

UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA

Facultad de Filosofía, Educación y Ciencias Humanas



SATISFACCIÓN LABORAL Y SENTIDO DE VIDA EN LA PLANA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Secundaria,
con especialidad en Filosofía y Ciencias Histórico Sociales

Presenta el Bachiller:

LUIS ÁNGEL CORTEZ ARIAS

Presidente: Oscar Marín García

Asesor: Uriel Montes Serrano

Lector: Diego Cuya Ruiz

**Lima –
Perú**

Febrero,
2021



EPÍGRAFE

“Así, se constata que el sistema educativo tampoco cumple con su cometido más específico, el de formar hombres y mujeres capaces de asumir su vida con responsabilidad y llevar esa vida de tal manera que en ella encuentren su satisfacción.”

Vicente Santuc



DEDICATORIA

Mayi, Ángela,
Rafa. Cada día, cada hora, cada segundo de esfuerzo dedicado a elaborar
este trabajo,
fue por ustedes.



RESUMEN

Toda institución educativa debe conocer el nivel de satisfacción laboral de sus maestros, de esa manera se pueden diseñar, establecer y poner en marcha acciones destinadas a lograr el crecimiento y la mejora constante de los maestros. Asimismo, resulta fundamental conocer cuál es el nivel de sentido de vida de los maestros, puesto que ello influye en el trabajo que realizan a diario con niños y adolescentes en la escuela.

Es con ese propósito que se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre Satisfacción Laboral y Sentido de Vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada? Para el recojo de la información se emplearon dos instrumentos de evaluación: un cuestionario sobre satisfacción laboral y un test sobre el sentido de la vida, los cuales fueron aplicados a una muestra de 48 docentes pertenecientes a los niveles de inicial, primaria y secundaria.

Los resultados obtenidos demuestran que la satisfacción laboral no es un factor determinante para el sentido de vida de los docentes, puesto que la gran mayoría de docentes de la institución educativa presentan un nivel medio de satisfacción laboral pero un nivel alto de sentido de vida.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Sentido de la vida, Vacío existencial, Actividad de enseñanza, Condiciones laborales, Prestigio social, Estrés docente, Metas en la vida, Sensación de logro.

ABSTRACT

Every educational institution must know the level of job satisfaction of its teachers, that way you can design, establish and implement actions aimed at achieving the growth and constant improvement of teachers. Likewise, it is essential to know what the level of life of the teachers is, since this influences the work they do daily with children and adolescents in school.

It is for this purpose that the following research question was asked: What is the relationship between Job Satisfaction and Sense of Life in the teaching staff of a Private Educational Institution? To collect the information, two evaluation instruments were used: a questionnaire on job satisfaction and a test on the meaning of life, which were applied to a sample of 48 teachers belonging to the initial, primary and secondary levels.

The results obtained show that job satisfaction is not a determining factor for teachers' sense of life, since the vast majority of teachers in the educational institution have a medium level of job satisfaction but a high level of meaning in life.

Keywords: Job satisfaction, Meaning of life, Existential emptiness, Teaching activity, Working conditions, Social prestige, Teaching stress, Goals in life, Feeling of achievement.

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción.....	13
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	15
1.1 La Satisfacción Laboral.....	15
1.1.1 Concepto y definición de Satisfacción Laboral	15
1.1.2 La Insatisfacción Laboral	17
1.1.3 Teorías sobre la Satisfacción Laboral	18
1.1.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral	28
1.2 El Sentido de la Vida.....	47
1.2.1 El Pensamiento Existencialista	48
1.2.2 El Sentido de la Vida y el Vacío Existencial	50
1.2.3 Dimensiones del Sentido de la Vida	55
1.2.4 La Logoterapia de Viktor Frankl	57
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.....	65
2.1 Paradigma.....	65
2.2 Enfoque y Tipo de Investigación	65
2.3 Diseño de Investigación	67
2.4 Objetivos de la Investigación	69
2.5 Hipótesis.....	70
2.6 Variables.....	70
2.7 Población y Muestra	71
2.8 Técnicas e Instrumentos de Investigación	71
2.9 Procesamiento de la Información	76
CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	78
3.1 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	78
3.1.1 Actividad de Enseñanza.....	79
3.1.2 Condiciones Laborales	83
3.1.3 Prestigio Social.....	86
3.1.4 Estrés Docente.....	90

3.2 Dimensiones del Sentido de la Vida.....	94
3.2.1 Metas en la Vida	94
3.2.2 Satisfacción con la Vida	99
3.2.3 Sensación de Logro.....	100
Conclusiones.....	110
Recomendaciones.....	112
Bibliografía.....	113
Anexos.....	123



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definiciones de Satisfacción Laboral.....	16
Tabla 2: Los dos Factores de Herzberg	25
Tabla 3: Factores de satisfacción docente en algunos países de América Latina	29
Tabla 4: Manifestaciones del estrés en los docentes	42
Tabla 5: Objetivos de la Investigación	68
Tabla 6: Docentes participantes de la muestra	69
Tabla 7: Dimensiones e ítems de la variable Satisfacción Laboral	71
Tabla 8: Dimensiones e ítems de la variable Sentido de la Vida	73
Tabla 9: Escala de valor de los instrumentos aplicados....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de Maslow. Jerarquía de necesidades humanas	20
Figura 2: Pirámide de Maslow. Necesidades básicas y secundarias	22
Figura 3: Concepciones de la Satisfacción Laboral	26
Figura 4: Puntos de concordancia entre Maslow y Herzberg	27
Figura 5: Variables independiente y dependiente	68
Figura 6: El trabajo docente estimula mi desarrollo y realización personal	77
Figura 7: La relación con los alumnos me proporciona muchas satisfacciones	79
Figura 8: El sueldo que reciben los docentes es el adecuado	81
Figura 9: El equipo directivo potencia la libertad de acción de los docentes	83
Figura 10: El prestigio social de nuestra profesión es bajo comparado con otras	85
Figura 11: Se reconoce muy poco el esfuerzo que lleva consigo la tarea docente	87
Figura 12: El estrés profesional influye negativamente en mi vida privada	89
Figura 13: Los problemas de disciplina de los alumnos son una fuente de tensiones	90
Figura 14: Presencia de metas y propósito en la vida	93
Figura 15: Haber vivido la vida de forma valiosa	95
Figura 16: Deseo de más vidas como la actual	97
Figura 17: Buenas cosas en la vida	99
Figura 18: Cumplimiento de metas vitales	101
Figura 19: Libertad en la toma de decisiones	102

GLORIA



HOMO

DEI VIVENS

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral de los docentes no suele ser un tema al que se le preste mucha atención, la mayoría de investigaciones sobre satisfacción o insatisfacción laboral se centran en el personal que labora para las medianas y grandes empresas, incluso en instituciones gubernamentales, al respecto consideramos importante que en toda organización laboral deba medirse la satisfacción de sus empleados, por tanto, las instituciones educativas no deberían ser la excepción. Sin embargo, en las instituciones educativas, sean públicas o privadas, no suele haber departamentos o personas encargadas de mantener o generar un buen clima laboral, se da por sentado que el docente debe sentirse bien en la institución y de no ser el caso deberá adaptarse o en todo caso cambiar de escuela.

La relevancia e incidencia que tiene la profesión docente sobre niños y jóvenes hace totalmente pertinente estudiar su satisfacción laboral, pues esta va a incidir de manera directa en el desempeño y la eficacia de su profesión, el grado de satisfacción del trabajador docente tendrá repercusiones en el proceso educativo. En esa línea es necesario contar con profesionales de la enseñanza que estén laboralmente satisfechos, pues su descuido puede traer consecuencias adversas sobre la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje, sobre la relación con sus estudiantes, con los colegas, los padres de familia y sobre la propia salud mental y física del docente. Tener un alto nivel de satisfacción laboral potencia al docente en su trabajo diario con los estudiantes y eleva el nivel de la institución educativa.

Asimismo, la presente investigación también hace hincapié en el nivel de sentido de vida que tienen los docentes, las investigaciones que ligan al docente de escuela con el sentido de la vida son prácticamente escasas, pues por lo general no se le da la importancia debida al lado humano, interior y espiritual de los docentes. Al respecto consideramos necesario que todo docente en algún momento haga una pausa, se evalúe y reconozca qué está pasando consigo mismo y en su quehacer docente, pues

por sus aulas suelen pasar cientos de niños y jóvenes a la espera de una buena formación y orientación que los ayude en su crecimiento personal. Por tanto, es vital que todo docente tenga muy en claro y bien fortalecido el sentido de su vida personal, solo de esta manera puede transmitir un correcto enfoque sobre el sentido de vida a sus alumnos, sobre todo a través del ejemplo personal.

Es así que la presente investigación centra la mirada en el nivel de satisfacción laboral y el nivel de sentido de vida que tienen los docentes de una institución educativa privada, para ello se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre Satisfacción Laboral y Sentido de Vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada? El objetivo general de la investigación es analizar la relación entre satisfacción laboral y sentido de vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada. La población de estudio fueron los docentes de la institución elegida, se siguió un enfoque cuantitativo para lo cual se aplicaron dos instrumentos (test y encuesta). La información recogida se procesó en gráficos estadísticos para su análisis y discusión, llegando así finalmente a las conclusiones, las cuales buscan responder a la pregunta de investigación planteada en un inicio.

La investigación desarrollada consta de tres capítulos, además de las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos. En el primer capítulo presentamos el desarrollo del marco teórico con todos los elementos centrales que dan sustento a la investigación, en el segundo capítulo detallamos la metodología de trabajo que se ha seguido para el correcto desarrollo de la investigación, en el tercer capítulo presentamos los resultados de la investigación, así como el análisis y la discusión respectiva. Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación, seguida de la bibliografía consultada y los anexos, en esta última sección se han incorporado los dos instrumentos que fueron aplicados a los docentes para el recojo de la información necesaria en esta investigación.

Confiamos en que los resultados de la presente investigación serán un aporte valioso para la comunidad educativa en general, contribuyendo con información pertinente que pueda ayudar a mejorar los niveles de satisfacción laboral y sentido de vida en los docentes y en las instituciones educativas en general.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 La Satisfacción Laboral

La temática de la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial ligado al mundo del trabajo ha sido abordado ampliamente por diversos especialistas desde los inicios del siglo XX en que se desarrollaron los primeros estudios sobre el tema.

Los estudios sobre las actitudes hacia el trabajo, particularmente sobre la satisfacción laboral, constituyen una herramienta útil para explicar algunos problemas frecuentes en los ambientes laborales, que atentan contra el eficiente desempeño de las organizaciones y el bienestar de sus empleados. Inicialmente, se concebía a la satisfacción laboral como una de las causas de la alta productividad, aun cuando las investigaciones posteriores no justificaron este supuesto (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012). Sin embargo, el estudio de la satisfacción laboral a inicios del siglo XXI sigue siendo una preocupación permanente para la alta dirección de las empresas y las organizaciones.

A continuación, presentamos un acercamiento a las distintas definiciones que se han ido elaborando respecto a la satisfacción laboral, luego revisaremos algunas teorías sobre el tema que se mantienen vigentes hasta hoy.

1.1.1 Concepto y definición de Satisfacción Laboral

Para la presente investigación hemos podido revisar una serie de investigaciones que están centradas en el tema de la satisfacción laboral, sin embargo, no hemos encontrado unanimidad en los distintos autores a la hora de definir el concepto de satisfacción laboral, es decir, no existe una definición

universal de satisfacción laboral o profesional, sino que cada autor va realizando o planteando su propia definición, de acuerdo a su investigación. Así, en las distintas definiciones, podemos observar cómo la satisfacción laboral o profesional es percibida como una actitud, como una emoción, como un sentimiento, y además, está estrechamente ligada con la salud mental y el equilibrio personal del trabajador.

Tabla 1: Definiciones de Satisfacción Laboral

¿Qué entendemos por satisfacción laboral?				
Smith (1979)	Flórez (1992)	Robbins y Judge (2009)	Fernández (2002)	Peiró (1987)
“Es una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto. Se considera como el resultado o la consecuencia de la experiencia del trabajador en el puesto, en relación con sus propios valores, o sea con lo que desea o se espera de él. Puede considerarse que la satisfacción tiene un sentido similar al placer” p. 137	“Se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia el trabajo” p. 75	“Se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” p. 124	“Es necesario establecer las diferencias que existen en los conceptos de motivación y satisfacción laboral, pues el primero se refiere a la orientación de la conducta, es decir, a la clase y selección de la conducta, incluyendo su fuerza e intensidad. El segundo afirma que la satisfacción laboral se concentra básicamente en los sentimientos afectivos hacia el trabajo y las posibles consecuencias que se derivan de él” p. 53	“La satisfacción en el trabajo sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con los cuales están relacionados. Se trataría en este caso de una actitud general resultante de numerosas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y la organización” p. 62

Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta las diversas consideraciones de los autores mencionados en la tabla 1 podemos afirmar que en la satisfacción laboral confluyen tres ámbitos: el ámbito afectivo o del sentimiento, el ámbito actitudinal y el ámbito cognitivo o las percepciones que se tiene sobre el propio trabajo. Es decir, que al evaluar perceptivamente cómo es nuestra vida laboral, se despierta en nosotros una emoción y en función de si es positiva o no podemos representar una conducta u otra en nuestro lugar de trabajo. Al revisar las definiciones sobre satisfacción laboral podemos decir que coinciden en señalar que este concepto es un constructo multidimensional que abarca los siguientes aspectos:

- Una actitud positiva o negativa de la persona hacia su trabajo o un sentimiento de agrado o desagrado que la persona experimenta frente a su labor profesional.

