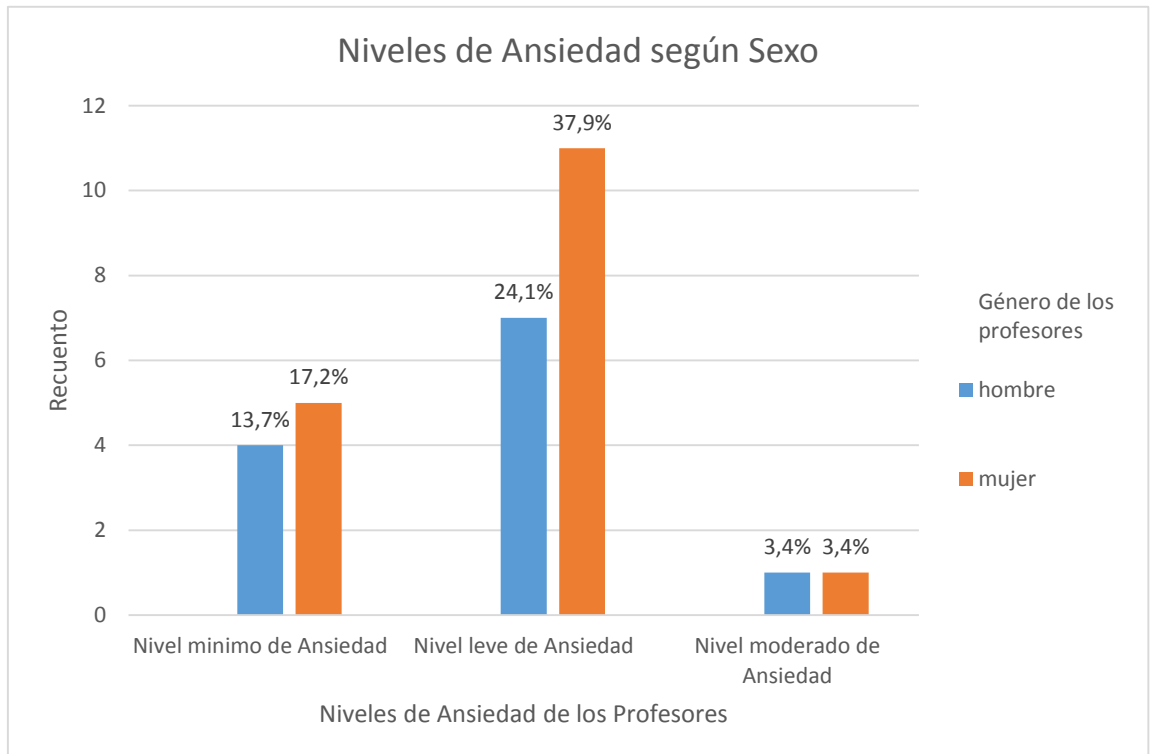
Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Finalmente, mediante el gráfico anterior se puede identificar que la población de investigación se encuentra dividida en tres niveles. Más de la mitad de los profesores, representado por el 62% se ha visto afectada por la ansiedad en un nivel leve. Seguido del 31% de los profesores que tiene un nivel de ansiedad mínimo y el restante 6,9% de la población de estudio tiene un nivel moderado de ansiedad.

Como se puede observar. La mayoría de la población se ha visto afectada por la ansiedad en un nivel leve. Es decir: que la sintomatología ansiosa estaría afectando la vida de los profesores de no de manera alarmante.

Gráfico 30

Resultados de Niveles de Ansiedad según Sexo de los Profesores

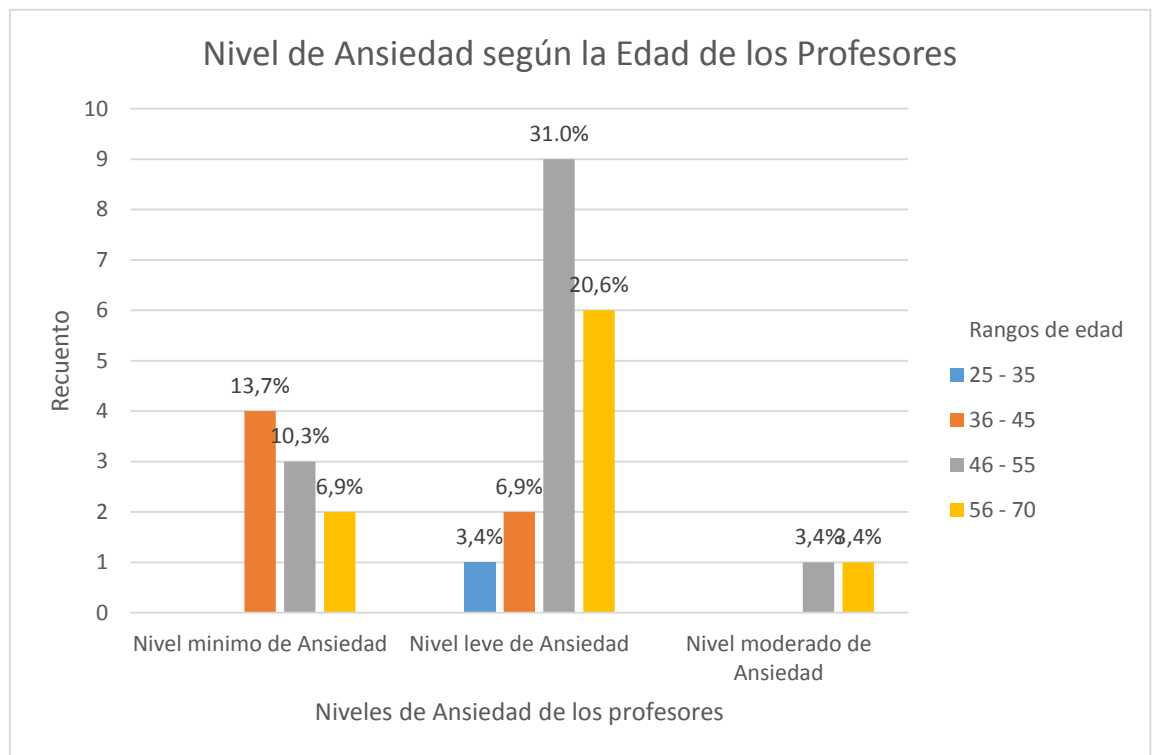


Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Como se puede identificar en el gráfico anterior, los profesores de sexo femenino encabezan niveles de ansiedad más altos que los profesores de sexo masculino. En este sentido, se destaca que el 37,9% de los profesores de sexo femenino presentan un nivel leve de ansiedad mayor que los profesores del sexo masculino, quienes solo representan el 24,1%. En cuanto al nivel mínimo de ansiedad; de igual manera los profesores de sexo femenino representan el 17,2% superior al 13,7% de los profesores del sexo masculino. Finalmente en el nivel moderado, ambos sexos comparten el mismo porcentaje de nivel moderado de ansiedad, el cual es 3,4%.

Gráfico 31

Resultados de Nivel de Ansiedad según Edad de los Profesores



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En cuanto a los niveles de ansiedad según la edad de los profesores, se puede observar que el mayor porcentaje de profesores con nivel leve de ansiedad tiene entre 46 y 55 años de edad, siendo así representado por el 31,0% juntamente al 20,6% de los profesores de entre 56 a 70 años que comparten el mismo nivel de ansiedad. Por otro lado; los profesores de 36 a 45 años representados por el 13,7% tienen un nivel mínimo de ansiedad, al igual que el 10,3% de los profesores de entre 46 a 55 años. Es decir: que la mayor cantidad de profesores con mayores niveles de ansiedad oscila en las edades superiores a 46 años de edad.

4.3 SATISFACCIÓN LABORAL - LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

A continuación se presentará los resultados de obtenidos a través de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG. En este sentido se tomara en cuenta los resultados por subescala tanto como los resultados generales, a fin de poder determinar el grado de satisfacción en el ámbito laboral de la población de estudio.

4.3.1 Resultados Satisfacción Laboral Por Dimensiones (Factores)

FACTOR 1. CONDICINES DE TRABAJO

Tabla 30

Resultados de la Dimensión: Condiciones de trabajo

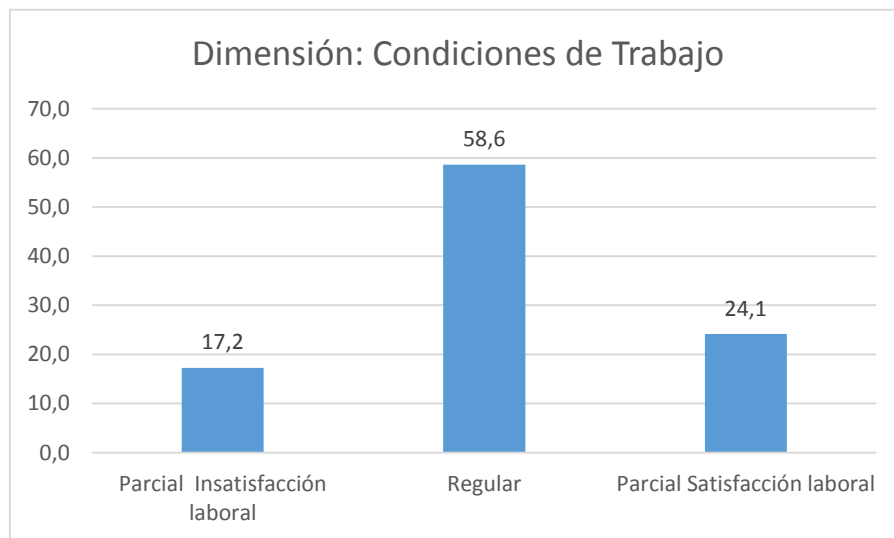
Dimensión: Condiciones de Trabajo

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcial Insatisfacción laboral		5	17,2	17,2	17,2
	Regular		17	58,6	58,6	75,9
	Parcial Satisfacción laboral		7	24,1	24,1	100,0
	Total		29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 32

Resultados de la Dimensión: Condiciones de trabajo



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

A través del gráfico anterior podemos observar que en la Dimensión Condiciones de Trabajo. Del total de la población de estudio, el 58,6% de los profesores indica no estar ni satisfecho, ni insatisfecho; empujando así el medidor “Regular”. Este dato llama la atención debido a que tras años de trabajo en los centros educativos con casi poco cambios en el ambiente, los profesores optaron por ser más indiferentes a esta dimensión. Por otro lado se tiene un porcentaje del 24,1% de profesores que se sienten parcialmente satisfechos con las condiciones de trabajo y el restante 17,2% de los profesores indica estar parcialmente insatisfecho.