- Es una actitud que se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia profesión y que necesariamente influirá de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.

- La satisfacción/insatisfacción depende de las características individuales de la persona y de las características y especificidades del trabajo que realiza.

- Juega un papel mediador entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución y de las personas que forman parte de ella.

Por tanto el concepto de satisfacción laboral de la profesión docente, en el que nos centraremos en el presente trabajo, se refiere al bienestar del profesorado vinculado al ejercicio de su profesión. Este comprende el conjunto de actitudes y sentimientos positivos o negativos basados en sus creencias, valores e intereses, en sus características y competencias. Estas actitudes están relacionadas con las condiciones del entorno laboral y sus motivaciones. Al respecto pensamos que todo ello repercute de manera significativa en la vida personal y profesional del profesorado: las experiencias satisfactorias en el ejercicio de la profesión llevan al crecimiento personal y profesional; a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos, al compromiso con la docencia y a su felicidad y bienestar.

1.1.2 La Insatisfacción Laboral

Lo opuesto a la satisfacción es la insatisfacción de los docentes. Se trata de la propia percepción que los profesores tienen de su trabajo como profesionales de la enseñanza en un centro en el que disponen de un rol diferente al de los demás profesionales. Se puede apreciar que es un factor íntimamente unido a la motivación, el estrés, la tensión en el trabajo, las relaciones interpersonales, entre otros. Por tanto se puede deducir que la satisfacción o la insatisfacción laboral tendrán lugar cuando

el trabajador se sienta eficaz o no con su desempeño profesional, condicionado al mismo tiempo por las interacciones en el centro de trabajo y en el entorno laboral.

Anaya y Suárez (2007) proponen la existencia de una relación recíproca entre satisfacción laboral y satisfacción general ante la vida, además de ciertos efectos potenciales de la satisfacción laboral sobre el rendimiento en el trabajo, la conducta organizacional cívica, la conducta de evitación (absentismo, rotación), el desgaste, la conducta contra productiva y la salud física y el bienestar psicológico, cuestiones todas ellas comprobadas empíricamente en multitud de estudios referidos en la literatura sobre el tema.

Para Padrón (1995) la satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal. Es decir, la satisfacción es inherente a la personalidad del docente y a sus realizaciones profesionales y como tal influirá en el ámbito emocional dando lugar a estrés, ansiedad y, en ocasiones, malestar.

Además, Cantón y Téllez (2016) nos dicen que en las últimas décadas se ha tratado el tema de la satisfacción/insatisfacción laboral de los docentes empleando una gran variedad de términos como el de “estrés docente”, “angustia de los enseñantes”, “ansiedad del profesorado”, “el malestar docente”, “el burnout docente”, etc. Esto con el fin de conocer sus componentes y variables.

Finalmente para Subaldo (2012) las experiencias insatisfactorias en el ejercicio de la profesión docente conducen al deterioro personal y profesional; al sentimiento de frustración e impotencia frente a las dificultades, a la desmotivación y al desinterés frente a las necesidades de los alumnos, y, finalmente, pueden llegar al desequilibrio emocional, al desgaste profesional o burnout y a la pérdida del sentido de la vida, tema que también desarrollaremos más adelante en esta investigación.

1.1.3 Teorías sobre la Satisfacción Laboral

En la actualidad podemos encontrar numerosas teorías que intentan

explicar el tema de la satisfacción laboral. Según Fernández (2002), históricamente las primeras teorías que aparecieron estaban vinculadas con la satisfacción de los trabajadores en las organizaciones industriales, mientras tanto los enfoques más recientes han intentado explicar la satisfacción laboral tomando en consideración los rasgos cognitivos actitudinales. Dos de las teorías más conocidas a nivel mundial sobre la satisfacción laboral son las propuestas por el psicólogo humanista Abraham Maslow y por el psicólogo Frederik Herzberg. A continuación, pasamos a describirlas:

a. Teoría de Maslow

La teoría de Maslow fue planteada en el año 1954, es conocida como “Teoría de la jerarquía de las necesidades” y aunque no fue formulada específicamente para el ámbito de la satisfacción laboral, hasta el día de hoy suele ser considerada y tomada en cuenta al momento de discutir el concepto de satisfacción laboral.

Según Robbins y Judge (2009), Maslow planteó la hipótesis que al interior de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades por satisfacer, conforme se satisface una de las necesidades, la siguiente se va volviendo dominante en la persona. Esta teoría indica que a medida que se van satisfaciendo las necesidades más básicas o de nivel inferior, la persona aspira a satisfacer las necesidades de nivel superior. Maslow también afirmó que si bien alguna de las necesidades no se llega a satisfacer por completo, aquella que se cubre en lo sustancial ya empieza a dejar de motivar a la persona, dando paso a una nueva necesidad.

En la figura N°1 “Pirámide de Maslow”, podemos observar las necesidades humanas básicas que Maslow ubicó en orden de importancia ascendente. Como podemos apreciar la persona a medida que satisface la primera necesidad va ir sintiendo la necesidad por satisfacer el siguiente escalón. De esta manera, la persona a lo largo de su vida, iría subiendo los escalones de las necesidades hasta llegar al escalón último, que por consiguiente es el mayor estado de satisfacción que puede alcanzar el ser humano, es decir la Autorrealización.

Figura 1: Pirámide de Maslow. Jerarquía de necesidades humanas.



Tomado de: <https://images.app.goo.gl/3NUUQG41vjXCBEr5>

Maslow (1991) sostiene que toda persona se encontrará más satisfecha mientras más se acerque a la fase de autorrealización, siendo el trabajo la actividad que más posibilidades brinda a la persona para ingresar a esta fase, esto por los retos asociados a esta actividad (interesante, creativo y significativo) y que por tanto van a motivarlo hacia el logro y al crecimiento personal.

A continuación procedemos a describir cada una de las cinco necesidades propuestas por Maslow (1991):

- **Necesidades Fisiológicas**

Son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, toda persona necesita satisfacer un mínimo de necesidades vitales para poder sobrevivir, por ejemplo: alimento, agua, abrigo, descanso, sexo y otras necesidades corporales. Se relacionan con el ser humano como ser biológico. Según Maslow mientras no se satisfagan estas necesidades al grado necesario para mantener la vida, ninguna otra necesidad motivará a las personas.

- **Necesidades de Seguridad**

Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, la persona aspira a lograr estabilidad, a organizar y estructurar su entorno, es decir, tiene la necesidad de tener

seguridad. La persona quiere librarse de los riesgos físicos, no quiere perder el trabajo, las propiedades, el alimento, el abrigo. La persona necesita seguridad, estabilidad, orden, protección.

- **Necesidades Sociales**

También llamadas necesidades de Amor y Pertenencia. Al satisfacer las necesidades anteriores la persona va experimentar la necesidad de relacionarse con los demás, como ser social sentirá la necesidad de ser aceptada en algún grupo, de pertenecer a alguna comunidad, es decir, ser aceptada por otros. Estas necesidades tienen relación con el aspecto afectivo, manifestar y recibir afecto. La necesidad de compañía de otras personas, de establecer amistad, de comunicarse con ellas, vivir en comunidad, pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él.

- **Necesidades de Reconocimiento**

También conocidas como necesidades de estima. Según Maslow una vez que la persona empieza a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a querer ser tenida en alta estima, tanto por sí mismo, como por los otros. Se incluyen factores de estimación internos como el respeto de sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el estatus, el reconocimiento, el prestigio, el aprecio y la atención.

- **Necesidades de Autorrealización**

En la jerarquía de Maslow esta es la máxima necesidad de toda persona, es el deseo y el impulso de convertirse en aquello que uno es capaz de ser, es decir, maximizar el propio potencial y lograr algo. Desarrollar su potencial al máximo. El desarrollo del potencial propio. En este nivel la persona quiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra y alcanzar la autorrealización.

De acuerdo con Maslow (1991), si se desea motivar a alguien, primero es necesario entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona, sabiendo ello es necesario enfocarse en satisfacer las necesidades de ese nivel, para luego seguir con los niveles superiores.

Por su parte Robbins y Judge (2009) nos hacen ver que Maslow clasificó estas cinco necesidades en órdenes inferiores y superiores. A las dos primeras necesidades, fisiológica y de seguridad, las describió como “necesidades de orden inferior”, mientras que a las tres necesidades siguientes, sociales, de estima y autorrealización, las describió como “necesidades de orden superior”, tal como se puede apreciar en la figura 2. La diferencia entre estos dos órdenes (inferior y superior) se basa en la premisa de que las necesidades de orden inferior se satisfacen de forma exterior, es decir, con el salario, teniendo trabajo, vivienda, alimento, etc. Mientras que las necesidades de orden superior se satisfacen de forma interna, mediante el estatus, el afecto, los logros, la autoestima, la autoafirmación, etc.

Figura 2: Pirámide de Maslow. Necesidades básicas y secundarias



Tomado de: <https://images.app.goo.gl/hsS9mZtHU4QqMaqD8>

Según Naranjo (2009), la perspectiva humanista de Maslow subraya la capacidad humana para crecer, las cualidades personales y la libertad de elección. La perspectiva humanista hace énfasis en la capacidad de la persona para lograr su crecimiento, en sus características positivas y en la libertad para elegir su destino. Dentro de esta perspectiva se ubica la Teoría de la jerarquía de las necesidades.

Al respecto Trechera (citado en Naranjo, 2009) señala que el proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida, pues siempre podemos

desarrollar nuevas posibilidades, esta necesidad se caracterizaría por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona.

b. Teoría de Herzberg

Cinco años después del planteamiento de Maslow, uno de los más importantes teóricos de la psicología industrial, Frederik Herzberg, formuló en el año 1959 la “Teoría de los dos factores” de la satisfacción laboral, también conocida como “Teoría de la motivación e higiene”.

Herzberg (1997) sostiene que la relación de una persona con su trabajo es fundamental, por tanto, la actitud que éste mantenga hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso en el mundo laboral.

Según lo que nos comentan Robbins y Judge (2009), Herzberg investigó la pregunta: “¿Qué espera la gente de su trabajo?” Para ello pidió a cientos de personas que describieran en detalle situaciones en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal con respecto de sus trabajos. Después tabuló y clasificó las respuestas. A partir de clasificar las respuestas Herzberg concluyó que los comportamientos que mostraban los individuos cuando se sentían bien en su trabajo variaban de manera significativa de aquellos que tenían cuando se sentían mal. Es decir, ciertas características se relacionan de manera consistente con la satisfacción en el trabajo y otras con la insatisfacción.

Las personas que respondieron que se sentían bien en su trabajo mostraron tendencia a atribuir dichos factores a sí mismos, es decir, factores intrínsecos como el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro de metas parecen relacionarse con la satisfacción en el empleo. Sin embargo, los que dijeron estar insatisfechos tendían a citar factores exteriores, como la supervisión de los superiores, la política salarial de la empresa y las condiciones de trabajo.

Esto llevó a Herzberg a sostener que existen dos factores primordiales que orientan la conducta del ser humano en el trabajo:

- **Factores Motivacionales o Intrínsecos**

Estos factores motivacionales son llamados también “factores Intrínsecos”, y están relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Son factores que se encuentran al interior de la persona, son intrínsecos al trabajo

mismo y se concretan por ejemplo en el gusto por el trabajo diario, en la responsabilidad que deriva del mismo, en el deseo de logro, de crecimiento, en alcanzar la estima ajena y la propia promoción, en el reconocimiento profesional y la autorrealización. Herzberg considera que estos factores cuando están presentes generan satisfacción positiva en las personas, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Según Herzberg los factores motivacionales producen en las personas un efecto profundo y estable, cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas; sin embargo, cuando los factores motivacionales son precarios o escasos sin duda van a llevar a la No Satisfacción de la persona.

- **Factores Higiénicos o Extrínsecos**

Los factores Higiénicos son llamados también “factores Extrínsecos”, estos factores se encuentran en el ambiente laboral en el que están inmersas las personas y abarcan las condiciones laborales dentro de las cuales desempeñan su trabajo. Los principales factores higiénicos son por ejemplo: el sueldo, los beneficios sociales, el tipo de jefatura, la supervisión de los superiores, el ambiente de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, la relación con los compañeros, etc. Es decir son factores de contexto y se sitúan al exterior de la persona, están en el ambiente que lo circunda y en el que se desempeña diariamente. Cuando los factores higiénicos son excelentes, estos únicamente evitan la insatisfacción de los empleados más no logran la satisfacción, por el contrario cuando los factores higiénicos son precarios estos provocan la insatisfacción de los empleados, por lo cual Herzberg los considera factores de índole preventivo, pues solo evitan la insatisfacción pero en si no provocan satisfacción.

En la tabla 2 podemos observar un resumen de la teoría de los dos factores planteada por Herzberg:

Tabla 2: Los dos Factores de Herzberg

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES DE HIGIENE (De insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación a su cargo.	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación condiciones de la empresa.
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en si 2. Realización 3. Reconocimiento 4. Progreso profesional 5. Responsabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo 2. Administración de la empresa 3. Salario 4. Relaciones con el supervisor 5. Beneficios y servicios sociales

Tomado de: <https://images.app.goo.gl/rimAisAx3eUF8q6Z9>

La satisfacción del segundo conjunto de necesidades o factores de higiene previene la insatisfacción, pero no generan satisfacción positiva, a diferencia de los factores motivacionales del primer conjunto, que sí generan satisfacción, es así que para Herzberg estos son los verdaderos motivadores porque tienen el potencial de despertar un sentido de satisfacción real con el trabajo que la persona desempeña. Sin embargo, si no existieran estos factores de higiene del segundo conjunto se produciría insatisfacción en la persona, por eso Herzberg los llama factores de mantenimiento, higiene o contexto del trabajo.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) nos dicen que, para Herzberg, la satisfacción y la insatisfacción no son los extremos de una misma línea como se suele pensar de manera tradicional. Por el contrario, la satisfacción y la insatisfacción son dos líneas paralelas, en donde cada línea representa un conjunto diferenciado de factores como bien podemos apreciar en la figura 3:

Figura 3: Concepciones de la Satisfacción Laboral

CONCEPCIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL



Tomado de: <https://images.app.goo.gl/NdgzFLT8sq1sHD3d9>

Los factores responsables de la satisfacción laboral son distintos de los factores responsables de la insatisfacción laboral, por tanto, lo opuesto a la “Satisfacción Laboral” no es la insatisfacción como se suele pensar, sino la “Ausencia de Satisfacción Laboral”. Y lo opuesto a la “Insatisfacción Laboral” no es la satisfacción como también se suele pensar, sino la “Ausencia de Insatisfacción”.

Según Robbins y Judge (2009), al eliminar los factores que producen insatisfacción en un trabajo, éste no se vuelve necesariamente satisfactorio, tal vez se obtenga paz entre los empleados, pero no necesariamente satisfacción laboral o motivación. Se apacigua a la fuerza laboral pero no se motiva. Esto porque según la teoría de Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes de los que generan la insatisfacción en éste.

Por su parte Naranjo (2009), anota que eliminando los factores causantes de la insatisfacción se podría evitar el aumento de los índices de rotación en las empresas, el ausentismo laboral, los altos niveles de descontento, etc. Sin embargo, no necesariamente se lograría la presencia de trabajadores satisfechos y motivados, para ello la política correcta sería la que conjuntamente con la satisfacción de los factores higiénicos, también se ponga énfasis en los factores motivadores como: las oportunidades de ascender, el crecimiento personal y profesional, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro. Estas son las características que las personas encuentran

como compensadoras por naturaleza.

Apuntes finales sobre ambas teorías:

Las teorías de motivación de Maslow y Herzberg presentan puntos de concordancia, pues los factores higiénicos de Herzberg están relacionados con las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y de seguridad, incluso algunas necesidades sociales), mientras que los factores motivacionales están relacionados con las necesidades secundarias (necesidades de estima y autorrealización). Podemos apreciarlo en la figura 4:

Figura 4: Puntos de concordancia entre Maslow y Herzberg



Tomado de: <https://images.app.goo.gl/sFxN13krJt8FzoaK7>

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg han recibido mucho reconocimiento, en particular por los gerentes profesionales (Robbins & Judge, 2009). Esto es atribuible a su lógica intuitiva y facilidad de comprensión, además, con el paso del tiempo estas dos teorías han sido difíciles de anular, pese a que en la actualidad existen nuevas hipótesis y postulados al respecto.

Las dos teorías son muy difundidas y son pocas las personas ligadas a la satisfacción laboral que no reconozcan sus recomendaciones. Para Subaldo (2012) ambas teorías han permitido determinar, dentro del ámbito educativo, los factores que satisfacen o insatisfacen a los docentes para lograr una acción gerencial eficaz que permita tomar en cuenta al docente en la toma de decisiones, participación y productividad en su trabajo.

1.1.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

A continuación presentamos las cuatro dimensiones de estudio de la satisfacción laboral, enfocadas a la realidad de los docentes peruanos:

a. La Actividad de Enseñanza

Según la investigación realizada para el presente estudio, podemos afirmar que hay una gran tendencia en destacar los logros de aprendizaje en la formación de los alumnos como una de las experiencias más positivas de la profesión docente. Es decir, el lograr que un estudiante aprenda nuevos contenidos, desarrolle nuevas capacidades, nuevas habilidades o incluso nuevas actitudes, sería uno de los factores que genera mayor satisfacción en los docentes.

Las investigaciones realizadas por varios autores (Tenti, 2005; Vaillant & Rossel, 2006) y de acuerdo con la bibliografía sobre el tema (Huberman & Vandenberghe, 2000), nos estarían indicando que los docentes encuentran la mayor satisfacción laboral tanto en la actividad de la enseñanza en sí misma, como en la relación afectiva con los alumnos. La capacidad de tomar decisiones, intervenir y sentir que tiene dominio sobre su tarea es una de las principales fuentes de estímulo para un docente, constituyéndose en un protector del desgaste profesional.

Del mismo modo, Linares y Gutiérrez (2010) afirman que uno de los factores que tiene una implicación directa en el nivel de satisfacción laboral docente hace referencia al trabajo en sí mismo, es decir a esa interacción maestro - alumno donde se logra el aprendizaje, el crecimiento y el desarrollo del estudiante.

Esto favorece enormemente la realización personal de los docentes ya que sienten que logran resultados a través del ejercicio de su profesión, y a la vez esto permite que vean a los alumnos como actores que permiten dichos logros, minimizando así la despersonalización.

Muchos docentes definen su identidad a partir de una visión vocacional, el ser maestro y cumplir con su actividad de enseñanza refuerza su identidad personal, generando satisfacción personal y laboral en su vida diaria. En ese sentido la vocación es entendida como uno de los pilares que define el éxito en la profesión, de ahí que los docentes relacionen sus logros personales con el rendimiento y el aprendizaje de sus alumnos.

Vaillant y Rossel (2006) realizaron un estudio sobre los factores de satisfacción docente a nivel de Latinoamérica, para ello encuestaron a una gran cantidad de docentes en varios países de Latinoamérica. Los resultados que hallaron se muestran en la tabla 3:

Tabla 3: Factores de satisfacción docente en algunos países de América Latina

País	Razones de satisfacción con la tarea docente
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo pedagógico - Trabajo con los niños (profesión vocacional)
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Tarea de enseñanza - Logros de los estudiantes
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Logros de aprendizaje de sus estudiantes - Capacitación en servicio recibida
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Rol de enseñanza y logros en los resultados de sus estudiantes - Trabajo con colegas
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad de enseñanza - Aprendizajes de estudiantes
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> - Formación en servicio - Vocación y sacrificio
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - La actividad de enseñanza en sí misma - El vínculo afectivo con los alumnos

Fuente: Vaillant y Rossel (2006)

Observando el cuadro podemos apreciar que las razones de satisfacción con la tarea docente prácticamente son muy similares en los distintos países latinoamericanos, esto teniendo en cuenta que no todos los países afrontan la misma realidad económica ni tampoco poseen los mismos factores culturales, ya que esas situaciones son propias de cada Estado; pese a ello se puede apreciar que prácticamente las causas de satisfacción laboral de los docentes latinoamericanos son las mismas. Es decir, están relacionadas con el logro de los aprendizajes por parte de sus estudiantes y con el ejercicio de la enseñanza en sí misma. Estas respuestas coinciden en todos los países que participaron de la muestra.

Al respecto Fernández (2002) nos describe algunas variables que están relacionadas con la satisfacción laboral y podemos decir que coinciden en cierta forma con los resultados que hemos visto en el cuadro de Vaillant y Rossel (2006).

Estas variables son:

- **El carácter intrínseco del trabajo:** Las personas prefieren trabajos donde tengan la oportunidad de desarrollar sus capacidades, habilidades y aptitudes, debido a que son los aspectos que más contribuyen a la satisfacción del trabajo.
- **Uso de habilidades y aptitudes:** Los trabajadores tienden a preferir puestos en los cuales tengan la oportunidad de utilizar sus habilidades y capacidades. Esto hace que el trabajador se sienta más involucrado en su trabajo, con lo cual el éxito que obtenga redundará en su nivel de satisfacción.
- **La autonomía:** Los estudios realizados con trabajadores que poseen libertad para elegir sus propios métodos y ritmo de trabajo, muestran un mayor nivel de satisfacción laboral.

Sin duda tanto estas variables de satisfacción como las respuestas del cuadro anterior están relacionadas con los aspectos que motivaron a los docentes a elegir su profesión. Sin embargo, al referirnos específicamente a la realidad de los

docentes en el Perú, Cuenca y Ohara (2008) nos hacen ver algunos aspectos particulares propios de nuestra realidad:

Estos resultados nos orientan a pensar en una gestión donde el maestro suele ser dueño de su aula mas no tiene mayor protagonismo dentro de la escuela, evidenciándose relaciones de tipo vertical generalmente entre autoridades y docentes. Hay una falta de oportunidades para actuar dentro del centro en la toma de decisiones, que al final terminan derivando en una falta de oportunidad para el crecimiento profesional y personal. (Cuenca & Ohara, 2008, p.58).

Según Cuenca y Ohara (2008) una ventaja de los maestros peruanos es que tienen las capacidades de decidir autónomamente sobre el manejo de su trabajo en el aula, de innovar formas de realizar sus funciones con los estudiantes y de tomar iniciativas para realizar proyectos. Sin embargo la situación cambia cuando se trata de asuntos fuera del aula, pues los docentes peruanos suelen sentirse poco tomados en cuenta en aspectos que están relacionados al devenir del centro educativo. Es decir las decisiones que se toman sobre la institución educativa suelen caer en absoluta responsabilidad de la dirección y de la parte administrativa. En estos asuntos el docente no tiene mayor injerencia y no es tomado en cuenta para las decisiones que competen a la institución educativa como tal; su nivel de decisión y autonomía se reduce únicamente a su aula y a las materias que enseña.

b. Las Condiciones Laborales

Los estudios de casos realizados por la UNESCO en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay en 2005, coordinados por Robalino y Körner, han revelado datos interesantes sobre las condiciones de trabajo y salud docente. Este estudio revela que uno de los más grandes factores de disconformidad o insatisfacción docente en América Latina es el problema de la infraestructura de las escuelas.

En el Perú, los estudios de Robalino y Körner (2005) señalan que las condiciones materiales de infraestructura y de saneamientos básicos se ubican en un

estado que oscila entre “bueno” y “regular”. Aparece una valoración global “buena” hacia el estado de las salas de clases, de las escaleras, de los pisos, de las instalaciones eléctricas y en cuanto al orden y limpieza en general. Por el contrario, se encuentra una valoración “regular” en lo que respecta sobre todo al estado de las paredes y de los sanitarios, en estos últimos también aparece una valoración totalmente negativa.

En cuanto a las condiciones de infraestructura, según la percepción de los docentes sobre su centro educativo, sus respuestas coinciden en que los pisos y puertas gozan de buen estado y mantenimiento, mientras que no se evidencia un buen estado en las paredes. Asimismo, en el 100% de los centros educativos del estudio existe un adecuado orden y limpieza de las aulas y un adecuado manejo del espacio dentro de las mismas que permite un cómodo desplazamiento del docente.

En todos los centros evaluados tanto mesas como sillas del salón de clase se encuentran en buen estado; sin embargo, se señala que solo la mitad son adecuadas para el trabajo, lo cual se constata al observar que la mayoría de docentes indica que tiene que sentarse a veces en un mueble incómodo. Además, no en todas las aulas se cuenta con un estante para guardar materiales o cosas personales.

Se afirma que en todos los centros las pizarras son adecuadas en tamaño, altura y material, pero solo en un 67% se encuentran en buen estado, además no en todas las escuelas existen materiales adecuados para el uso de la pizarra como tiza y plumones, muchas veces los docentes tienen que agenciarse de estos materiales para desarrollar sus clases. En cuanto al material de apoyo muchas veces son los padres de familia quienes aportan la mayor cantidad de materiales de trabajo, seguido por los docentes. La gran mayoría de los profesores no considera suficiente la cantidad de materiales con los que puede contar para el desarrollo de sus clases.