FACTOR 2 BENEFICIOS Y REMUNERACIONES LABORALES

Tabla 31

Resultados de la Dimensión: Beneficios y Remuneraciones Laborales

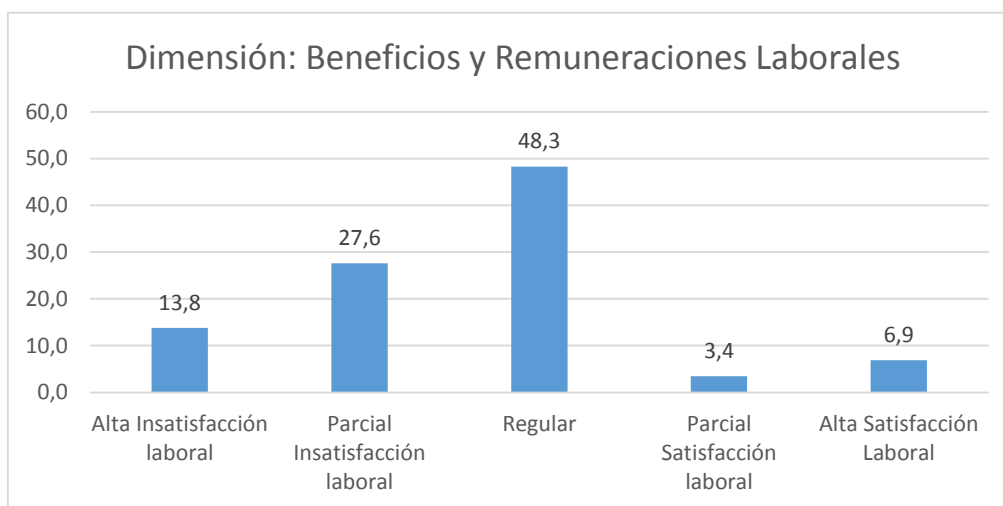
Dimensión: Beneficios y Remuneraciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Alta Insatisfacción laboral	4	13,8	13,8	13,8
	Parcial Insatisfacción laboral	8	27,6	27,6	41,4
	Regular	14	48,3	48,3	89,7
	Parcial Satisfacción laboral	1	3,4	3,4	93,1
	Alta Satisfacción Laboral	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 33

Resultados de la Dimensión: Beneficios y Remuneraciones Laborales



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el gráfico anterior se puede evidenciar que dentro de la dimensión beneficios y remuneraciones laborales, del total de la población de estudio, el 48,3% de los profesores indica sentirse regular. Es decir: que en este grupo los beneficios laborales no generan satisfacción o insatisfacción. Sin embargo se puede ver claramente como son más los profesores parcialmente insatisfechos, representados por el 27,6% y con altamente insatisfechos representados por el 13,8%. Quedando solo el 6,9% y el 3,4% con alta satisfacción y parcial satisfacción laboral respectivamente.

FACTOR 3. SUPERVISIÓN

Tabla 32

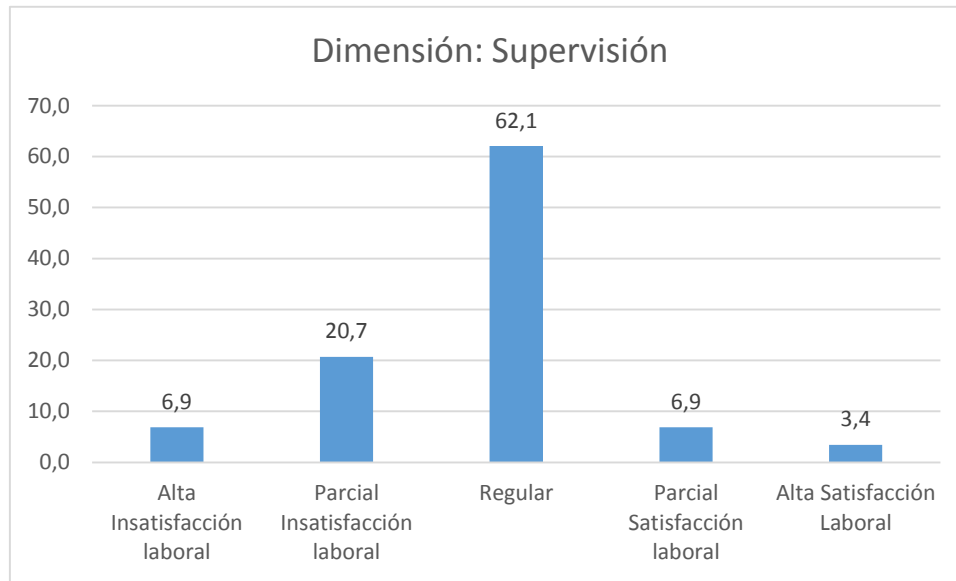
Resultados de la Dimensión: Supervisión

		Dimensión: Supervisión			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alta Insatisfacción laboral	2	6,9	6,9	6,9
	Parcial Insatisfacción laboral	6	20,7	20,7	27,6
	Regular	18	62,1	62,1	89,7
	Parcial Satisfacción laboral	2	6,9	6,9	96,6
	Alta Satisfacción Laboral	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 34

Resultados de la Dimensión: Supervisión



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En la dimensión “Supervisión”, con la ayuda del grafico anterior se puede dilucidar que del total de la población, la gran mayoría compuesta por el 62,1% de los profesores no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho. Dando a entender que dentro de las relaciones con la autoridad, lo profesores tienen un sentir regular. En cuanto a los demás porcentajes. Son más los profesores insatisfechos que los satisfechos, puesto que el 20,7% se siente parcialmente insatisfechos, seguido de un 6,9% con alta insatisfacción. Por otro lado, de igual manera el 6,9% de los profesores se encuentra parcialmente insatisfecho y apenas el 3,4% se encuentra con alta satisfacción laboral.

FACTOR 4. RELACIONES HUMANAS

Tabla 33

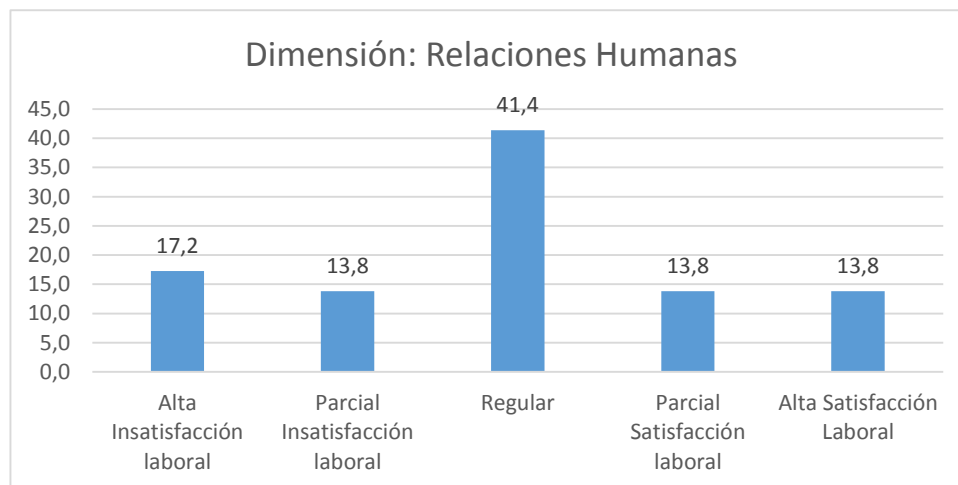
Resultados de la Dimensión: Relaciones Humanas

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Alta Insatisfacción laboral	5	17,2	17,2	17,2
	Parcial Insatisfacción laboral	4	13,8	13,8	31,0
	Regular	12	41,4	41,4	72,4
	Parcial Satisfacción laboral	4	13,8	13,8	86,2
	Alta Satisfacción Laboral	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 35

Resultados de la Dimensión: Relaciones Humanas



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En la dimensión de relaciones Humanas, se identifica que del total de la población de estudio, la gran mayoría comprendida por el 41,4% de los profesores indica que no se encuentra ni satisfecho, ni insatisfecho en relación a las relaciones humanas. Este dato es bastante importante dado que en la labor docente las relaciones intersubjetivas son trascendentales para un mejor desempeño. En este sentido, son más los profesores que se inclinan a la insatisfacción que a la satisfacción, dado que el 17,2% de los profesores se encuentra con alta satisfacción laboral. Seguido del 13,8% con parcial satisfacción. Por otro lado se encuentra el 13,8% de los profesores con parcial satisfacción y alta satisfacción laboral.

FACTOR 5. PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN

Tabla 34

Resultados de la Dimensión: Promoción y Capacitación

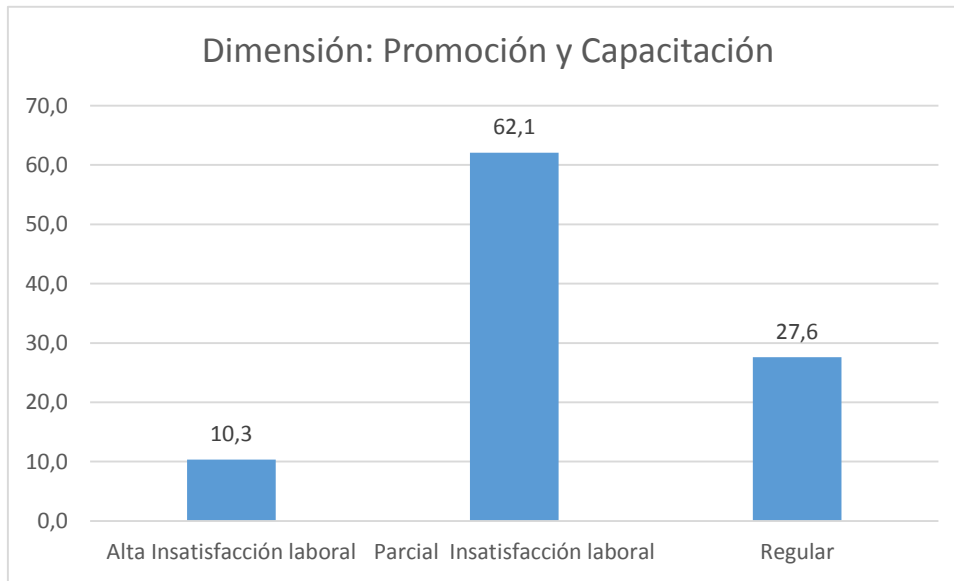
Dimensión: Promoción y Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta Insatisfacción laboral	3	10,3	10,3	10,3
	Parcial Insatisfacción laboral	18	62,1	62,1	72,4
	Regular	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25)

Gráfico 36

Resultados de la Dimensión: Promoción y Capacitación



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En la dimensión “Promoción y capacitación”, tomando en cuenta el gráfico anterior se puede evidenciar que del total de la población, el 62,1% de los profesores se encuentran parcialmente insatisfechos, es decir: que el hecho de sentirse estancados en un puesto de trabajo y en una categoría que no ascienda para optar por mejores sueldos está generando parcial insatisfacción en los profesores. Seguidamente se tiene al 27,6% de los profesores que no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho en relación a esta dimensión. Quedando así el restante 10,3% de los profesores que se encuentra con alta insatisfacción laboral.

FACTOR 6. COMUNICACIÓN

Tabla 35

Resultados de la Dimensión: Comunicación

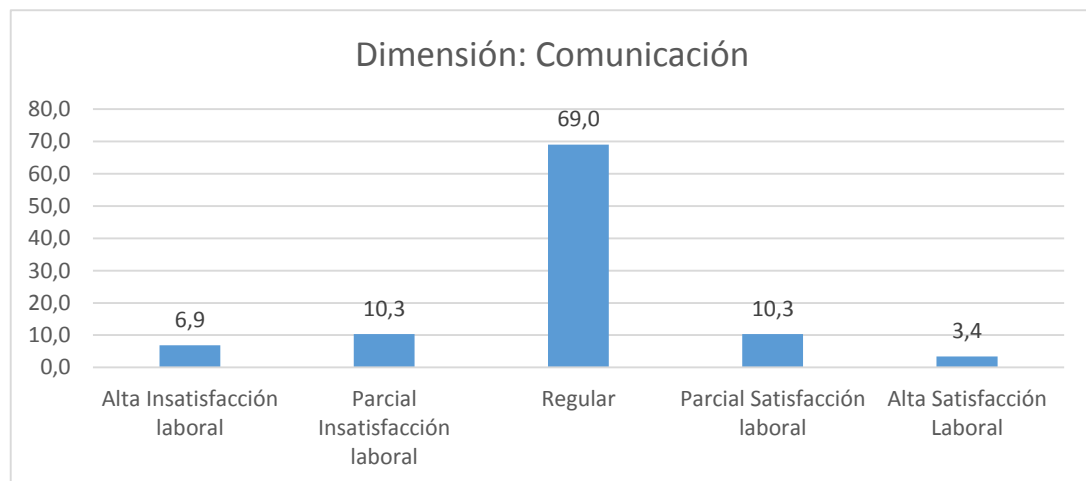
Dimensión: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido Alta Insatisfacción laboral	2	6,9	6,9	6,9
Parcial Insatisfacción laboral	3	10,3	10,3	17,2
Regular	20	69,0	69,0	86,2
Parcial Satisfacción laboral	3	10,3	10,3	96,6
Alta Satisfacción Laboral	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 37

Resultados de la Dimensión: Comunicación



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En cuanto a la dimensión “Comunicación” podemos observar que el 69,0% de los profesores no se encuentra ni satisfecho, ni insatisfecho con la comunicación en el ámbito laboral. Este dato llama la atención, dado que una buena comunicación en la labor docente es fundamental para una mejor educación. Así mismo, se tiene el mismo porcentaje 10,3% en profesores con parcial satisfacción labora y profesores con parcial insatisfacción laboral. Mostrando la polaridad en la percepción respecto a esta dimensión. Finalmente se tiene una alta insatisfacción laboral comprendida por el 6,9% y 3,4% de los profesores con alta satisfacción laboral.

FACTOR 7. PUESTO DE TRABAJO

Tabla 36

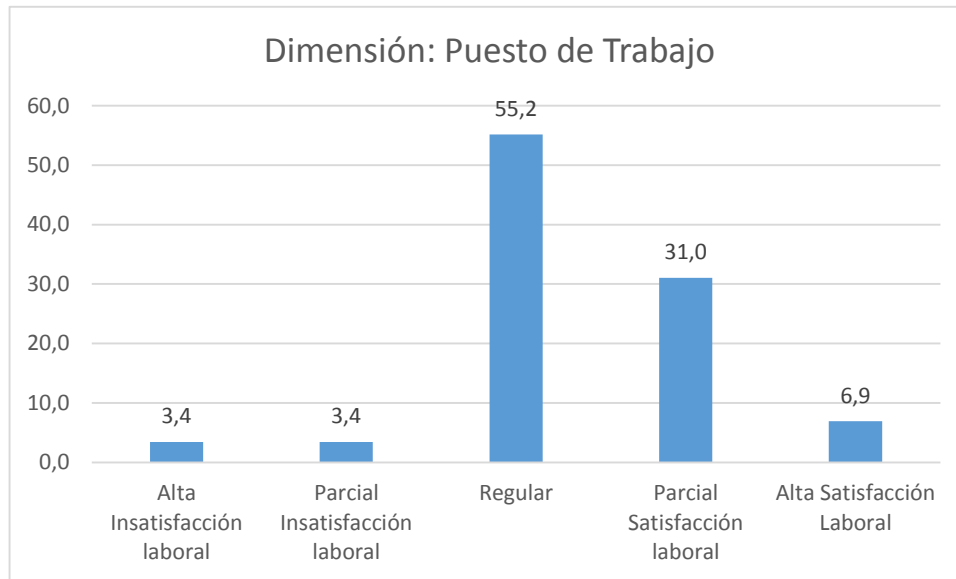
Resultados de la Dimensión: Puesto de Trabajo

		Dimensión: Puesto de Trabajo		Porcentaje	Porcentaje
Válido		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
	Alta Insatisfacción laboral	1	3,4	3,4	3,4
	Parcial Insatisfacción laboral	1	3,4	3,4	6,9
	Regular	16	55,2	55,2	62,1
	Parcial Satisfacción laboral	9	31,0	31,0	93,1
	Alta Satisfacción Laboral	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Tabla 37

Resultados de la Dimensión: Puesto de Trabajo



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En la dimensión “Puesto de trabajo” se puede destacar que a diferencia de las demás dimensiones, hay más presencia de satisfacción laboral. Sin embargo continúa encabezando el 55,2% de los profesores que considera que no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho en relación al puesto de trabajo. Seguido del 31,0% de los profesores que se siente parcialmente satisfecho con su puesto de trabajo al igual que el otro 6,9% de los profesores que tiene alta satisfacción. Por el contrario es una minoría que siente tanto parcial insatisfacción como alta insatisfacción representada por el mismo porcentaje 3,4%.

4.3.2 Resultado general de satisfacción laboral

Tabla 38

Resultados del Nivel de Satisfacción Laboral de los profesores

Nivel de Satisfacción Laboral de los profesores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcial Insatisfacción laboral	3	10,3	10,3	10,3
	Regular	14	48,3	48,3	58,6
	Parcial Satisfacción laboral	11	37,9	37,9	96,6
	Alta Satisfacción Laboral	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Tabla 39

Resultados Estadísticos de la Variable Satisfacción Laboral

Estadísticos		
Nivel de Satisfacción Laboral de los profesores		
N	Válido	29
	Perdidos	0
	Media	3,34
	Mediana	3,00
	Moda	3
	Desv. Desviación	0,721
	Varianza	0,520

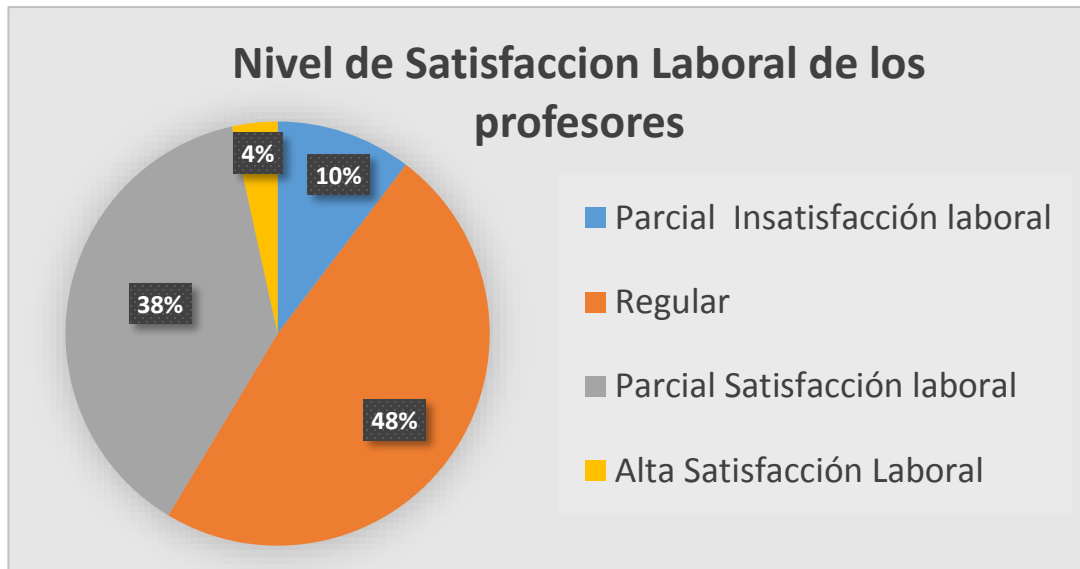
Rango		3
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	4,00

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Gráfico 38

Resultados del Nivel de Satisfacción Laboral de los profesores

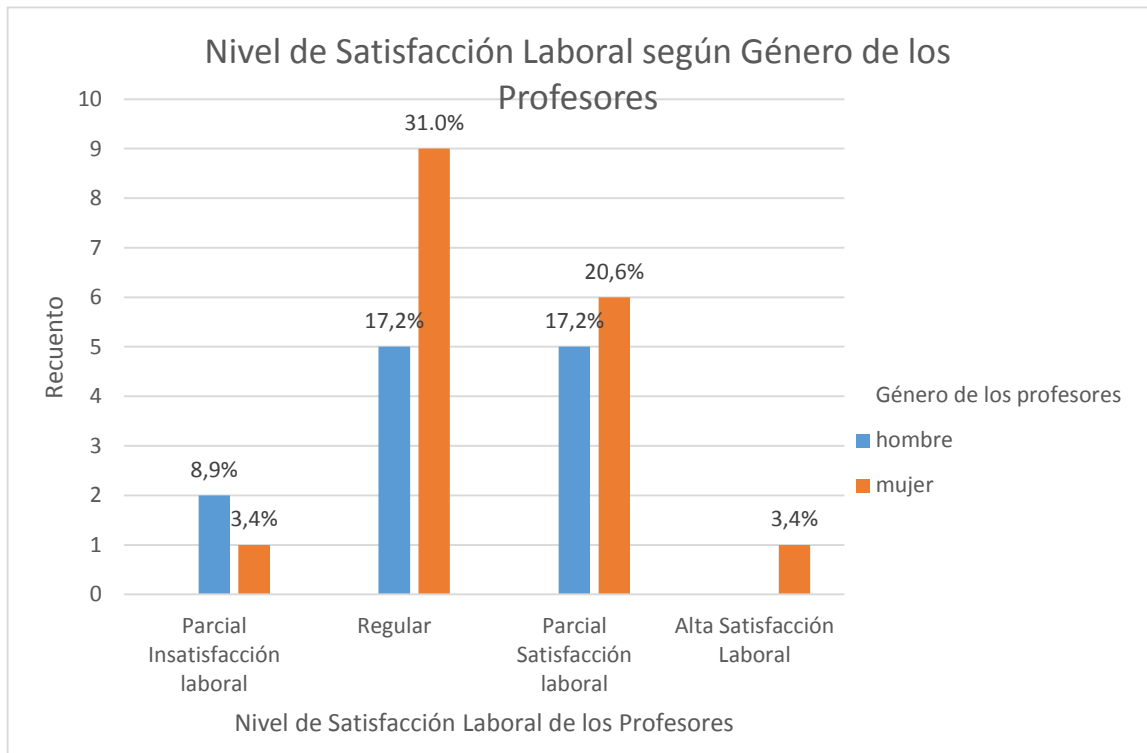
Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).



En cuanto a los resultados generales de la variable satisfacción laboral, se puede identificar con ayuda del gráfico anterior, se puede dilucidar el total población se encuentra fraccionada en cuatro partes, siendo el grupo mayoritario el 48% de los profesores que no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho laboralmente. Así mismo se puede verificar que el 38% de los profesores siente parcial satisfacción laboral. Por otro lado, una pequeña parte compuesta por el 10% de los profesores se encuentra con parcial insatisfacción laboral. Finalmente solo un 4% de los profesores siente alta satisfacción laboral.