Con relación a las condiciones físicas del ambiente, hay una adecuada iluminación y aislamiento de ruido entre salas pero no del ruido exterior. La mayoría de docentes encuestados señalan que tanto la iluminación, la temperatura y el aislamiento del ruido son adecuadas solo a veces de acuerdo a sus respuestas.

En relación a las condiciones de saneamiento básico, si bien en la mayoría

de centros educativos existen servicios higiénicos en cantidad suficiente para estudiantes, solo la mitad de ellos los tiene para el caso de profesores. Asimismo, muchas veces los servicios higiénicos no están separados por sexos. Además, en el 100% de centros educativos no existe una cocina donde calentar los alimentos, ni duchas, ni salas de vestir o guardarropas para los profesores. Por último, el 80% de los centros educativos no cuentan con un comedor para profesores.

En relación al apoyo del trabajo docente, se observa que casi no existen salas con recursos materiales de apoyo, tampoco se cuenta con salas de descanso ni con espacios para la preparación de clases y materiales, ni equipadas para usos técnicos. En cuanto a espacios adecuados para actividades de usos artísticos, éstos son inexistentes, sin embargo, se cuenta con los patios como espacios para las actividades de educación física.

Al respecto, Esteve (2008) considera que las condiciones de trabajo influyen de manera directa sobre la satisfacción laboral del docente, el autor considera que la falta de recursos materiales, la escasez de instalaciones y las condiciones de trabajo limitadas terminan influyendo en el malestar y en la salud de los docentes.

Formación y Capacitación Docente

La formación inicial de los docentes, así como la capacitación permanente a lo largo de su vida profesional, son factores que tienen incidencia en la satisfacción o insatisfacción laboral de los propios docentes. Además de la incidencia que tiene sobre la vida escolar y sobre todo, en la calidad y el nivel de la formación que reciben los estudiantes en las miles de escuelas del país.

Los trabajos realizados por Darling – Hammond (2000) y Esteve (2009), confirman que el nivel y la calidad de la formación de un docente se correlacionan de forma significativa con los resultados de aprendizajes de los alumnos, más allá de las condiciones económicas. En ese sentido Marcelo (2008) afirma:

... los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello

nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje. (Marcelo, 2008, p.37).

La formación inicial de los docentes es de súbita importancia para la mejora de la calidad educativa en el país, la cual también redundará en la satisfacción general de los docentes durante su vida laboral. En la actualidad existe una necesidad por responder a las demandas de formación que cada vez son más amplias y complejas.

Como bien dice Esteve (2008), la formación inicial y la formación permanente del profesorado es una de las medidas concretas con las que se cuenta para enfrentar los problemas que aquejan al sistema educativo en la sociedad actual. Pues es en la formación inicial donde muchas veces está el origen y la clave de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional que afectan al magisterio peruano.

Cuba (2008) afirma que en los últimos años ha habido en Perú un importante proceso de reforma de la formación docente, sin embargo, el tema de la formación de formadores no está lo suficientemente desarrollado, señala que la formación del maestro en el Perú, ha de estar centrada en su papel como sujeto protagonista de la enseñanza y en su responsabilidad social frente a los estudiantes. El indica que “no existen maestros porque sí sino porque tenemos generaciones que requieren ser formadas, y la docencia es una función social profesional. En este sentido, el papel del maestro tiene que redimensionarse.” (Cuba, 2008, p.136). Al respecto Mañú y Goyarrola (2011) señalan lo siguiente:

Con una actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo. Las nuevas tecnologías permiten descargar al profesor de tareas repetitivas y dedicar tiempo a atender otras tareas. (Mañú & Goyarrola, 2011, p.35).

Vaillant y Cuba (2008), consideran a la formación inicial de los docentes

como el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo y también como factor determinante para la calidad de los nuevos docentes. Sus estudios e investigaciones hechos en Latinoamérica señalan que hay un bajo prestigio de las carreras pedagógicas en la mayoría de países de la región, que los métodos y técnicas pedagógicas no son apropiadas para los alumnos de escuelas multigrado y rurales, y que además este déficit se ve aumentado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los alumnos de pedagogía reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o en un centro de formación.

De ahí que en América Latina exista una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación docente, incluso en los últimos años se constata un interés por precisar la base de conocimientos que necesita el docente para enseñar. Asimismo, han surgido una serie de documentos ministeriales con orientaciones para la formación docente en los que se explicita el bagaje que necesita un maestro para su buen desempeño. Además en varios países de la región se presenta el caso de muchos docentes que se desempeñan en el cargo sin tener un título apropiado para ejercer la tarea.

Según Vaillant (2010 p.31) hay cuatro grupos de factores que tienen un papel importante a la hora de pensar en políticas que permitan atraer y retener a buenos profesionales para las tareas docentes:

- 1) Valoración social: Es necesario dignificar la profesión mediante una mayor consideración social hacia aquellos que están en actividad y haciendo que los mejores candidatos opten por estudios de docencia.
- 2) Entorno profesional facilitador: Habría que construir un ambiente “profesional” que mejore la capacidad del sistema educativo para retener a los mejores profesores en la docencia. Para lograrlo, es necesario brindar adecuadas condiciones de trabajo y una apropiada estructura de remuneración e incentivos. También es importante impulsar modalidades de promoción que eviten que el sistema de ascensos aleje del aula al docente.

- 3) Formación inicial y continua de calidad: Aumentando el nivel académico exigido, se debería convertir la formación docente en una carrera atractiva para jóvenes con buenos resultados en la educación media. Para que la formación no quede en mera retórica e incida efectivamente en lo que los docentes hacen en el aula y en lo que aprenden los alumnos de los centros educativos, habría que disponer de una base de experiencias exitosas para la solución de situaciones particulares. Así mismo, habría que incorporar procedimientos de selección rigurosos para tener formadores que respondan eficazmente a los nuevos requerimientos de la formación docente.
- 4) Evaluación que retroalimente la tarea de enseñar: Es necesario considerar la evaluación docente como un mecanismo básico de mejora de sistemas educativos. Los marcos referenciales para la docencia y su evaluación deben constituir la base de los programas de formación inicial, así como de la construcción de las etapas y los requisitos de la carrera docente.

En este sentido es de suma importancia que los profesores reciban una formación adecuada, permanente y de calidad, de manera que puedan afrontar los efectos de los cambios sociales, los desafíos de la enseñanza en el momento actual, la presión social, las relaciones con las familias y la sobredemanda en el trabajo de la escuela.

c. El Prestigio Social y la Desvaloración de la Profesión Docente

La desvalorización de la sociedad hacia los docentes ha sido tema de debate e investigaciones en los últimos años. Por lo general, se dice que una profesión goza de prestigio o valoración social cuando los agentes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia, reconoce y considera importante. Seguido a ello la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña. Es decir, si una profesión tiene una valoración alta y positiva por parte de la sociedad, dada los servicios que presta, esta debería ser bien recompensada económicamente. En ese sentido podemos decir que la sociedad en general mide y determina el prestigio social o el reconocimiento que recibe una profesión.

Para Tenti (2005) el reconocimiento y la valoración de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: el primero, cómo valoran las personas no docentes el trabajo desempeñado por los maestros, y segundo, cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos referimos a los primeros, éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios docentes, éstos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada.

Para Vaillant (2004) existe una alta desvalorización por parte de la sociedad latinoamericana hacia la profesión docente. En el estudio que Vaillant y Rossel (2006) realizaron en los países de América Latina sobre la condición docente, los autores afirman que los docentes de los distintos países de la región no se sintieron reconocidos por la sociedad y expresaron que su profesión ha perdido prestigio social en los últimos años. Esta situación es preocupante dada la importancia que tiene el trabajo docente en las escuelas con los niños y adolescentes.

Asimismo, se puede decir que los propios docentes parecen estar convencidos de que es así, es decir, el propio cuerpo docente sabe y reconoce que su profesión y su trabajo no tienen la valoración que debería por parte de la sociedad en general. Al respecto Vaillant (2004) sostiene que son muchos los maestros en toda Latinoamérica que se encuentran desilusionados con su profesión y afirman que abandonarían la profesión sin dudarlo si es que tuvieran otra oportunidad por delante. Esto sucede porque existe una incongruencia del estatus en los docentes, es decir, el individuo tiene un estatus profesional que no corresponde a sus propias expectativas, lo que le produce frustración por no verlas realizadas.

Existe en los docentes latinoamericanos una necesidad muy grande de que el trabajo que realizan sea reconocido por otros, en particular por los directores y los padres de familia (Vaillant, 2004). En sí la consideración hacia los docentes por parte de los padres de familia y autoridades es muy escasa, por eso cuando ocurre es muy valorada por los docentes, adquiriendo mucha significación para ellos debido al poco prestigio que suele tener la docencia en América Latina. Cabe resaltar que según Fernández (2002) el reconocimiento social de la profesión es un factor importante que influye en la satisfacción laboral de las personas.

En el caso específico de los docentes peruanos, según el estudio de Díaz y Saavedra (2000), la mayoría de docentes perciben que la sociedad no valora su trabajo. Para el docente peruano su trabajo implica niveles mayores de exigencia por factores atribuibles a aspectos institucionales y de funcionamiento del sistema educativo, además de las características propias de los estudiantes y los contextos en los que se ubican las escuelas.

Según Cuenca y Ohara (2008) a inicios del año 2000 el magisterio peruano era visto como un sector que estaba constituido por profesionales de poco prestigio y reconocimiento social, poco preparados para enfrentar los retos que la educación del siglo XXI exige y con salarios muy por debajo de lo esperado, si se toma en cuenta la importancia de sus funciones y su profesión. Ya terminando la segunda década del siglo XXI en el Perú la imagen pública del docente no ha cambiado mucho desde entonces, pues al docente peruano: “Se le sigue percibiendo como un profesional de menor estatus, poco preparado y pobre.” (Cuenca & Ohara, 2008, p.26).

Para Rivero (2007) la desvalorización de la profesión docente en el Perú tiene que ver con las bajas remuneraciones del sector, además con un sistema caótico de incentivos y bonificaciones que contra toda norma racional constituyen el mayor porcentaje de los pagos mensuales a los docentes. Con todo esto el docente del magisterio peruano no asegura una remuneración básica suficiente para cubrir sus necesidades y responder a sus responsabilidades familiares. Al respecto Díaz y Saavedra (2000) nos dicen sobre la remuneración de los docentes peruanos:

Un análisis de las remuneraciones que en promedio reciben los docentes en el Perú, da indicios de una desvalorización de la carrera docente, la cual se evidencia en el deterioro de largo plazo de sus ingresos reales, tanto en términos absolutos como en relación a los de otros profesionales. (Díaz & Saavedra, 2000, p.54).

Sin embargo, Díaz y Saavedra (2000), también nos hacen ver que la docencia en el Perú, en particular en el sector público donde trabaja el 76% del total de docentes, ofrece una estabilidad de empleo que no se encuentra en otras

profesiones. Por tanto esto garantiza a los docentes del sector público un ingreso estable y permanente con gratificaciones y beneficios, por más que estos no sean altos y sustanciosos como el de otras profesiones. He ahí una explicación del por qué el gran grueso de los integrantes del magisterio peruano son nombrados, en la actualidad muchos docentes siguen buscando un contrato o un nombramiento por parte del estado. La percepción de la carrera docente como una que ofrece cierta seguridad en cuanto a tener un puesto de trabajo fijo se mantiene vigente en la opinión pública de los peruanos. Según Fernández (2002) el tener la seguridad de un empleo es otro de los factores que influyen en la satisfacción laboral de las personas.

La Presión Social y el Nivel de Exigencia

El ejercicio de la profesión docente lleva a que los maestros estén implicados durante muchas horas al día en los problemas, preocupaciones, dificultades y necesidades de sus estudiantes, incluso muchas veces se ven involucrados en los problemas que enfrentan los padres y las familias de sus estudiantes, situaciones en las cuales no siempre pueden contribuir para su solución. A ello se suma el hecho que las familias y la sociedad en general se han vuelto incapaces de cumplir con las responsabilidades que les corresponden en la formación de los niños y jóvenes, por lo que contribuyen a la suma de demandas a la cada vez más compleja tarea docente.

Para Malander (2016) el contexto escolar y la demanda de estos nuevos roles resultantes de la delegación de responsabilidades trae como consecuencia que el docente se sienta frustrado cuando descubre que no puede solucionar todas las problemáticas que se le presentan, puesto que dichas demandas superan sus posibilidades. Esta realidad que viven los docentes en su día a día genera un desgaste personal importante, el cual puede conducirlos al estrés crónico, al desgaste emocional, al síndrome del burnout, e incluso a la pérdida del sentido de la vida y de su profesión.

En el estudio que realizaron Cuenca y Ohara (2008), descubrieron que en cuatro de los seis centros educativos participantes, los docentes no contaban con el

tiempo necesario para preparar las clases y corregir pruebas de todas las aulas a su cargo, por lo que este termina siendo un trabajo que deben de llevar a casa o en todo caso hacerlo después de concluida su jornada laboral. A esto se añade que cinco de seis centros educativos no cuentan con salas con recursos materiales de apoyo para la debida preparación de clases, ni equipadas para actividades técnicas, por lo cual es más seguro que el trabajo sea llevado a casa al no haber un espacio físico dentro de la propia escuela para poder realizarlo.

Díaz y Saavedra (2000) señalan como factores que más inciden en la presión social de los docentes en la escuela: la ausencia de algún apoyo pedagógico por parte de especialistas, las condiciones sociales y económicas de las familias de los estudiantes, muchas de ellas en situación de pobreza y desintegración familiar. La dedicación de tiempo a la atención de los padres de familia tanto dentro como fuera del horario de trabajo. A ello también se puede sumar el excesivo número de estudiantes por aula, el tratar con estudiantes de condiciones especiales o que presentan diferentes discapacidades. La infraestructura y el saneamiento básico que es bastante precario en muchas escuelas.

Las apreciaciones de estos autores coinciden con el estudio de Cuenca y Ohara (2008), quienes señalan que el entorno escolar termina siendo refugio de diversos problemas sociales, ante lo cual los docentes terminan por verse envueltos ante tanta problemática que escapa de su labor docente. Al respecto señalan que los tres problemas que más afectan al quehacer docente en las escuelas son: el abandono de los padres, la violencia intrafamiliar y la pobreza constante.

Este desconcierto por el que atraviesan los docentes surge de la misma sociedad, la cual les exige nuevas responsabilidades pero sin dotarlos de los medios para poder cumplirlas. Son excesivas demandas que están incumplidas e insatisfechas y el docente lamentablemente se ve envuelto en ellas, en este sentido se ven en la necesidad de responder a los cambios educativos que la sociedad les exige. A ello se suma el hecho de ser los agentes responsables de elevar la calidad educativa en los distintos niveles del sistema. Asimismo podemos decir que los docentes se ubican en una situación donde su estatus ocupacional se encuentra desvalorizado, los docentes saben muy bien que la sociedad no valora el trabajo que

desempeñan, pese a estar conscientes de que su labor es de suma importancia para ella.

Guerrero y Rubio (2005) nos hacen ver que cada vez se les pide y exige más a los docentes pero se les dota menos; es decir, se les responsabiliza más pero no se les da los medios para cumplir estas demandas, es en esta crisis que se vislumbran los principales factores que han generado el llamado malestar docente. Todo lo descrito líneas arriba son elementos que debilitan una sensación de bienestar en el trabajo, cuyas implicancias se ven reflejadas en la salud, la formación y la enseñanza.

d. El Estrés Docente

En la revisión bibliográfica que hemos realizado para el presente trabajo nos hemos podido percatar que son contadas las investigaciones que tocan el tema de la salud en los docentes, no se evidencia una mayor preocupación por el tema y al parecer no se le ve como necesario para elevar la calidad educativa, o por lo menos pareciera no asociársele a este logro. En cierto sentido es hasta contradictorio porque bien se reconoce, señala y presiona al maestro como el actor principal para lograr la ansiada calidad educativa, mas no hay un interés o preocupación por su bienestar y su salud.

Subaldo (2012) nos recuerda que es sabido que el docente peruano presenta una serie de dificultades tanto en su formación como en su capacitación, también con respecto a su situación socioeconómica y personal. Todas estas dificultades que enfrentan los docentes en su trabajo cotidiano hacen que experimente una presión laboral que puede producirle altos grados de estrés, que con el tiempo puede devenir en la disfuncionalidad de su quehacer pedagógico.

Gómez y Gómez (2011) consideran que es necesario partir de la asociación entre salud y desempeño en cualquier ámbito laboral, sobre todo en el docente, pues es necesario evidenciar que existe una relación entre estos dos aspectos que requiere mayor atención.

Cuenca y Ohara (2008) nos dicen que el estrés es una enfermedad que está asociada más a un plano mental y afectivo. Es decir, el estrés laboral en docentes suele ser desestimado en cierta medida debido a su realidad subjetiva y no directamente observable. El estrés en los maestros es identificado como un estado emocional negativo que experimentan debido a la percepción que tienen sobre su propio trabajo. El enfoque interaccionista del estrés plantea un modelo más dinámico donde el estrés se ve como el producto de la interrelación de la persona y su entorno, entendiéndose como grado de adaptación entre ambos. Al respecto comentan:

El estrés se produce cuando la magnitud de los estímulos estresantes sobre pasa la capacidad del individuo para poder afrontarlos. Es decir, la persona hace una evaluación de la situación, a partir de la cual se determinaran o no respuestas de estrés. El estrés es un fenómeno emocional acompañado de cambios bioquímicos, fisiológicos, cognitivos y conductuales que se producen como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos de las personas para afrontarlas. (Cuenca & Ohara, 2008, p.64).

El estrés es un fenómeno emocional que viene acompañado de cambios de tipo fisiológico, psicológico y conductual que producen serias implicancias en nuestras actitudes, además de existir costos a nivel individual y organizacional derivados de un estrés negativo. Gómez y Gómez (2011) nos recuerdan que las manifestaciones de este tipo de estrés pueden generar consecuencias negativas en los docentes y en las personas en general como podemos apreciar en la tabla 4:

Tabla 4: Manifestaciones del estrés en los docentes

Manifestaciones Psicológicas	Manifestaciones Conductuales	Manifestaciones Fisiológicas
Ansiedad Depresión Insatisfacción Temor Frustración Baja Autoestima	Violencia Insomnio Ausentismo Problemas alimenticios Consumo de sustancias Abandono de la profesión	Falta de energía Fatiga Enfermedades psicosomáticas

Fuente: Gómez y Gómez (2011)

Es necesario reconocer que el estrés en los docentes se genera y se mantiene por las condiciones laborales y sociales de la misma profesión, pero también por la poca capacidad de enfrentarlas adecuadamente. El docente que se percibe continuamente bajo presiones no controlables, sobre todo dentro de su ámbito laboral, termina ocasionando en él una sensación de estrés negativo que puede desencadenar como consecuencia extrema en el llamado Síndrome del Burnout.

Síndrome del Burnout

En la actualidad el estrés laboral y el síndrome de burnout ocupan un lugar destacado como factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral. Son una de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, de la incapacidad laboral, la accidentalidad y el ausentismo en diferentes profesiones.

Según Gómez y Gómez (2011) el Síndrome del Burnout puede traducirse literalmente como “síndrome del quemado” y supone un total desgaste psíquico y físico. El burnout, o también agotamiento emocional, implica estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto. Este Síndrome de Burnout hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional relacionado con las denominadas profesiones de ayuda y con trabajos de servicios humanos; es decir, con aquellas profesiones que deben mantener una relación continua e intensa con los beneficiarios del propio trabajo: profesores, médicos, enfermeras, asistentes sociales, psiquiatras, psicólogos, policías, trabajadores sociales entre otros. En principio es necesaria la presencia de interacciones humanas entre el trabajador y el cliente, intensas y/o duraderas para que el síndrome haga su aparición.

Gómez y Gómez (2011) nos dicen que este término fue empleado por primera vez por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger quien lo utilizó para describir los síntomas del agotamiento profesional. Freudenberger utilizó este término para describir el estado físico y mental que observó en jóvenes voluntarios que trabajaban con él en una institución de cuidados alternativos en salud, después de un año muchos de ellos se sentían agobiados, se irritaban fácilmente, presentaban cansancio emocional, pérdida de motivación, bajo compromiso laboral y habían

desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y una tendencia a evitarlos (Burke & Richardsen, 2000; Hernández, Olmedo & Ibáñez, 2004).

Freudenberger utilizó el término Burnout para describir un estado de agotamiento emocional, físico y psicológico. Es un estado de consumición que tiene su origen en el contexto laboral, se produce por el impacto negativo, acumulativo y a largo plazo del estrés laboral y tiene como resultado un aislamiento emocional de las ocupaciones. Puede entenderse como una respuesta al estrés laboral crónico, que conlleva a actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional; así como a la vivencia de sentirse emocionalmente agotado (Gil Monte, 2003). Posteriormente Freudenberger, aportaría otros términos a la definición, planteándolo como un vaciamiento de sí mismo que viene provocado por el agotamiento de los recursos físicos y mentales de la persona.

Pero es en la década de los años 80, con las investigaciones de las psicólogas estadounidenses Maslach y Jackson, que toma gran importancia el estudio de esta problemática. Ellas se interesaron en investigar como el estrés relacionado con el trabajo puede llevar a las personas a la fatiga mental, a dar un trato mecánico y deshumanizado a los clientes que atienden y a una autopercepción disminuida de la propia habilidad para lograr el éxito. Describieron el síndrome del burnout, como el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Maslach & Jackson, 1982 citadas por García Izquierdo, 1993 y Paulo da Silva, 2000).

Maslach y Jackson describen al burnout como un síndrome tripartito que resulta de un proceso de estrés crónico, en el cual se relacionan tres grandes componentes: el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización profesional.

Según el modelo de Maslach y Jackson (1982) citadas por Moreno-Jiménez y Peñacoba (1999) el Síndrome de Burnout presenta tres etapas bien marcadas que se van dando durante el desarrollo del proceso:

- 1) **El Cansancio o Agotamiento Emocional:** Constituye la primera fase del proceso y se caracteriza por la pérdida de atractivo, el tedio y el disgusto causado por las tareas que son propias del trabajo que se ha de realizar, de forma que este pierde el interés y cualquier sentimiento de satisfacción que en el pasado pudo tener. En esta primera fase, el burnout se caracteriza por un cierto sentimiento de indefensión, como consecuencia de haber intentado activamente modificar situaciones, relaciones y formas de proceder sin haber obtenido ningún resultado por ello. Cuando este cansancio es crónico, los docentes sienten que no pueden darse a sus estudiantes como antes lo hacían. Este deterioro y reducción de recursos emocionales es producto del contacto diario, sostenido y demandante con personas a las que se atiende, como pacientes y alumnos.
- 2) **La Despersonalización:** Es el núcleo de burnout; básicamente es la consecuencia del fracaso en la fase anterior y un mecanismo de defensa para evitar el aumento de los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. Se caracteriza por un tipo de conducta con las personas a las que se tiene que atender, marcado por la falta de interés, la objetivación burda y somera de sus problemas, la pérdida de empatía humana con sus dificultades e incluso la culpabilización del estado de necesidad en el que se ven envueltos. En esta etapa son centrales, la depresión y la hostilidad. El docente experimenta sentimientos y reacciones negativas hacia los estudiantes, como resultado de la reducción de recursos emocionales.
- 3) **La Baja Realización Personal:** Es la tercera etapa del proceso. Consiste en el sentimiento y la creencia, cada vez más generalizada, de que el trabajo no merece la pena, de que institucionalmente no es posible cambiar las cosas, de que la mejora personal e institucional no vale la pena intentarlas y finalmente la aparición de pensamientos de posible cambio de trabajo o a la deserción. La pérdida de ilusión con respecto al propio trabajo y de idealismo en su ejecución acompaña esta tercera fase del burnout. Este componente puede tener impacto en las conductas, ya que cuando hay un sentimiento de no poder ayudar más a los estudiantes, hay pocas alternativas donde el

docente puede enfocarse para recibir algún tipo de incentivo o recompensa.

Entre las variables relacionadas con el inicio y desarrollo del burnout se han planteado el aburrimiento y el estrés, la crisis en el desarrollo de la carrera profesional y las pobres condiciones económicas, la sobrecarga de trabajo y la falta de estimulación, la pobre orientación profesional y el aislamiento. En el nivel interpersonal se señalan factores como la falta de apoyo social, las relaciones interpersonales negativas, la comunicación negativa o la ausencia de ella, las actitudes negativas de parientes y amigos y los problemas familiares en general. Existe consenso en considerar que el burnout aparece en la persona como una respuesta al estrés laboral.

Para Pérez (2002) el Síndrome del Burnout es motivo de preocupación por las repercusiones personales que implica, ya sean emocionales, conductuales o psicósomáticas; por las repercusiones sociales y familiares; así como por su repercusión en el ámbito laboral u organizacional, como la disminución del grado de satisfacción de los profesionales y usuarios y la pérdida de productividad.

Al respecto el psicólogo peruano Fernández (2002), nos menciona cuales son las consecuencias del desgaste psíquico producido por el síndrome del burnout en los docentes de las escuelas de educación básica:

- **Frecuencia de Enfermedad:** Muchas de las enfermedades que aquejan a los profesores están determinadas por los desórdenes neuróticos y psicósomáticos en los cuales el estrés tiene un rol importante.
- **Ausentismo Laboral:** Se ha encontrado que los sentimientos de agotamiento emocional se relacionan de manera significativa con el número de faltas en el trabajo de docentes.
- **Retiro Temprano:** Hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y la tendencia al abandono de la organización, sobre todo en personas con 15 a 20 años en un mismo trabajo.
- **Desempeño del Profesor:** Los docentes víctimas de estrés y burnout tienen un desempeño inferior que los otros profesores. Se sabe que los profesores estresados muestran mayores acciones impropias.