Gráfico 39

Resultados de Niveles de Satisfacción Laboral según Género de los Profesores

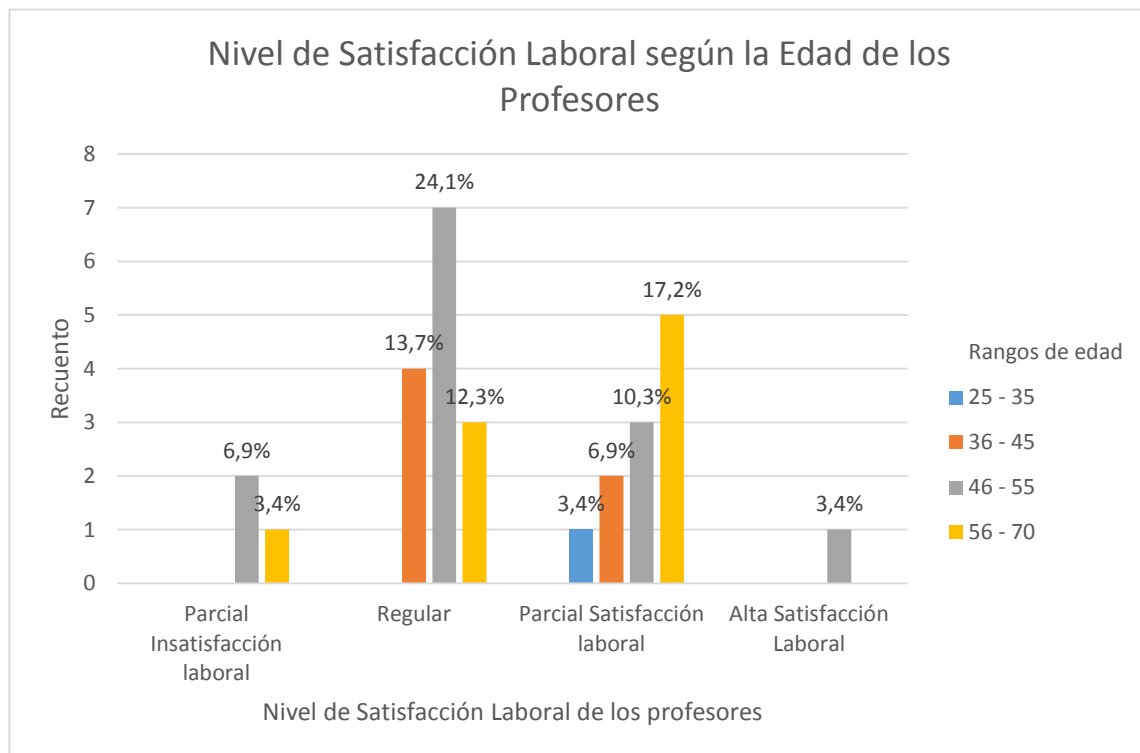


Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En el gráfico anterior se puede identificar que el nivel regular de satisfacción laboral representa el porcentaje más alto con un 31,0% en los profesores de sexo femenino, seguido de una parcial satisfacción laboral con un 20,6% del mismo sexo. En cuanto a sexo masculino, se puede observar tanto el nivel de satisfacción regular como parcial satisfacción laboral están representados por el 17,2%.

Gráfico 40

Resultados de Nivel de Satisfacción Laboral según la Edad de los Profesores



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En cuanto al nivel de satisfacción laboral según la edad de los profesores, se puede identificar que el 24,1%, de profesores comprendida entre los 46 y 55 no se siente ni satisfecho ni insatisfecho, siendo así el mayor porcentaje de la población de estudio. En cuanto a la población que tiene entre 56 a 70 años de edad, se puede observar que el 17,2% tiene parcial satisfacción laboral. Posteriormente se muestra en el gráfico que los profesores que tienen entre 36 y 45 años de edad no se sienten ni satisfecho, ni insatisfecho con su trabajo. Dando a entender que el mayor porcentaje de los profesores se encuentra regular en relación a la satisfacción laboral.

4.4 Análisis Estadístico y Comparativo de Ansiedad y Satisfacción Laboral

Tras obtener todos los resultados necesarios para la presente investigación, se procedió con el análisis empleando el programa estadístico IBM SPSS Statistics. Obteniendo así, la prueba de normalidad, la cual es necesaria para el análisis estadístico de la correlación entre las variables Ansiedad y Satisfacción laboral en los Profesores de la U.E. Copacabana “A” de la ciudad de La Paz.

4.4.1 Prueba de normalidad

Tabla 40

Resultados de la Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ansiedad de los profesores	,137	29	,175	,974	29	,677
Satisfacción Laboral de los profesores	,119	29	,200*	,965	29	,428

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Según la tabla número 40 de prueba de normalidad observamos que el grado de libertad es de 29, por tanto al ser mejor a 50 se procedió emplear la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. A su vez, el p valor, que también se lo denomina valor de significancia es de 0,677 el cual es mayor que 0,05. Lo cual determinaría que la distribución de datos es normal tanto en la variable Ansiedad como Satisfacción Laboral. Razón por la cual la hipótesis se analiza con una prueba paramétrica.

4.4.2 Resultados de correlación

Tabla 41

Resultados de la Correlación Entre las Variables Ansiedad y Satisfacción Laboral

Correlaciones

		Ansiedad de los profesores	Satisfacción Laboral de los profesores
Ansiedad de los profesores	Correlación de Pearson	1	-,374*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	29	29
Satisfacción Laboral de los profesores	Correlación de Pearson	-,374*	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	29	29

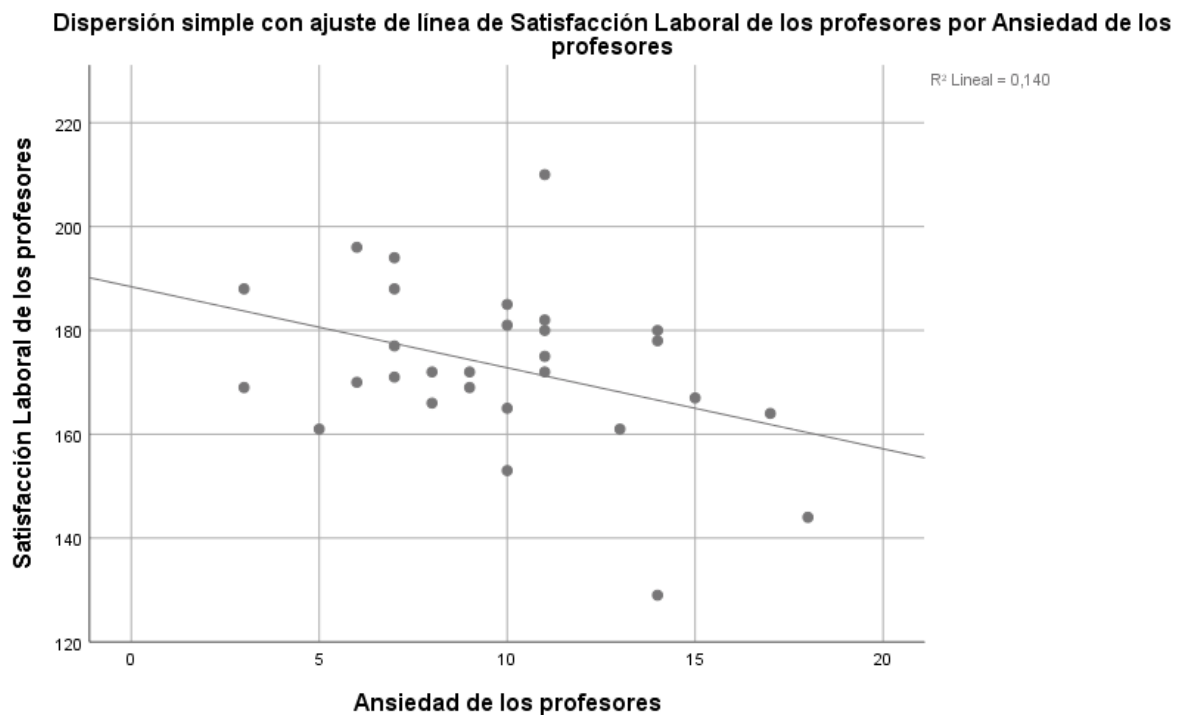
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Una vez establecida la prueba de normalidad que orienta el análisis de la hipótesis bajo una prueba paramétrica; se emplea la correlación de Pearson ilustrada en el gráfico anterior, en la que se puede identificar que el sig. (Bilateral) es 0,046, el cual es menor a 0,05. Por tanto: con un nivel de confianza del 95%, el dato del coeficiente de correlación “r” es “significativo”. (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2012, pág. 304)

Gráfico 41

Diagrama de Dispersión de las Variables Ansiedad y Satisfacción Laboral de los profesores



Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

En cuanto el coeficiente r de Pearson que es $-0,374$, se puede afirmar que la “correlación es negativa media o inversamente proporcional moderada entre las variables Ansiedad y Satisfacción laboral. Demostrando así que a mayores niveles de ansiedad menos probabilidades de incidencia de Satisfacción Laboral, así como también a mayores niveles de Satisfacción Laboral, menores niveles de Ansiedad. (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Luicio, 2012, pág. 305)

Por tanto, se aprueba la hipótesis planteada en la presente investigación:

“Existe relación significativa entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, 2022.”

4.4.3 Resultados de la correlación entre dimensiones de ambas variables

En cuanto a la correlaciones entre las dimensiones de la variable Ansiedad y Satisfacción laboral, destacamos que

Tabla 42

Correlaciones entre las Dimensiones de la Variable Ansiedad y Satisfacción Laboral

		Dimensión subjetiva		
		F3S	F4RH	
Dimensión subjetiva	Correlación de Pearson	1	-,440*	-,475**
	Sig. (bilateral)		,017	,009
	N	29	29	29
F3 Supervisión	Correlación de Pearson	-,440*	1	,771**
	Sig. (bilateral)	,017		,000
	N	29	29	29
F4 Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	-,475**	,771**	1
	Sig. (bilateral)	,009	,000	
	N	29	29	29

Nota. Fuente: Elaboración Propia (Datos recabados en SPSS 25).

Si bien ya se obtuvo los resultados de la correlación a nivel general, en cuanto a las dimensiones particulares de cada variable, se puede observar que solo la dimensión subjetiva de la variable ansiedad tiene correlación con 2 factores de la variable satisfacción laboral. Ambas correlaciones poseen un nivel de significancia bilateral menor al 0,05. Entre la dimensión subjetiva y el factor 3 supervisiones se tiene un sig. (Bilateral) de 0,017. En cuanto a la correlación entre la dimensión subjetiva y el factor 4 relaciones humanas se tienen un sig. (bilateral) de 0,009. Dando a entender con un nivel de confianza del 95%, el dato del coeficiente de correlación “r” de ambas correlaciones es “significativo”.

Por tanto, partiendo por el coeficiente r de Pearson de la correlación entre la dimensión subjetiva y el factor 3 supervisión; se obtuvo un $-.440^*$. El cual permite afirmar que la “correlación es negativa media o inversamente proporcional moderada. Demostrando así que a mayor incidencia sintomatológica ansiosa subjetiva menos probabilidades de incidencia de satisfacción en el ámbito de la supervisión. De la misma manera. A mayor incidencia de satisfacción en el factor supervisión, menor presencia de sintomatología ansiosa en la dimensión subjetiva.

Así mismo, tomando en cuenta el coeficiente r de Pearson de la correlación entre la dimensión subjetiva y el factor 4 relaciones; se obtuvo un $-.475^{**}$. El cual permite afirmar que la “correlación es negativa media o inversamente proporcional moderada. Demostrando así que a mayor incidencia sintomatológica ansiosa subjetiva menos probabilidades de incidencia de satisfacción en el ámbito de las relaciones humanas. De la misma manera. A mayor incidencia de satisfacción en el factor relaciones humanas, menor presencia de sintomatología ansiosa en la dimensión subjetiva.

4.5 Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en el aparatado anterior, a saber; existe relación entre las variables ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la U.E. Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, 2022. Es importante reconocer la relevancia de la presente investigación dado que esclarece la realidad de la labor docente.

En este sentido, es necesario reconocer que en Bolivia existe una ausencia de saberes que vinculen la ansiedad y la satisfacción laboral en profesores, tomando en cuenta un contexto complejo como lo es la crisis sanitaria por covid 19, representando una dificultad para la toma de decisiones u optar por políticas alternativas que velen por la salud mental de los profesores.

Sin embargo, en Perú se realizó un acercamiento a la realidad de los profesores, en la investigación sobre Salud mental y calidad de sueño en 101 damas y 102 varones docentes de educación básica regular, donde se evidenció que:

Los niveles de ansiedad identificados en el estudio fueron altos, el 77,45 % de los varones y el 70,30 % de las mujeres presentan trastornos de ansiedad y el 47,06 % de los varones y el 44,55 % de las mujeres presentan una pobre calidad de sueño. Conclusiones. Estos factores afectan a la salud mental de la población por lo que es necesario abordar los problemas de salud mental de las personas durante esta pandemia de COVID-19”. (Roque Huanca, y otros, 2022, pág. 1)

Por tanto, resulta trascendental darle la atención correspondiente a la salud mental de los profesores, tomando en cuenta su rol fundamental en el desarrollo de la sociedad.

Para tal efecto, a carencia de investigaciones directamente relacionadas. Se tomarán algunas investigaciones vinculadas por variables o por población para un análisis profundo. En esta dirección se identificó que antes de la pandemia por covid 19, en la gestión 2018; se realizó una investigación sobre la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal docente de la Unidad Educativa Hernando Siles Reyes de la ciudad de La Paz. Dando como conclusión que existe relación significativa

entre ambas variables. (Zapata Arias, 2018) Destacando así, que la relación afectiva que tenga un profesor con su ámbito laboral terminará afectando su salud mental de alguna manera. Dicha información tiene bastante relación con una investigación realizada en España, la cual analiza la prevalencia de burnout y los factores de riesgo asociados a nivel demográfico, laboral, apoyo social percibido, ansiedad y satisfacción laboral en el colectivo de trabajadores/as sociales en España, 2022: obteniendo como resultados que existen:

Relaciones entre las dimensiones de burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral. La aparición del síndrome de burnout se asocia significativamente a un mayor índice de ansiedad y menor satisfacción laboral. Resulta significativo que los profesionales del Trabajo Social, que desempeñan su actividad laboral en la administración pública y, dentro de ella, en el sistema de servicios sociales, presentan una alta despersonalización, menor apoyo social e insatisfacción laboral junto a una mayor ansiedad. (Caravaca-Sánchez, Pastor-Seller, Barrera-Algarín, & Sarasola, 2022, pág. 12)

Por otro lado; en poblaciones del ámbito médico, se vio la necesidad de investigar la relación entre la ansiedad y satisfacción en 133 enfermeros que atienden a pacientes COVID-19 en un hospital del departamento de Ica, Perú 2021, concluyendo en que existe correlación negativa, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, que arroja un coeficiente de correlación de -0.441 , lo cual indica que existe una correlación negativa moderada entre la Ansiedad y la Satisfacción Laboral. (Alata Astuquillca & Hernandez Angulo, 2021, pág. 74)

Esto quiere decir: que no solo en la profesión docente existe una relación negativa, sino también este fenómeno me vivencia en los profesionales enfermeros, quienes bajo el mismo contexto de crisis sanitaria por covid 19, se ven inmersos en situaciones que pueden generar sintomatología ansiosas que estaría afectando su satisfacción laboral.

En otra población similar, se investigó bajo el título “Ansiedad y Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020”, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación que existe entre la ansiedad y satisfacción laboral en 30 enfermeros”, determinando que el grado de correlación que existe entre la Ansiedad y la Satisfacción Laboral de manera negativa moderada e inversa, según el coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de -0,465. (Huamani Llanto & Magallanes Quispe, 2020, pág. 52)

Con todo lo mencionado anteriormente, se evidencia que la relación negativa entre las variables ansiedad y satisfacción laboral. Es un fenómeno importante a la hora de considerar la salud mental y la satisfacción laboral de los educadores.

Por otro lado, llama la atención conocer que tras haber correlacionado todas las dimensiones de ambas variables. Solo tres presentarían un resultado comprometedor. Es decir: que la dimensión subjetiva de la variable ansiedad tiene relación significativa con el factor supervisión y el factor relaciones humanas, correspondientes a la variable satisfacción laboral. Ambas correlaciones presentan un nivel del 95%; acreditando que la dato del coeficiente de correlación “r” de Pearson es significativa.

Siendo posible afirmar que a mayor incidencia sintomatológica ansiosa subjetiva menos probabilidades de incidencia de satisfacción en el ámbito de la supervisión. Y viceversa con un coeficiente $-.440^*$; el cual permite afirmar que la “correlación es negativa media.

De la misma manera, se evidenció en la correlación entre la dimensión subjetiva y el factor 4 relaciones humanas; una correlación negativa media, dando a entender que a mayor incidencia sintomatológica ansiosa subjetiva menos probabilidades de incidencia de satisfacción en el ámbito de las relaciones humanas. Y viceversa con un coeficiente de $-.475$.

Ambos resultados resultan muy esclarecedores respecto de la realidad de los profesores de la U.E. Copacabana “A”, considerando que en la dimensión subjetiva se

encuentran los niveles mal altos de ansiedad leve y moderada de la mayoría de los profesores. Este dato es representado por el 48,3% ansiedad leve y el y 27,6% ansiedad moderada. Ahora bien, los síntomas comunes correspondiente a dicha dimensión tiene que ver con el Miedo a diversas situaciones de rechazo o a perder el control, recuerdos atemorizantes, escasa concentración, problemas con la memoria y dificultad para razón, como la confusión o la distracción.

Curiosamente, existe relación de la dimensión subjetiva con los factores supervisión y relaciones humanas. En las cuales, se requiere de ciertas facultades subjetivas, las cuales se verían comprometidas por altos niveles de ansiedad. Es decir: que tomando en cuenta las correlaciones anteriores, las relaciones entre compañeros y con el jefe serían las más influyentes para generar mayores niveles de ansiedad tanto general como dimensional.

No esta demás recalcar que, tanto en el factor supervisión como en el factor relaciones humanas, existe una orientación a la insatisfacción y al hecho que no sentirse ni satisfechos, ni insatisfechos. Estarían confirmando su directa relación con el mayor porcentaje de ansiedad.

Otras de las dimensiones que vale la pena analizar a pesar de no tener relación con las dimensiones de la variable ansiedad, es relevante por los resultados que presenta. A saber; la dimensión de beneficios y remuneraciones laborales correspondiente a la variable satisfacción laboral. La cual tendría que ver principalmente con cuanto se percibe a nivel salarial al mes. Esta tendría una tendencia a la insatisfacción laboral. Tomando en cuenta que cerca el 48,3% de los profesores no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho, el 27,6% se encuentra parcialmente insatisfecho y el 13,8% siente una alta insatisfacción respecto a lo que percibe en su salario.

Este resultado tuvo bastante repercusión en diferentes periódicos digitales a lo largo de los últimos años, ya en la gestión 2019 los “Maestros del área urbana quieren ganar igual que los del área rural y piden el cumplimiento del convenio con el Ministerio de

Educación que establece la nivelación salarial de los maestros urbanos, que ganan 20% menos que los rurales.” (Calle, Esperanza , 2019)

Está exigencia surge de la abismal diferencia salarial entre profesores del área urbana y rural;

De acuerdo a los datos proporcionados por el profesor Morales, un maestro inicia su labor profesional con aproximadamente 2800 bolivianos, con los años de antigüedad, llega a percibir hasta 5000 bolivianos. En cambio los maestros del área rural inician con alrededor de 3800 bolivianos, y con la antigüedad llegan hasta 7000 bolivianos. (Calle, Esperanza , 2019)

Así mismo, también existe un rechazo al escalafón salarial creado por el Gobierno nacional, en el que “Solo después de 35 años de servicios, un profesor puede aspirar a ganar un sueldo de alrededor de Bs 7.000 en Chuquisaca. Inicia su carrera docente con un haber mensual de Bs 2.200, según datos de las federaciones de trabajadores en educación urbana y rural del departamento.” (Correo del Sur, 2021) Sin embargo, en el escalafón salarial del magisterio nacional, consta de siete categorías: quinta, cuarta, tercera, segunda, primera, cero y mérito. Los dos últimos incluyen a profesores con más de 30 años de experiencia. Y para pasar de una categoría, se requiere un examen de ascenso cada cuatro años para los maestros y cada cinco años para los administrativos.

El secretario ejecutivo de la Fteuch, Efraín Villarpando, indica a CORREO DEL SUR que un maestro inicia su carrera docente con una carga laboral de 72 horas/mes y un sueldo aproximado de Bs 1.500 (categoría quinta). “La antigüedad se suma cada cinco años en nuestro sector, cuatro años si quieres adelantar con un examen, pero muchas veces ese examen es complicado y tiene trampas; (ese mecanismo) se ha convertido en un cernidor para ascender de categoría. (Correo del Sur, 2021)

Esta problemática que atraviesan los profesores de las unidades educativa fiscales de Bolivia, “Los profesionales en educación aseguran que la pandemia visibilizó las

falencias que tiene el sistema. La dotación de ítems, la remuneración, las condiciones de trabajo y los servicios de salud son algunos de los problemas que identifica este sector.” (Pérez Aranibar, Paola, 2022)

En fin, la realidad de la labor docente antes de ser atendida con prontitud, debe entenderse en su máxima expresión, para tal efecto; la presente investigación rescata las principales problemáticas que atraviesan los profesores, para brindar algunas luces que velen por su salud integral.

CAPITULO V

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La presente investigación toma como objetivo general; determinar la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales 2022. A fin de conocer de manera científica y objetiva la realidad de los profesores.

Al respecto, se concluye en que: “Existe relación significativa entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, 2022.” Gracias a la correlación de Pearson, la cual es $-0,374$. Mismo que permite determinar que la correlación es inversamente proporcional moderada entre las variables Ansiedad y Satisfacción laboral. Demostrando así; que a mayores niveles de ansiedad menos probabilidades de incidencia de Satisfacción Laboral, de la misma manera a mayores niveles de Satisfacción Laboral, menores niveles de Ansiedad. Así mismo destacar que el dato del coeficiente “r” de Pearson es “significativo” con una significancia (Bilateral) de $0,046$, el cual es menor a $0,05$, obteniendo un grado de confianza del 95%.