- **Estado de Ánimo:** Los docentes pueden mostrar cambios en el estado de ánimo, los sentimientos negativos continuos comienzan a aparecer con mayor frecuencia.
- **Baja Satisfacción Laboral:** Es una consecuencia actitudinal del estrés laboral, está asociada a los sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización.
- **Comportamiento Social del Profesor:** Las relaciones interpersonales del docente se ven deterioradas, tanto con los estudiantes como con sus colegas, directivos y padres de familia.

Queda claro que las consecuencias del Burnout, no solo están relacionadas con problemas de salud física, sino que también se afecta la dimensión psicosocial de los profesionales; se presentan conflictos de pareja y familiares; problemas con los hijos y distanciamiento familiar; problemas en la interacción social, así como actitudes negativas hacia la vida en general y disminución de la calidad de vida personal.

Gómez y Gómez (2011) nos dicen que a nivel organizacional, se puede presentar deterioro de las relaciones laborales (con jefes y compañeros), disminución de la satisfacción laboral, ausentismo, aumento de la rotación laboral, incremento de accidentes laborales y deterioro de la calidad del servicio, rigidez e inflexibilidad ante los asuntos de trabajo; disminución del rendimiento y del compromiso; actitudes negativas y falta de motivación hacia el trabajo; actitudes negativas hacia los clientes; incapacidad para realizar el trabajo con rigor; intención de abandonar o abandono real del trabajo y retrasos y largas pausas en el trabajo.

Subaldo (2012) nos hace ver que si tomamos en cuenta las áreas que compromete el burnout y lo situamos con relación al magisterio peruano y la acción educativa, es evidente que sus consecuencias influirán de manera negativa sobre la calidad de la enseñanza. Tales consecuencias se evidencian en el desgaste de la salud y en el cumplimiento del quehacer pedagógico, lo cual se ve reflejado en la frecuencia de enfermedades que padecen los maestros peruanos, además de otros males que se presentan a diario en las escuelas del país como el ausentismo laboral, el retiro temprano, el desempeño por debajo del nivel inferior, la baja satisfacción

laboral y el deterioro de las relaciones interpersonales con los colegas, los padres de familia y los alumnos.

Es necesario considerar la prevención del síndrome del burnout como el enfoque más eficaz para evitar un deterioro en los docentes que no siempre es subsanable. Al ser el burnout una consecuencia extrema del estrés, no hay necesidad de esperar pasivamente a que este brote y se desencadene para recién atender a la población docente, por el contrario hay que intervenir primariamente, atendiendo las alertas de estrés que ya se están suscitando en los docentes de las distintas escuelas del país.

1.2 El Sentido de la Vida

El constructo “sentido de la vida” fue desarrollado por el psiquiatra y neurólogo vienés Viktor Emil Frankl (1905-1997), sobreviviente de cuatro campos de concentración nazis (Auschwitz, Theresienstadt, Kaufering y Türkheim) entre los años de 1942 y 1945.

Esta experiencia vital le permitió informar y describir las etapas psíquicas y físicas experimentadas por los presos en los campos de concentración. Una vez acabada la guerra y ya en libertad, redactó su informe más famoso que se transformó en el libro titulado “El Hombre en Busca de Sentido”. Esta reflexión le permitió desarrollar su famosa teoría llamada Logoterapia, considerada como la tercera escuela vienesa de Psicología.

1.2.1 El Pensamiento Existencialista

La filosofía de la existencia o existencialismo es una corriente filosófica que se consolida en Europa en el período que transcurre entre la primera y segunda guerra mundial en el siglo XX. El existencialismo cobra vigencia en la situación histórica de una Europa desgarrada tanto física como moralmente por las dos guerras sufridas, la humanidad experimenta en muchos territorios la pérdida de la libertad y

la aparición de regímenes totalitarios. Por tanto, la época del existencialismo es una época de crisis, una crisis que rompe con el optimismo desmedido del siglo XIX que aseguraba el progreso seguro e imparable de la humanidad.

El existencialismo considera que el hombre es un ser finito, que ha sido arrojado al mundo y que se ve continuamente afectado por situaciones problemáticas o absurdas. El existencialismo se interesa justamente por el hombre, por el hombre en su singularidad, pues para el existencialismo la existencia es algo constitutivo del sujeto que filosofa, y el único sujeto que filosofa es el hombre, por eso se trata de algo exclusivo del hombre, ya que el hombre es el único sujeto que filosofa. Además, la existencia tiene finitud, es un modo de ser finito, la existencia tiene un tiempo, se termina, se acaba con la muerte del hombre. Asimismo para el existencialismo la existencia es posibilidad, es un poder ser, pues la existencia justamente no es una realidad predeterminada e inmodificable. Los animales y las cosas son y continuarán siendo lo que son, en cambio el hombre puede llegar a ser aquello que él haya decidido ser. La existencia es un poder ser, es decisión, también incertidumbre, problematización, riesgo, decisión y empuje hacia adelante.

A continuación presentamos algunos elementos destacados por Reale y Antiseri (2010) que nos ayudarán a comprender mejor el pensamiento existencialista:

- 1) El existencialismo, desde la perspectiva de la historia de las ideas, aparece como una de las manifestaciones de la gran crisis del hegelianismo, manifestaciones que se expresan a través del pesimismo de Schopenhauer, el humanismo de Feuerbach y la filosofía de Nietzsche. Por otro lado, hallan una correspondencia en la obra literaria de Dostoievski y de Kafka, penetradas de una problematización humana muy profunda.
- 2) En la raíz del existencialismo encontramos el pensamiento de Kierkegaard, hasta el punto de que el existencialismo ha sido presentado como una especie de renacimiento kierkegaardiano. Es así que Kierkegaard es considerado como el padre del existencialismo, su filosofía muestra una gran preocupación por la existencia humana, la libertad y la responsabilidad, la

desesperación y la angustia. Temas que años después retomarían Martin Heidegger, Jean Paul Sartre y otros filósofos del siglo XX.

- 3) El análisis de la existencia no solo fue objeto de obras filosóficas, sino también fue tema de una vasta obra literaria (teatro, novela) que sobre todo con Sartre, Camus y Simone de Beauvoir subrayó los rasgos menos nobles, más tristes y más dolorosos de las vicisitudes humanas; y con Gabriel Marcel, los rasgos más positivos de la experiencia de la persona que se constituye mediante la disponibilidad a la trascendencia y la comunidad con los otros.
- 4) Los representantes más prestigiosos del existencialismo que han trascendido hasta nuestros días son Martin Heidegger y Karl Jaspers en Alemania, Jean-Paul Sartre, Gabriel Marcel, Maurice Merleau-Ponty y Albert Camus en Francia.

El existencialismo ha ejercido un influjo de notable importancia para la psicología y la psiquiatría contemporánea, al ofrecer a estas una imagen del hombre que se diferencia por ejemplo de la de Freud, pues el existencialismo brinda una concepción del hombre muy distinta a la del homo natura de Freud. Según Reale y Antiseri (2010) la influencia del existencialismo ha sido trascendental para la psicología de Viktor Frankl y de tantos otros especialistas, puesto que puso en tela de juicio el psicoanálisis freudiano afirmando que es necesario contemplar a la persona humana no solo desde abajo, es decir los instintos, sino también desde lo alto con las actividades psíquicas más elevadas. En ese sentido Frankl buscó en sus enfermos al hombre, al ser humano, tratando de comprobar qué es lo que vuelve más o menos humano, a través de la historia de su vida interior, busca su a priori existencial, el modo específico en el que ese individuo proyecta el mundo, confiriendo un significado a las cosas, los acontecimientos y las relaciones. Es por ello que en la terapia hay que actuar sobre el modo en el que el individuo proyecta el mundo, sobre sus valores y sobre sus significados.

Estas categorías permiten al psiquiatra una comprensión humana del otro y el desciframiento de los síntomas patológicos, por eso Frank sostiene que siempre hay que tener en cuenta al yo que decide y cuya decisión impone un sentido a la vida.

Basándose en su experiencia en los campos de concentración en los que fue internado, Frankl sostiene que solo aquel que logra imponer un sentido a su vida podrá sobrevivir incluso en las condiciones más inhumanas. Por esta razón, es necesario infundir a todo neurótico la convicción de que a pesar de sus limitaciones y sus padecimientos tienen la posibilidad de afirmarse a sí mismos, dándole un sentido a sus vidas.

En ese sentido el existencialismo es la influencia más clara en las psicoterapias nacidas en el siglo XX, pues existencia es el término más acertado para describir a un ser que se transforma de manera continua, que es una autocreación incesante. El estar en el mundo del hombre no es el de la realidad, sino el de la posibilidad. El hombre no está como los otros entes simplemente presente, por el contrario, el hombre es un ser que siempre se proyecta en sus posibilidades y concede al mundo un significado. En definitiva, como afirma el existencialismo, el hombre tiene por esencia su existencia, y esta es posibilidad, autocreación.

1.2.2 El Sentido de la Vida y el Vacío Existencial

Aquino, Gouveia, Gomes y Melo de Sá (2017) nos dicen que el sentido de la vida es el presupuesto filosófico de la logoterapia, este indica que en la vida hay un sentido incondicional que necesita ser descubierto por todo ser humano. Pero este sentido va cambiando de un momento al otro y de una persona a otra, no dependiendo de condiciones internas o externas. El sentido de la vida está en el mundo, por consiguiente, el hombre necesita trascender a sí mismo para algo (una causa) o alguien (un ser amado).

Para Frankl (1989), el sentido de la vida, es aquello que confiere de significado a la vida de la persona, un propósito o una función que realizar, proporcionando a la vez un soporte interno a la existencia; es decir, dicho sentido se expresará en la realización de valores que llevarán a sentimientos de bienestar mental y trascendencia, constituyéndose así en un soporte interno de la psique humana. Para el autor, el sentido podría realizarse, por ejemplo, a través de una misión que cumplir o respondiendo a cada situación de la vida de una manera responsable.

Para Frankl, toda persona se ha preguntado alguna vez: ¿Cuál es el sentido de la vida? Esta es la eterna pregunta que ha perseguido al ser humano desde siempre, y ante la cual el mismo Frankl (2004) sostiene:

No se puede responder a esta pregunta con nociones generales, pues el sentido de la vida difiere de un hombre a otro, de un día a otro y de una hora a otra. Por tanto, lo que importa no son las formulaciones abstractas, sino el sentido concreto de la vida de un individuo en un momento dado. (Frankl, 2004, p. 114).

El autor hace ver que el sentido de la vida es una cuestión individual para cada ser humano, que no hay un sentido absoluto para toda la humanidad, además este sentido va ir cambiando y modificándose a lo largo de la vida de cada persona. Por ello Frankl (2004) agrega:

Así ocurre con la existencia humana, no deberíamos buscar un sentido abstracto a la vida, pues cada uno tiene una misión o un cometido que cumplir. Por tanto, no puede ser remplazado en su función, ni su vida puede repetirse: su tarea es única como es única la oportunidad de realizarla. (Frankl, 2004, p. 115).

Con esto Frankl nos dice que el ser humano no debería cuestionarse o interrogar sobre el sentido de la vida, sino entender que es a él a quien la vida interroga. Es decir, es la vida quien pregunta por el hombre, cuestiona al hombre y este debe contestar de una manera única: respondiendo de su propia vida y con su propia vida, pues solo con la responsabilidad personal se puede contestar a la vida. Para Frankl la esencia de la existencia consiste en la capacidad del ser humano para responder de manera responsable a las demandas que la vida le plantea en cada situación particular. Al respecto Frankl (2004) sostiene:

Al declarar que el hombre es responsable y capaz de descubrir el sentido concreto de su existencia, quiero destacar que el sentido de la vida debe buscarse en el mundo, no dentro del ser humano o de la psique, como si fuera un sistema cerrado. Por idéntica razón, la verdadera meta de la existencia humana no se cifra en la autorrealización. La autorrealización

por sí misma no puede ser una meta. Cuanto más se olvida uno de sí mismo (al entregarse a una causa o a la persona amada) más humano se vuelve y más perfecciona sus capacidades. (Frankl, 2004, p. 117).

Razo, Díaz, Morales y Cerda (2014) nos dicen que la realización interior de sentido es relativamente independiente de la situación exterior de la persona. Esta realización de sentido puede lograrse aún bajo condiciones de vida difíciles, en este sentido, la vida lograda se puede alcanzar a pesar de diversas dificultades, como la ausencia de salud o de bienes materiales.

El sentido de la vida puede encontrarse en todo lo que concierne a la naturaleza humana, está presente tanto en la salud como en la enfermedad, pues en ambas se puede hallar un sentido, la tarea de cada persona es descubrir ese sentido, tanto en la salud como en la enfermedad (Razo, Díaz, Morales & Cerda, 2014). Asimismo, el alcanzar el bienestar material es solo un medio mediante el cual se puede alcanzar un sentido, mas no es un fin en sí mismo. El ser humano no solo necesita algo de qué vivir, sino sobre todo algo para qué vivir, pues es el sentido que damos a nuestra vida lo que nos impulsa, motiva y sostiene para vivir en ella y de esta manera poder hacerle frente a las distintas situaciones cotidianas o adversidades que la vida va poniendo frente a cada hombre.