Así mismo, destacar que dicha relación tiene una gran trascendencia en profesiones que involucran el contacto interpersonal en sus trabajos. Evidenciando la existencia de una correlación negativa entre la ansiedad y la satisfacción laboral en poblaciones como los profesionales del colegio de Trabajo Social de España. (Caravaca-Sánchez, Pastor-Seller, Barrera-Algarín, & Sarasola, 2022, pág. 12). También en enfermeros del hospital del departamento de Ica, Perú 2021. (Alata Astuquillca & Hernandez Angulo, 2021, pág. 74). Juntamente al personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020” (Huamani Llanto & Magallanes Quispe, 2020, pág. 52). Datos que se desglosaron exhaustivamente en el apartado anterior bajo el título; discusión.

En este sentido, es necesario tomar en cuenta la ansiedad y satisfacción laboral a la hora de velar por la salud mental y laboral de los profesores u otra población que involucre un constante contacto humano.

Por otro lado, la investigación cuenta con dos objetivos específicos que son respondidos con base en los resultados obtenidos.

- ✓ **Primero:** Identificar los niveles de ansiedad de los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz.

Partiendo de la premisa de que ansiedad es entendida por la presencia de sentimientos desagradables de tensión o pena que expresa el individuo y que recoge sentimientos de miedo y la necesidad de evitar lugares u objetos (Villa, Aurelio. Calvete Esther, 1997, citado en Cardozo Gutierrez, 2012, pág. 101) se concluye que el 64% profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A”; se han visto afectada por la ansiedad en un nivel leve. Es decir: que más de la mitad de los profesores estarían presentando sintomatología ansiosa no elevada, pero con ciertos índices que impedirían el buen desempeño de las funciones cognitivas. También se identificó que el 31% de los profesores tiene un nivel de ansiedad mínimo, el cual forma parte del diario vivir y no representa una alerta. Finalmente, solo una pequeña parte correspondiente al 6,9% de los profesores estaría presentando sintomatología anginosa en un nivel moderado.

Así mismo, en logró determinar que la ansiedad leve tiene mayor presencia tanto en la dimensión autonómica como en la dimensión de sistemas vasomotores; con un 84,2% y un 80% correspondientemente. Es decir: que los profesores se ven mayormente afectados en el área autonómica encargada de las acciones involuntarias y en la presencia de síntomas de sensación de calor, rubor facial y sudoración en un nivel leve.

Sin embargo, en la dimensión subjetiva existen mayores niveles de ansiedad elevada en comparación con las demás dimensiones. Este dato va representado por el 48,3% leve y el 27,6% en nivel moderado. Dando a entender existen mayores

sintomatologías de ansiedad a nivel subjetivo. Mismo que resulta preocupante, dada la naturaleza intersubjetiva de la labor docente.

- ✓ **Segundo:** Identificar el nivel de satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz.

Por otro lado, es importante entender que la satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos. (Bracho 1989 citado en (Morillo Mronta, 2006). De esta manera, se concluye que el 48% correspondiente al grupo mayoritario de los profesores de la U.E. Copacabana “A” se encuentra regular, en torno a la variable satisfacción. Dando a entender la relación que tienen los profesores con su trabajo no termina de situar a la mayoría a estar satisfecho ni insatisfecho. Posteriormente se verificó que el 38% de los profesores siente parcial satisfacción laboral. Misma que permite comprender que existe una tendencia a la satisfacción en los profesores de la U.E. Copacabana “A”. Finalmente solo una pequeña parte representada por el 10% de los profesores se siente parcialmente insatisfecho en relación a su trabajo.

En cuanto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral, se verifica que la dimensión de beneficios y remuneraciones laborales. Presentaría una tendencia a la insatisfacción laboral. Tomando en cuenta que cerca el 48,3% de los profesores no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho, el 27,6% se encuentra parcialmente insatisfecho y el 13,8% siente una alta insatisfacción respecto a lo que percibe en su salario. Y solo una pequeña parte correspondiente al 9,3% representaría a los profesores que se encuentran con alta y parcial satisfacción.

Esta realidad se ve corroborada por diferentes periódicos nacionales, en los cuales se afirma:

- “Maestros del área urbana quieren ganar igual que los del área rural y piden el cumplimiento del convenio con el Ministerio de Educación que establece la

nivelación salarial de los maestros urbanos, que ganan 20% menos que los rurales.” (Calle, Esperanza , 2019)

- De acuerdo a los datos proporcionados por el profesor Morales, un maestro inicia su labor profesional con aproximadamente 2800 bolivianos, con los años de antigüedad, llega a percibir hasta 5000 bolivianos. En cambio los maestros del área rural inician con alrededor de 3800 bolivianos, y con la antigüedad llegan hasta 7000 bolivianos. (Calle, Esperanza , 2019)
- “Solo después de 35 años de servicios, un profesor puede aspirar a ganar un sueldo de alrededor de Bs 7.000 en Chuquisaca. Inicia su carrera docente con un haber mensual de Bs 2.200, según datos de las federaciones de trabajadores en educación urbana y rural del departamento.” (Correo del Sur, 2021)
- El secretario ejecutivo de la Fteuch, Efraín Villarpando, indica a CORREO DEL SUR que un maestro inicia su carrera docente con una carga laboral de 72 horas/mes y un sueldo aproximado de Bs 1.500 (categoría quinta). “La antigüedad se suma cada cinco años en nuestro sector, cuatro años si quieres adelantar con un examen, pero muchas veces ese examen es complicado y tiene trampas; (ese mecanismo) se ha convertido en un cernidor para ascender de categoría. (Correo del Sur, 2021)

Concluyendo que la dimensión beneficios y remuneraciones laborales es la más afectada en el ámbito laboral de los profesores.

Finalmente, en la correlación entre las dimensiones de ambas variables. Se puede evidenciar que solo la dimensión subjetiva de la variable ansiedad tiene relación con la dimensión supervisión y con la dimensión relaciones humanas, las cuales son parte de la variable satisfacción laboral.

Ambas correlaciones poseen un nivel de significancia bilateral menor al 0,05. Entre la dimensión subjetiva y la dimensión supervisión se tiene un sig. (bilateral) de 0,017. En cuanto a la correlación entre la dimensión subjetiva y la dimensión relaciones

humanas se tiene un sig. (bilateral) de 0,009. Dando a entender con un nivel de confianza del 95%, el dato del coeficiente de correlación “r” de ambas correlaciones es “significativo”.

Por tanto, en la correlación entre la dimensión subjetiva y la dimensión supervisión; se obtuvo un coeficiente de $-.440^*$. El cual permite afirmar que la “correlación es negativa media o inversamente proporcional moderada. Demostrando así que a mayor incidencia sintomatológica ansiosa subjetiva menos probabilidades de incidencia de satisfacción en el ámbito de la supervisión. De la misma manera. A mayor incidencia de satisfacción en el factor supervisión, menor presencia de sintomatología ansiosa en la dimensión subjetiva.

En cuanto a la correlación entre la dimensión subjetiva y la dimensión relaciones humanas; se obtuvo un $-.475^{**}$. El cual permite afirmar que la “correlación es negativa media o inversamente proporcional moderada. Demostrando así que a mayor incidencia sintomatológica ansiosa subjetiva menos probabilidades de incidencia de satisfacción en el ámbito de las relaciones humanas. De la misma manera. A mayor incidencia de satisfacción en el factor relaciones humanas, menor presencia de sintomatología ansiosa en la dimensión subjetiva.

Ambos resultados resultan muy esclarecedores respecto de la realidad de los profesores de la U.E. Copacabana “A”, considerando que en la dimensión subjetiva se encuentran los niveles mal altos de ansiedad leve y moderada en la mayoría de los profesores. Este dato es representado por el 48,3% ansiedad leve y el 27,6% ansiedad moderada. Y en existe tendencia a la insatisfacción tanto en la dimensión supervisión como en la dimensión relaciones humanas.

Concluyendo que los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, se ve comprometidos con mayor presentica sintomatológica ansiosa en el área subjetivo, el cual está relacionado tanto con las relaciones humanas como con la relación con el jefe.

5.2 Recomendaciones

Durante el desarrollo de la investigación, se presentaron diversas limitaciones para su desarrollo, muchas estuvieron vinculadas a la limitación de tiempo por parte de los profesores, quienes disponen de las horas contadas para el avance curricular con los estudiantes. Otras están más vinculadas más al factor económico en lo que respecta al mayor alcance en la población investigada. Sin embargo, los objetivos planteados fueron cumplidos a cabalidad. En este sentido, a continuación se plantean las recomendaciones oportunas para próximas investigaciones.

- ✓ Tomando en cuenta la presente investigación, se recomienda llevar a cabo diferentes proyectos y programas orientados a dotar de habilidades sociales y asertivas a fin de mejorar las relaciones humanas. Al mismo tiempo es importante que los directos de las unidades educativas implemente técnicas de liderazgo y trabajo en equipo a fin de contribuir a la satisfacción laboral evitando niveles altos de ansiedad.
- ✓ Se recomienda implementar políticas que motiven la labor docente, tales como dotar de becas a los mejores profesores, invirtiendo en una mejor educación que sirva de ejemplo para sus colegas. Al mismo tiempo es necesario evaluar la escala salarial del profesorado acorde a las necesidades que presentan.
- ✓ Se considera necesario ampliar el alcance de la investigación, tomando en cuenta muestras más representativas tanto de Unidades educativas fiscales, particulares y de convenio tanto del área rural como urbano.
- ✓ También se recomienda investigar variables asociadas, que permitan obtener mayor conocimiento de las relaciones entre el campo laboral y la salud mental del profesorado, al igual que en métodos y estrategias de intervención.
- ✓ Así mismo, se ve conveniente socializar los resultados obtenido en

diversos centros de educativos o similares, concientizando la importancia de la salud mental y su vínculo inmediato con el ámbito laboral. Destacando que el valor fundamental de una investigación radica en ser de conocimiento público e institucional, permitiendo así tomar buenas decisiones.

Bibliografía

- Alata Astuquillca, S. M., & Hernandez Angulo, M. B. (2021). *Ansiedad y satisfaccion laboral en enfermeros que atienden a pacientes covid-19 en un hospital del departamento de ica, 2021*. Chinca, Ica: Universidad Autónoma de ICA.
- Arias Méndez, J., Galindo Castro, M., & Triana Pérez, Á. (2022). SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE Universidades debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 entre el año 2019 Y 2021. *EID Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 17.
- ATB - Digital. (18 de Febrero de 2022). La Paz retoma las clases presenciales a partir del 21 de febrero, anuncia la Dirección de Educación. *ATB - Digital*, pág. 1.
- Banco Mundial. (8 de Junio de 2020). *BANCO MUNDIAL*. Obtenido de BANCO MUNDIAL: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii>
- Barriga Flores, A., & Rendón Morán, A. (2016). *“Impacto De La Remuneración Percibida Sobre La Satisfacción Laboral En Las Familias Del Nivel Socioeconómico C Del Distrito De Arequipa*. Arequipa - Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Beck, A., & Clark, D. (2012). *Tereapia Cognitiva para Trastornos de Ansiedad*. España: Desclée de Brouwer.
- Caballero Rodriguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 6., 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cabezas Heredia, E., Herrera Chavez, R., Ricaurte Ortiz, P., & Novilo Yahuarshungo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana*, 94.