La Voluntad de Sentido

A diferencia del psicoanálisis de Sigmund Freud que alude a la Voluntad de Placer y de la psicología individual de Alfred Adler que hace énfasis en la Voluntad de Poder, la logoterapia de Viktor Frankl alude a la Voluntad de Sentido de la persona.

Según Aquino et al. (2017) para Frankl la motivación primordial en todo ser humano es la “voluntad de sentido”, es decir, esa fuerza interna que se traduce en una búsqueda activa y deliberada por llenar de sentido nuestras vidas. Para Frankl la voluntad de sentido es la motivación primaria del hombre, todas las personas desean realizar sentidos en su vida y por eso buscan descubrir valores dignos de vivir

y de morir. Para Frankl el hombre, una vez que ha encontrado un sentido en su vida es capaz de vivir por ese sentido e incluso de morir por ese sentido, ya que el ser humano es capaz de morir por sus ideales, pues estos dotan de sentido a su existencia. Para todo ser humano la búsqueda del sentido de su vida constituye una fuerza primaria e inevitable, según Frankl (1989), la pregunta sobre el sentido de la vida aparece en la etapa de la adolescencia con la maduración psicofísica de la persona. El hombre es atraído hacia los valores, no deseando solamente vivir por vivir, sino que busca algo más que pueda llenar su vida, emergiendo en él la voluntad de encontrar un sentido en este mundo.

Frankl veía a la voluntad de sentido como una fuerza motivacional central que opera dentro de una persona (Längle, 2007). Para Frankl el ser humano se sabe un ente finito, es por ello que busca darle un sentido a su existencia, este sentido es único y específico en cada persona, por tanto es uno mismo quien tiene que encontrarlo pues únicamente así, el hombre logrará un significado que satisfaga su voluntad de sentido.

Pareja (2007) además enfatiza que la voluntad de sentido expresa algo inherente a todo ser humano, es decir, la búsqueda de la felicidad. Por ende cuando la persona ha encontrado su razón de existir se encamina hacia lo que muchos filósofos, científicos y sabios reconocen como felicidad. Según Pareja (2007) la felicidad es consecuencia de la búsqueda de sentido, en este aspecto recordemos que Frankl aseguraba que el hombre encuentra la felicidad solo en la medida que se entrega a un sentido más amplio, el cual siempre está fuera de él (del hombre).

Por otra parte Peter (1998) agrega que el problema fundamental del hombre es el de descubrir y realizar el significado de la propia existencia a través de la realidad concreta de la vida; asimismo, asegura que Frankl concibe al hombre como una existencia orientada siempre y en toda situación hacia el significado de su propia vida. El hombre necesita dar un sentido a sus opciones, a sus experiencias, a su actividad, a sus límites y a las circunstancias determinantes de su vida. En caso de no lograrlo caería inevitablemente en un estado de frustración existencial o de vacío existencial.

La Frustración y El Vacío Existencial

Según Frankl (1989) el ser humano es capaz de malograr su voluntad de sentido, es en este caso que la logoterapia habla de la frustración existencial.

Cuando una persona no alcanza el logro existencial en su vida, se va originando en ella una frustración interna que se caracteriza por la duda sobre el sentido de la vida, es una frustración existencial que está asociada a la desesperanza. Esta frustración hace que la persona pierda la paz y la tranquilidad en el interior de su ser, generando un estado de angustia y desesperación constante en su vida diaria. Cuando la frustración existencial se vuelve permanente se transforma en el vacío existencial, el cual se manifiesta en un estado de tedio permanente, percepción de falta de control sobre la propia vida y en la ausencia de metas vitales. Es decir, el vacío existencial es todo lo opuesto al sentido de la vida.

Para García, Gallego y Pérez (2009) esta desesperanza a causa del vacío existencial puede llevar a la persona, en niveles extremos, al riesgo del suicidio como vía de salida a esta situación de vacío interno que puede volverse insoportable. El vacío existencial está asociado a niveles superiores de desesperanza, y por el contrario, el logro de sentido se asocia a niveles inferiores de desesperanza. Al respecto la desesperanza es más importante que la depresión a la hora de explicar ideas suicidas.

Al respecto Lukas (2001) afirma que entre el vacío existencial y la desesperanza existiría una relación estrecha, ambas remiten a un estado de ánimo y motivación, de sentimientos y de expectativas sobre el futuro que se caracterizan por la apatía, el cansancio, la falta de ilusión, la sensación de inutilidad de la vida, el fatalismo y la desorientación existencial. El riesgo de cometer suicidio se incrementa notablemente cuando se experimenta el vacío existencial, este riesgo aumenta cuanto más sinsentido resulte la propia existencia.

Es en ese vacío existencial donde germinan los procesos y los mecanismos neuróticos en las personas, por ello la logoterapia consiste en dotar de sentido a la

persona para que pueda vencer el vacío existencial que la atraviesa.

Los síntomas sociales del vacío existencial en las personas se manifiestan por medio del alcoholismo, la drogadicción, delincuencia, agresión, violencia, depresión y suicidio. Estas manifestaciones de la humanidad se encuentran en todas las sociedades, por lo cual Frankl habla de una neurosis de masa, para él el hombre en las sociedades actuales no sabe lo que debe hacer, concluyendo que “vivimos en una época en la que predomina la sensación de una falta general de sentido” (Frankl, 2003, p. 19).

Para Frankl, el vacío existencial es un fenómeno humano que se ha extendido profundamente durante el siglo XX. El hombre actual sufre de un gran vacío interior y un sentimiento de falta de sentido que no sabe cómo combatir. Es un fenómeno que trae nocivas consecuencias para el ser humano, sobre todo la carencia total y absoluta de sentido, muy frecuente en las sociedades de nuestros días, donde el hombre vive acosado por un desierto interior que lo arrastra a una amarga sensación de infelicidad.

Para Frankl lo que le falta a los hombres para salir del vacío existencial es justamente comprometerse con algo, entregarse a una misión existencial, la cual debe decidirse libremente. En esa línea Yalom (1980) sostiene que el tener una buena salud mental incluye la convicción y el sentimiento personal de que la vida tiene sentido. Y que el logro del sentido de la vida se relaciona con la dedicación personal a una causa, a valores y a metas vitales claras y definidas de cada persona.

1.2.3 Dimensiones del Sentido de la Vida

El sentido de la vida siempre ha sido un tema básico para las psicoterapias existenciales, básicamente es el motor de inicio para el desarrollo de estas, sin embargo en la actualidad la importancia y vigencia que se le están dando a temas como el bienestar, la felicidad, el afecto positivo y el adecuado afrontamiento, han hecho que el interés tradicional por dicho constructo pase a una posición más privilegiada y se le ubique como un elemento de gran importancia para el mundo de la psicoterapia y la psicología en general. Es así que en las últimas décadas la logoterapia y otras

corrientes han venido trabajando en la construcción y validación de variados instrumentos que permitan evaluar las distintas dimensiones del sentido de la vida.

Es así que Martínez (2011), investigador de la Sociedad para el Avance de la Psicoterapia Centrada en el Sentido de Colombia, nos dice que desde la mirada humanista y logoterapéutica el sentido de la vida se convierte en una de las causas más importantes para la vida sana, teniendo un fuerte impacto en los pensamientos, las emociones y los comportamientos de las personas. Para este investigador el sentido vital de las personas puede entenderse como:

La percepción afectiva y cognitiva de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro, ante una situación particular o la vida en general, confiriéndole a la persona coherencia e identidad personal, siendo viable determinar componentes afectivos-motivacionales, cognitivos-axiológicos y comportamentales que guían el actuar de las personas. (Martínez, 2012, p.87)

De esta manera Martínez realizó una investigación que buscó validar en Colombia un instrumento para medir el sentido de la vida pero basado en un modelo de tres dimensiones o factores, estos son: Metas en la vida, Satisfacción con la vida y Sensación de logro. Estos tres factores permiten tener una definición del sentido de la vida de tal forma que contenga factores cognitivos, afectivos y comportamentales.

Esa propuesta de Martínez se basó en el instrumento original de Crumbaugh y Maholick elaborado el año 1969 pero que presenta una sola dimensión: sentido de la vida; además también contrastó su propuesta con otros modelos de dos dimensiones. Finalmente este instrumento con las tres dimensiones o factores diseñado y elaborado por Martínez se aplicó a una muestra de 798 personas en el país colombiano, por consiguiente los resultados obtenidos mostraron que la estructura de tres factores posee una utilidad clínica y teórica superior.

A continuación describimos las tres dimensiones o factores propuestos por Martínez:

a) Metas en la Vida

En esta dimensión hay un sentido desde la capacidad de establecer metas, es decir, hace referencia a la proyección que tiene la persona sobre sí misma y cómo se visualiza posteriormente, así como el valor que le otorga a sus experiencias, donde prima la sensación de control sobre la propia vida. Las personas con un fuerte sentido en esta dimensión siempre encuentran razones para vivir, tienen proyectos por realizar después de jubilarse, no piensan en el suicidio y sienten que sus vidas son valiosas, con una gran capacidad para encontrar significado en este mundo, trazarse metas claras y encontrar un propósito satisfactorio.

b) Satisfacción con la Vida

Esta segunda dimensión contiene un componente afectivo motivacional que permite medir el sentido desde la mirada afectiva que se le otorga a la propia vida y cotidianidad. La satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad de su vida en conjunto, las personas con un fuerte sentido en esta dimensión tienen metas y anhelos definidos, sienten que su vida tiene un sentido y un propósito claro, sienten emoción ante la vida, encuentran novedad y cosas nuevas en sus días, son personas que elegirían una nueva vida muy similar a la que viven actualmente porque sienten que en su vida les pasan cosas buenas.

c) Sensación de Logro

Esta tercera dimensión hace referencia a la sensación de haber logrado algo en la vida, hay un sentido en la realización personal alcanzada pero desde una retrospectiva de la propia vida, la persona encuentra sentido en su vida al tener la sensación de haber logrado algo. La sensación de logro es un gran motivador para que el control sobre la propia vida crezca, permitiendo tomar con mayor responsabilidad las decisiones propias. Las personas con un fuerte sentido en esta dimensión sienten que tienen la libertad para tomar sus propias decisiones, elegir libremente su camino, creen que el destino lo construyen ellos, encuentran significado en el mundo y eligen cumplir sus metas.

1.2.4 La Logoterapia de Viktor Frankl

“Logos” es una palabra griega que se traduce como: sentido, significado, propósito. El Dr. Viktor Frankl empleó este término para designar a su teoría con el nombre de Logoterapia. Por consiguiente, la Logoterapia es la “terapia del sentido” o una “psicoterapia centrada en el sentido”, y como bien puede deducirse de su nombre, la logoterapia está centrada en el sentido de la existencia humana y en la búsqueda de ese sentido por parte del ser humano (Längle, 2007).

La Logoterapia se concentra en un estudio específico de la humanidad, uno que apela al sufrimiento del hombre, dicho sufrimiento nace de una pérdida del sentido en su vida (Frankl, 1992). La función de la logoterapia es ayudar al paciente a encontrar el sentido de su vida, por tanto, procede de un modo analítico al activar en la conciencia de la persona el logos (sentido) oculto de su existencia. No obstante, cualquier análisis intenta que el paciente cobre conciencia del más profundo anhelo de su ser.

Según los postulados de la logoterapia la primera fuerza motivadora del hombre es la lucha constante por encontrar un sentido a su vida. Por tanto, la logoterapia puede ser comprendida como una psicoterapia que se centra en ayudar al hombre a encontrar el sentido en su vida. De esta manera, el terapeuta al aplicar la logoterapia en el paciente, busca que este se enfrente con el sentido de su vida para luego confrontar ese sentido con su conducta actual. Según Frankl (2003), el paciente o neurótico siempre va pretender eludir su responsabilidad vital sobre su propia vida, es por ello que la logoterapia busca despertar su conciencia al sentido de la vida, este es el fundamento principal para que el paciente pueda sobreponerse a la neurosis que lo aqueja.

El experimentar que la vida propia tiene sentido es, según Frankl, la fuerza motivacional fundamental del ser humano y condición de la autorrealización personal (Frankl, 2004). El logro de sentido se asocia positivamente a la percepción y vivencia de libertad; responsabilidad y autodeterminación; cumplimiento de metas vitales; visión positiva de la vida, del futuro y de sí mismo; y autorrealización

(García, Gallego y Pérez, 2009). La logoterapia está dirigida al futuro del paciente, es decir, a los valores y el sentido que el paciente quiere proyectar en su futuro.