- Calderón Pozo, Y. (2020). *Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Pilotos De La Línea Aérea Amazonas*. La Paz - Bolivia: Repositorio UMSA.
- Calle, Esperanza . (05 de Septiembre de 2019). Maestros urbanos piden ganar igual que rurales. *el Alteño, periodismo, orgullo y noticias*, págs.
<http://www.elalteno.com.bo/ciudad/20190509/maestros-urbanos-piden-ganar-igual-que-rurales>.
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 179-194.
- Cardozo Gutierrez, L. A. (2012). *Expresiones de estrés en los profesores que cursan el programa "licenciatura en ciencias de la educación para maestros titulados de la Universidad Salesiana de Bolivia*. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Cardozo Gutierrez, L. A. (2016). El estrés en el profesorado. *Reflecciones en Psicología* , 75 - 98.
- Cardozo, A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Revistas Bolivianas*, 43 -57.
- Castillo Inostroza , C., & Cifuentes Martínez, G. (2016). *Análisis del efecto de las dimensiones de la Satisfacción Laboral sobre los tipos de Compromiso Organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único.* Universidad del concepto.
- Cejudo, J., & López Delgado, M. L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *ScienceDirect* , 16.
- Chiang, M., & Colbs. (2010). *relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid.

- Cifuentes Faura, J. (2020). Consecuencias en niños del cierre de escuelas por COVID-19: El papel del Gobierno, profesores y padres. *Revista Internacional de Educacion para la Justicia Social*, 9.
- Clark, D., & Beck, A. (2012). *Terapia Cognitiva para trastornos de Ansiedad: ciencia y práctica*. España: Desclée de Brouwer, S.A.
- Colque, H. (15 de Agosto de 2022). *Proyecto sociocomunitario productivo*. La Paz: Ministerio de Educacion.
- Correo del Sur. (06 de 06 de 2021). Día del Maestro: Una revisión al aspecto salarial de los educadores del país. *CORREO del Sur*, pág. 5.
- Cortez-Silva, D., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 11.
- Día del Maestro: Una revisión al aspecto salarial de los educadores del país. (06 de 06 de 2021). *CORREO del sur*, pág. 5.
- Díaz Tinoco, A., Merino Lozano, A., Valderrama Rios, O., & Cuba Sancho, J. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Scielo*, 7.
- El Diario. (21 de Febrero de 2022). deciden retorno a clases desde lunes 21 en La Paz. *El Diario*, pág. 1.
- Ey, H. (2008). *Estudios Psiquiatricos*. Buenos Aires: Polemos.
- Freud, S. (1967). *Obras Completas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Freud, S. (1999). *Sobre la justificación de separar de la neurastenia un determinado síndrome en calidad de "neurosis de angustia"*. Obras Completas, Vol,III.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfaccion Laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegacion de recursos humanos del organismo judicial en la coudad de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar.

- García Allen, J. (30 de Mayo de 2015). *Psicología y mente.com*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Gire, E. (2004). *La educación en la empresa*. Buenos Aires, Argentina: Gránica C.
- González Álvarez, M. (2022). Satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional con las instalaciones y recursos del centro, en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad. *Scielo - Peru*, 12.
- Gore, E. (2004). *La educación en la empresa*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Guillen Calvo, J., & Ordonez Campos, R. (2017). *Depresión y Ansiedad en pacientes adultos en hemodiálisis de un hospital de la Policial Nacional del Perú*. Lima, Perú: Ricardo Palma.
- Hernández Sampieri, R., Fernández collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación 5a*. - Ed. Mexico D.F.: MC GRAW HILL.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Luicio, M. d. (2012). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Honorable Congreso Nacional. (1942). *LEY GENERAL DEL TRABAJO*. La Paz - Bolivia.
- Hopkins, J. (03 de Julio de 2021). *télam DIGITAL*. Recuperado el 23 de Junio de 2022, de télam DIGITAL: <https://www.telam.com.ar/notas/202107/560004-mas-de-cien-paises-cierran-sus-fronteras-e-imponen-restricciones-ante-el-avance-de-la-variante-delta.html>
- Huamani Llanto, L., & Magallanes Quispe, G. (2020). *Ansiedad y satisfaccion laboral en el personal de enfermeria de la clinica San Judas Tadeo - lima, 2020*. Lima, Perú: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.
- Huancaya Victoria , J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista MED EXP*, 11.

- León August, L., & Cardenas Vallejo, H. (2021). Plan educativo aprendemos juntos en casa y sus consecuencias en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el Ecuador 2020. *CIENCIA Y EDUCACION* , 8.
- Maestros sin ítems sobreviven con aporte de padres y cubren déficit. (27 de 03 de 2022). *LOS TIEMPOS*, pág. 3.
- Mamani, G. P. (2021). *Estrés y Satisfacción laboral en docentes de la institución educactiva "Nuestra señora del Carmen" del Distrito de Ilave, Puno - 2021*. Puno, Peru: Universidad Autonoma de ICA.
- Mediola, M., Hernandez, M., Carrasco, R., Servin, M., Hernandez, A., Benavides, M., . . . Jaimes Vergara, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID.19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 19.
- Mercedes, S. (2012). Ansiedad, angustia y neurosis. Antecedentes conceptuales e historicos. *Psicología Iberoamericana vol.21*, 19-28.
- Ministerio de Educaciñon. (18 de Agosto de 2022). Obtenido de https://www.minedu.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=6185:educacion-dispone-retorno-al-horario-normal-de-clases&catid=182:noticias&Itemid=854
- Morales Crespo, M., & Mojica Crespo, R. (2020). Pandemia COVID-19, la nueva emergencia sanitaria de preocupación internacional: una revisión. *Medicina de Familia SEMERGEN*, 13.
- Morante, R. (2022). Artículo Editorial Educación Virtual vs. Educación Presencial. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 10.
- Morillo Mronta, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento. *Sapiens*, 42-57.

- Navarro Dobao, A. (2012). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universitat Abat Oliba CEU.
- Nina Huanca, A. (2019). *Niveles de Ansiedad y Estrategias de Afrontamiento en Mujeres Víctimas de Violencia Familiar en el Servicio Legal Integral Municipal D-4 de la Ciudad de El Alto*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Ozaniz Etxebarria, N., Dosil Santamaria, M., & Idoiaga Mondragon, N. (2021). Estado emocional del profesorado de colegios y universidades en el norte de España ante la COVID-19. *Original Breve*, 8.
- Paucar Villanueva, L. R., & Donayre López, J. W. (2016). *Satisfacción laboral y ansiedad en trabajadores de la Micro Red Santa Luzmila de Comas-2015*. Perú: Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo.
- Peredo Videá, R. (2020). ¿Volvemos a clases? Análisis desde la Psicología Educativa ante los efectos de la pandemia por Covid-19. *Revista de Investigación Psicológica*, 42-56.
- Pérez Aranibar, P. (06 de 06 de 2022). Secuelas de Covid, bajos sueldos y deudas golpean a los maestros. *Los Tiempos*, pág. 3.
- Pérez Aranibar, Paola. (06 de Junio de 2022). Secuelas de Covid, bajos sueldos y deudas golpean a los maestros. *Los Tiempos*, págs.
<https://www.lostiempos.com/actualidad/cochabamba/20220606/secuelas-covid-bajos-sueldos-deudas-golpean-maestros>.
- RAE. (8 de Julio de 2022). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/ansiedad>
- Ramos Cejudo, J., & Cano Vindel, A. (2008). Tratamiento cognitivo conductual de un caso de trastorno por ansiedad generalizada: el componente metacognitivo. *Centro de Psicología clínica y psiquiatría*, 14.

- Rodríguez Fernández, A. (1998). *Introducción a la Psicología del trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Pirámide S.A.
- Roque Huanca, E., Jinez García, E., Pérez Argollo, K., Castro Lujan, J., Salas Mendizabal, B., & Chui Betancur, H. (2022). Salud mental y calidad de sueño en los docentes de educación básica regular. *VIVE*, 9.
- Said - Hung, E., Marcano, B., & Garzón Clement, R. (2021). Ansiedad académica en docentes y COVID-19. Caso instituciones de educación superior en Iberoamérica. *Prisma Social*, 18.
- Said Hung, E., Marcano, B., & Garzon Clemente, R. (2021). Ansiedad académica en docentes y covid-19. caso instituciones de educación superior en iberoamérica. *Revista Prisma Social*, 289-305.
- Salaberria Irrizar, K., & Echeberrua Odrizola, E. (1995). Análsis y modificación de conducta a Exposición como Tratamiento Psicológico en un caso de Fobia Social de tipo Generalizado. *Universidad de Vasca*, 22.
- Salaberria Irrizar, K., & Echeberrua Odrizolaç, E. (1995). Análsis y modificación de conducta a Exposición como Tratamiento Psicológico en un caso de Fobia Social de tipo Generalizado. *Universidad de Vasca*, 22.
- Sanz, I., Sainz, J., & Ana, C. (2020). *Efectos del Coronavirus en la Educación*. Madrid, España: Ciencia y Cultura (OEI).
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 10-59.
- Siguencia Guerrero, P. A. (2016-2017). *INFLUENCIA DEL ESTADO DE ÁNIMO DEL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE PRIMER AÑO DE BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA SAN FRANCISCO EN EL PERIODO 2016-2017*. Ibarra - Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.

- Siliceo Aguilar, A. (2004). *CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL*. México: LIMUSA, S.A.
- Sociedad. (17 de Enero de 2023). Una revisión al aspecto salarial de los educadores del país. *Correo del Sur*, pág. 10.
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. Mexico: Limusa, Noriega Editores .
- Tintaya Coldori, P. (2009). *Proyecto de Investigacion: cuaderno para el estudiante*. La Paz - Bolivia: IIIPP.
- Torres Peñafie, J., & Guaman Paguat, W. (2021). Bien estar en los docentes. *RebE*, 6.
- Unión General de Trabajadores Prevención de riesgos laborales*. (12 de Octubre de 2022). Obtenido de <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
- Urgente.bo. (06 de Junio de 2018). Los maestros bolivianos viven una década de transformación positiva. *Urgente.bo. Tu país, tus noticias*, págs. <https://urgente.bo/noticia/los-maestros-bolivianos-viven-una-d%C3%A9cada-de-transformaci%C3%B3n-positiva>.
- Valdivia Molinar, E. (2014). *La supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesional del IQI*. D.F. México : Instituto Politécnico Nacional.
- Villacorta, A. (15 de Septiembre de 2022). *France24.com*. Obtenido de <https://www.france24.com/es/salud/20220915-la-pandemia-de-covid-19-se-estar%C3%ADa-acercando-a-su-fase-final-seg%C3%BAn-la-oms>
- Zapata Arias, C. (2018). *Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la U.E. "Hernando Siles Reyes" de la ciudad de La Paz*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.

ANEXOS

Anexo 1

Solicitud de Aplicación de Pruebas al Colegio

La Paz, 12 de Noviembre, 2022

Señor:

Lic. Hugo Colque Jiménez

DIRECTOR DE LA U.E. COPACABANA "A"

Presente. –



Handwritten signature and stamp: "RECEBIDO 15/11/2022"

Ref.: SOLICITUD DE APROBACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE PRUEBAS PARA TESIS DE GRADO

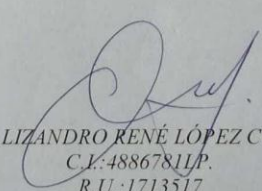
Mediante la presente le hago llegar mis más cordiales saludos a su autoridad, deseándole éxitos en la labor que desempeña.

El motivo por el que me dirijo a usted, es para solicitarle su aprobación para la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos para la **TESIS DE GRADO** titulada: **ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA COPACABANA "A" DE LA CIUDAD DE LA PAZ, ANTE EL RETORNO A CLASES PRESENCIALES, 2022**, con registro de hoja de ruta T-1161, la cual está siendo realizada bajo la tutoría del Dr. Luis Adrian Cardozo Gutiérrez.

Así mismo, destacar que dicha investigación presentara su informe verbal y escrito de los resultados obtenidos

Esperando una respuesta favorable y sin otro particular nos despedimos.

Atentamente,




Univ. LIZANDRO RENÉ LÓPEZ COLQUE
C.I.: 48867811P.
R.U.: 1713517
CEL: 74065667

C.c. Archivo personal

Anexo 2

Aceptación de Solicitud de Aplicación de Apruebas



UNIDAD EDUCATIVA COPACABANA "A" NIVEL PRIMARIO
Fundado el 22 de abril de 1986
La Paz - Bolivia

La Paz, 15 de noviembre del 2022

Señor

Univ. Lizandro René López Colque

Presente. -

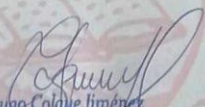
Ref.- APROBACIÓN DE ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN EN UNIDAD EDUCATIVA COPACABANA "A"

La Dirección de la Unidad Educativa Copacabana "A", una vez conocida su solicitud de Aplicación de dos instrumentos de recolección de datos para la tesis de grado "Ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana A", consultadas las comisiones pedagógica y de Convivencia, es que decidimos dar curso a la realización de estas actividades de Investigación.


Como institución, simplemente requerimos de Ud. los resultados para socializarlos entre el plantel docente y administrativo de nuestra escuela.

Con este motivo le expresamos éxitos en su investigación.

Atentamente



Lic. Hugo Colque Jiménez
DDELP - 3 DIRECTOR
U E COPACABANA "A"



DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN LA PAZ - 3
U E COPACABANA "A"
DIRECCIÓN
SIE: 80730278
PRIMARIA
La Paz - Bolivia

UNIDAD EDUCATIVA COPACABANA "A" NIVEL PRIMARIO
FUNDADO 22 - IV - 86

Calle Gral. Pedro Villamil S/N Zona Villa Copacabana - Celular Director: 75275058

Anexo 3

Consentimiento informado

Documento de presentación de evaluador para evaluación psicológica:

Participante adulto

Soy Lizandro René López Colque, estudiante de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés, con R.U. 1713517.

Actualmente estoy realizando un trabajo de investigación para la obtención del grado licenciatura en psicología, bajo la supervisión del Lic. Luis Adrián Cardozo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés.

La investigación tiene como finalidad determinar la relación entre ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana "A" de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales, 2022.

Considerando sus características sociodemográficas, usted ha sido seleccionado como posible participante en este proceso de investigación. Si usted accede a participar se le solicitará asistir en el siguiente procedimiento para realizar la investigación

- **FASE 1:** *Se aplicará el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) y la escala de Satisfacción Laboral SL – ARG.*
- **FASE 2:** *Se establecerá una base de datos para su posterior análisis.*
- **FASE 3:** *Se emitirá un informe general de los resultados de manera verbal y escrita a la dirección de la U.E. Copacabana "A".*

Para este efecto, se le solicita:

Proporcionar toda la información solicitada de forma honesta. Si usted tiene dudas al respecto, podrá hacer preguntas en cualquier momento del proceso de investigación.

Igualmente, si siente alguna incomodidad durante su participación puede informarlo al investigador para recibir orientación o retirarse sin que ello lo perjudique.

La información recolectada durante la investigación es de naturaleza anónima.

Yo, _____, luego de haber leído y entendido el contenido de este documento, acepto de manera voluntaria participar en la investigación.

La Paz, ____ de _____ del 2022

Firma de la participante

Firma del investigador responsable

Anexo 4

Instrumento de la Variable Ansiedad

Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)					
En el cuestionario hay una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente, e indique cuanto le ha afectado en la última semana.					
		En absoluto	Levemente	Moderadamente	Severamente
1	Torpe o entumecido.				
2	Acalorado.				
3	Con temblor en las piernas.				
4	Incapaz de relajarse				
5	Con temor a que ocurra lo peor.				
6	Mareado, o que se le va la cabeza.				
7	Con latidos del corazón fuertes y acelerados.				
8	Inestable.				
9	Atemorizado o asustado.				
10	Nervioso.				
11	Con sensación de bloqueo.				
12	Con temblores en las manos.				
13	Inquieto, inseguro.				
14	Con miedo a perder el control.				
15	Con sensación de ahogo.				
16	Con temor a morir.				
17	Con miedo.				
18	Con problemas digestivos.				
19	Con desvanecimientos.				
20	Con rubor facial.				
21	Con sudores, fríos o calientes.				

Anexo 5

Instrumento de la Variable Satisfacción laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

Totalmente de acuerdo TA

De acuerdo DA

Indiferente I

En desacuerdo ED

Totalmente en desacuerdo T

N	CONSIGNA	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					

10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					

30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

Anexo 6

Base de datos. Edad, sexo y Variable Ansiedad

ID	EDAD	SEXO	ANSIEDAD																				
1	35	mujer	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	0	2	1	2	0	1	1	0	0	1
2	54	mujer	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
3	53	mujer	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
4	42	mujer	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	42	mujer	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
6	45	hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1
7	50	hombre	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1
8	53	mujer	0	1	2	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0
9	57	mujer	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
10	60	mujer	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0
11	42	mujer	0	1	2	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
12	59	hombre	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	0	0	1	1	0	1	1
13	63	hombre	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
14	49	mujer	1	1	1	2	3	1	0	0	1	0	1	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0
15	39	mujer	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
16	47	hombre	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
17	61	hombre	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
18	42	mujer	0	2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	2	1
19	49	mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
20	46	hombre	1	0	1	1	0	0	0	1	1	3	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0
21	70	hombre	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	62	mujer	0	1	0	0	1	1	0	1	2	2	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	2
23	49	mujer	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1
24	52	hombre	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0
25	63	hombre	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0
26	49	hombre	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
27	51	hombre	1	0	0	1	0	1	0	2	1	1	1	0	0	2	0	1	1	0	0	1	1
28	62	mujer	1	0	1	2	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
29	55	mujer	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	2	0	0	0	0

Anexo 7

Base de datos de la Variable Satisfacción Laboral

ID	SATISFACCIÓN LABORAL																																																	
1	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	1	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	3							
2	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	3							
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4						
5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3							
6	4	3	3	3	4	5	5	4	2	4	5	3	3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4					
7	5	3	4	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4						
8	5	5	3	2	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5				
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4					
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
12	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3				
13	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4			
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	2	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	3	2	2	4	4	2	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	5					
15	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5
16	5	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3				
17	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5		
18	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3			
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4			
20	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4			
21	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5						
22	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5		
23	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
24	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3					
25	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5				
26	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3			
27	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	1	4	3	3	3	2	1	4	2	3	4	4	3	2	2	3	1	3	2	2	3	4	3	2	5	4	5	4	5	4	5					
28	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4				
29	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4		

Anexo 8

Correlación Entre las Dimensiones de la Variable Ansiedad y Satisfacción Laboral

Correlaciones												
		Dimensión subjetiva	Dimensión Neurofisiológica	Dimensión Autonómica	Dimensión Sistemas Vasomotores	FACTOR1CT	FACTOR2RBL	FACTOR3S	FACTOR4RH	FACTOR5PC	FACTOR6C	FACTOR7PT
Dimensión subjetiva	Correlación de Pearson	1	0,367	0,397	0,209	-0,075	-0,238	-,440*	-,475**	-0,024	-0,202	-0,318
	Sig. (bilateral)		0,050	0,093	0,317	0,698	0,213	0,017	0,009	0,901	0,294	0,092
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29
Dimensión Neurofisiológica	Correlación de Pearson	0,367	1	,679**	0,222	0,050	-0,063	-0,084	-0,100	0,180	-0,035	-0,010
	Sig. (bilateral)	0,050		0,001	0,287	0,798	0,744	0,666	0,605	0,349	0,858	0,958
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29
Dimensión Autónoma	Correlación de Pearson	0,397	,679**	1	0,000	-0,274	-0,370	-0,161	0,068	0,060	0,137	0,129
	Sig. (bilateral)	0,093	0,001		1,000	0,257	0,119	0,511	0,781	0,807	0,576	0,599
	N	19	19	19	16	19	19	19	19	19	19	19
Dimensión Sistemas Vasomotores	Correlación de Pearson	0,209	0,222	0,000	1	-0,286	-0,197	-0,237	-0,219	-0,223	-0,009	-0,168
	Sig. (bilateral)	0,317	0,287	1,000		0,166	0,345	0,254	0,293	0,285	0,966	0,422
	N	25	25	16	25	25	25	25	25	25	25	25
FACTOR1CT	Correlación de Pearson	-0,075	0,050	-0,274	-0,286	1	,442*	,632**	,509**	,576**	,567**	,495**
	Sig. (bilateral)	0,698	0,798	0,257	0,166		0,016	0,000	0,005	0,001	0,001	0,006
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29
FACTOR2RBL	Correlación de Pearson	-0,238	-0,063	-0,370	-0,197	,442*	1	,449*	0,299	,499**	0,366	0,360
	Sig. (bilateral)	0,213	0,744	0,119	0,345	0,016		0,015	0,115	0,006	0,051	0,055
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29
FACTOR3S	Correlación de Pearson	-,440*	-0,084	-0,161	-0,237	,632**	,449*	1	,771**	,665**	,769**	,662**
	Sig. (bilateral)	0,017	0,666	0,511	0,254	0,000	0,015		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29
FACTOR4RH	Correlación de Pearson	-,475**	-0,100	0,068	-0,219	,509**	0,299	,771**	1	,589**	,743**	,656**
	Sig. (bilateral)	0,009	0,605	0,781	0,293	0,005	0,115	0,000		0,001	0,000	0,000
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29
FACTOR5PC	Correlación de Pearson	-0,024	0,180	0,060	-0,223	,576**	,499**	,665**	,589**	1	,652**	,492**
	Sig. (bilateral)	0,901	0,349	0,807	0,285	0,001	0,006	0,000	0,001		0,000	0,007
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29
FACTOR6C	Correlación de Pearson	-0,202	-0,035	0,137	-0,009	,567**	0,366	,769**	,743**	,652**	1	,741**
	Sig. (bilateral)	0,294	0,858	0,576	0,966	0,001	0,051	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29
FACTOR7PT	Correlación de Pearson	-0,318	-0,010	0,129	-0,168	,495**	0,360	,662**	,656**	,492**	,741**	1
	Sig. (bilateral)	0,092	0,958	0,599	0,422	0,006	0,055	0,000	0,000	0,007	0,000	
	N	29	29	19	25	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Anexo 9

Presentación de Investigación



Anexo 10

Levantamiento de datos