La Logoterapia está fundamentada en una filosofía de la existencia, la cual ya hemos revisado anteriormente. Sus fundamentos podemos sistematizarlos en algunas instancias como: el sentido de la vida, la voluntad de sentido y la libertad responsable.

Lo Espiritual y lo Noético

Frankl (1989; 1990; 1992; 2004; 2005) emplea indistintamente los términos espíritu y noético para referirse a una misma realidad, la espiritual. No hay una diferencia conceptual clara entre ambos términos, por lo que se tomarán ambas palabras como sinónimas para fines del presente trabajo.

De acuerdo con Längle (2007) para Frankl el ser humano no es un mero ser físico con impulsos psicológicos, se le debe agregar una dimensión espiritual con el fin de abarcar esas cualidades y facultades humanas únicas que no pueden ser consideradas bajo procesos físicos o psíquicos. La “dimensión espiritual” del ser humano comprende aquellas cualidades que nos “hacen existir”, cualidades que abren nuestra vida a lo que es posible, con sentido y con valor.

Cabe precisar que en la semántica de la logoterapia el término espiritual carece de una connotación religiosa, pues describe y define antropológicamente una dimensión específicamente humana. Para Frankl todos los seres humanos tienen una dimensión espiritual, que los conecta con su interior, con su alma y con la trascendencia en este mundo. Esto independientemente de que crea o no crea en Dios, o de que pertenezca o no a alguna religión.

Según Frankl (2000) las neurosis noogénicas de las personas surgen de problemas existenciales, que en una formulación general podríamos calificar de espirituales, y en ellos desempeña una función primordial la frustración de la voluntad de sentido. Por ello la terapia más apropiada para las personas que sufren de neurosis noogénicas no es la psicoterapia tradicional, sino la logoterapia, dado que

esta es una psicoterapia que se adentra en la dimensión espiritual. La logoterapia contempla temas espirituales, como la aspiración humana a encontrar sentido a la vida o la frustración de ese sentido, además, logos, en griego también tiene la acepción de “espíritu”.

Para Frankl (2000) el ser humano no es un sistema cerrado, por el contrario, el ser humano se caracteriza por su apertura constante y total al mundo. Asimismo, puede que una persona este determinada por condicionamientos externos en su dimensión biológica, mas no será así en su dimensión noética, incluso puede existir determinismo en la dimensión psicológica pero siempre habrá libertad en la dimensión noológica o espiritual.

Para Martínez (2005), Frankl asegura que lo único libre en el hombre es lo espiritual, además, lo espiritual viene a ser potencia pura pues no posee una realidad sustancial, es mera posibilidad de manifestación. Lo espiritual viene a ser aquello que instrumentaliza al organismo psicofísico, utilizándolo como mecanismo de expresión. En otras palabras, si bien el espíritu (nous) es en esencia pura posibilidad, este va requerir del cuerpo (psique y soma) para concretar dichas posibilidades; mejor dicho, es mediante el cuerpo (lo psicofísico) que el espíritu se realiza.

El ser humano es una persona espiritual, y al tener espíritu está orientado a tomar conciencia de los valores y el sentido, por ello en cada momento de su vida tiene que tomar la decisión de quién quiere ser y cómo quiere ser. El ser humano es libre de elegir y de tomar conciencia ante esa responsabilidad esencial que le corresponde.

El ser humano existe dentro de unas determinadas coordenadas bio-psicológicas, que condicionan mas no determinan su existencia. Frankl (2000) nos habla de destinos para referirse a estos condicionamientos de la existencia de la persona. Para él, se define como destino a todo aquello que se sustrae esencialmente a la libertad del hombre, lo que no se halla en su poder cambiar, ni es de ello responsable. Por consiguiente, el destino es aquello que se contrapone a la libertad del hombre. Son tres tipos de destino:

-

- Destino Biológico: Son las disposiciones somáticas con las que el ser humano nace o va adquiriendo a lo largo de su vida.
- Destino Psicológico: Son el conjunto de disposiciones anímicas que se interponen ante la acción de la libertad espiritual.
- Destino Social: Es la trama social en la que nace toda persona, todos somos criados en función de la sociedad en la que vivimos y bajo su influencia cultural.

Por ejemplo, el ser humano viene al mundo con un determinado cuerpo (sano o enfermo), un determinado carácter, y nace en una familia determinada que vive dentro de una cultura particular. Estos destinos van a limitar la libertad del ser humano, más no la anulan.

Los destinos biológico, psicológico y social son condicionantes de la existencia humana, pero de ningún modo la determinan. Estos destinos sitúan al hombre dentro de unas determinadas coordenadas que constituyen su realidad, y esa realidad viene a ser el punto de partida del hombre; pero aun teniendo que partir desde esas coordenadas, es el hombre (gracias a la libertad espiritual) el que decide hacia donde se va a dirigir. Es decir, el destino no determina al ser humano, simplemente lo condiciona, es su punto de partida.

Frankl (2000) sostiene que quien considere su destino como algo sellado, jamás estará en condiciones de llegar a dominarlo, pues en realidad lo que caracteriza la vida del hombre es precisamente esa eterna lucha entre su libertad espiritual y su destino interior y exterior.

Para Frankl, el hombre no es libre de estar limitado por determinadas circunstancias psicológicas, biológicas y sociales, pero sí es libre de decidir qué hacer frente a las mismas. Y en esto radica el punto más importante de la libertad humana, la posibilidad de decidir, optar, elegir entre una y otra actitud, entre uno u otro valor a realizar, etc. Incluso frente a las peores circunstancias de la vida, el ser humano conserva un margen de libertad y puede decidir qué actitud tomar frente a esa dolorosa realidad que le ha tocado vivir.

Libertad y Responsabilidad

El tema de la libertad es fundamental en la teoría Viktor Frankl, el autor postula que pese a los condicionamientos presentes de orden biológico, psicológico y social que le han tocado vivir a una persona, el ser humano es libre de decidir qué hacer frente a ellas, es decir, tiene la capacidad de adoptar una actitud libre ante ellos. Por ello considera que la libertad humana se da precisamente ante los obstáculos y no en la ausencia de ellos.

Según Pareja (2007) la libertad del ser humano que postula Frankl puede ser entendida también, como la capacidad del hombre para decidir; aún más, para decidir lo que quiere ser. Frankl y su teoría logoterapéutica consideran a la persona como un ser que decide en todo momento, decisión que se expresa en elecciones constantes sobre la realidad. Es más, el mismo hecho de no elegir constituye ya una elección.

De hecho, Frankl (1990) entiende que el verdadero ser humano es el que siempre decide lo que es. Esta cualidad específicamente humana nos permite lograr el sentido en nuestras vidas, por lo tanto, todo hombre debe de buscar su misión, pues todo tiene un sentido y siempre se puede cambiar con libertad.

El hombre es libre solo en tanto que es capaz de decidir y, en tanto que decide libremente, debe responder por esas decisiones, en otras palabras, debe hacerse responsable por cada decisión tomada. Por eso la logoterapia intenta que el paciente tome la plena conciencia de su responsabilidad personal, invitándolo o persuadiéndolo a elegir: porqué, de qué, o ante quién se siente responsable.

Aquino et al. (2017) nos hacen ver que cuando se dice que una persona es responsable, se deja en implícito que esa responsabilidad es respecto de algo y ante alguien. Cada persona es responsable porque tiene la capacidad de responder libremente a las distintas preguntas que la vida le va planteando y a los distintos desafíos que la vida le propone. Y es a través de la realización de los valores que la persona llega a ser responsable.

Además ser responsables ante algo y ante alguien, la conciencia es la que indica cuál es el sentido que se esconde en cada situación vivida. Pero los seres humanos son personas libres para tomar una decisión frente a los distintos condicionamientos de la vida. La conciencia señala cuál es el valor a realizar en una determinada situación para poder encontrar el sentido que se esconde en ella y, como seres libres eligen entre seguir el dictamen de la conciencia, o hacer caso omiso de sus advertencias. Es la instancia de la conciencia ese algo ante lo cual somos responsables.



CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Paradigma

El presente trabajo está basado en el paradigma de investigación positivista, dicho paradigma se caracteriza por afirmar que el verdadero conocimiento es aquel que se produce a través de la ciencia y su método de investigación. Al respecto, Ricoy (2006) nos comenta que el positivismo tuvo sus inicios en un modelo de investigación para las ciencias naturales o físicas, pero que luego se adoptaría también en el campo de las ciencias sociales. En este paradigma el conocimiento científico se va a caracterizar por ser completamente racional y objetivo, basándose únicamente en lo que se puede observar, manipular o verificar, es decir, para el positivismo los conocimientos tendrán validez solo si existen ante la experiencia y la observación, pues todo debe de ser comprobado sino para la ciencia no tendrá validez.

De esta manera el paradigma positivista sustenta a todas las investigaciones que se planteen comprobar sus hipótesis con medios estadísticos, como es el caso de la presente investigación, en la que hemos recogido la información de la fuente directa que son los docentes de la institución educativa en la que se realizó el estudio. Dicha información fue procesada y analizada mediante métodos estadísticos con el fin de obtener algunas conclusiones que nos ayudasen a entender lo que ocurre con los docentes dentro de la institución educativa con respecto a las variables y dimensiones planteadas para esta investigación.

2.2 Enfoque y Tipo de Investigación

Según Gómez (2009) cuando hablamos del enfoque de una investigación

nos estamos refiriendo a la adopción de un punto de vista, a tomar una postura epistemológica la cual orientará la investigación. Las investigaciones con enfoque cuantitativo llevan la esencia en su título, es decir cuantificar y aportar evidencia numérica a una teoría para explicar algo. Este enfoque se asocia a estudios que emplean instrumentos de medición estandarizados y se fundamenta en un razonamiento deductivo que va de lo general a lo particular. Los resultados de una investigación cuantitativa son por lo general informes estadísticos con gráficos que deben ser explicados al lector para que este los pueda comprender mejor.

En el presente estudio se maneja un enfoque metodológico cuantitativo, por ello hemos utilizado la recolección y el análisis de datos para contestar la pregunta de investigación y comprobar la hipótesis planteada previamente. Es decir, utilizamos la recolección de datos para poder probar la hipótesis presentada, basándonos en la medición numérica y en el análisis estadístico, de esta manera hemos podido establecer algunos patrones de comportamiento que nos han ayudado a probar o desestimar las teorías o hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

Para Salgado (2018), en el enfoque cuantitativo, esta interpretación o análisis de los resultados obtenidos se tiene que llevar a cabo en base a las predicciones que se iniciaron en el inicio de la investigación, es decir, las hipótesis; pero también en base a los estudios previos realizados en la parte teórica de la investigación, es decir, el marco teórico. Precisamente justo eso es lo que hemos realizado en el presente trabajo, la información recolectada en la institución educativa y posteriormente procesada nos ha permitido elaborar una serie de gráficos que nos arrojan una información estadística muy valiosa e importante, la cual nos permite a través del análisis respectivo, darnos cuenta de la postura y el pensamiento que tienen los docentes de la institución educativa sobre las variables y sus respectivas dimensiones planteadas en esta investigación.

En cuanto al alcance o tipo de investigación, el presente estudio corresponde a una investigación descriptiva, pues describe tendencias del grupo de estudio seleccionado, buscando especificar características y rasgos que son importantes en el fenómeno específico que se está analizando. Como nos dice Gómez (2009), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades y los

aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis. Es decir, van a orientar sus objetivos a determinar y describir como son esos hechos o conceptos relevantes del fenómeno investigado. Además, en todo estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones que van a ser medidas y se procede a recolectar información sobre cada una de ellas, para así detallar cómo son y cómo se manifiestan.

Asimismo, la investigación descriptiva solo pretende medir y recoger información de los conceptos o variables a las que se refiere, mas no es su intención el indicar cómo es que estos conceptos o variables se relacionan entre ellas, solo se concentra en describir lo más detalladamente posible aquello que se investiga. Pues como bien nos dicen Hernández, Fernández y Baptista (2010), los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, contexto o situación. Y es justamente por ello que se eligió este tipo de investigación, pues nos permitió analizar y describir con detalle las dos variables seleccionadas en este estudio: Satisfacción laboral y Sentido de vida, así como las dimensiones propias de cada una de ellas.

Al mismo tiempo el presente estudio es una investigación correlacional, pues tiene como finalidad el conocer qué relación o qué grado de asociación existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Al respecto Gómez (2009), nos dice que la investigación correlacional evalúa el grado de asociación entre dos o más variables, mide cada una de ellas y después cuantifica y analiza la vinculación. Puede darse que en algunas ocasiones la investigación correlacional solo analice la relación entre dos variables, como es el caso de la presente investigación, pero se da que en la mayoría de investigaciones las relaciones son entre tres, cuatro o más variables.

En ese sentido Hernández et al. (2010) opinan que la utilidad principal de los estudios correlacionales es el saber cómo se puede comportar un concepto o una variable una vez que se conoce el comportamiento de las otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable a partir del valor que posean en las variables relacionadas, para ello es necesario recalcar que las mediciones en las variables a relacionar deben provenir de los mismos sujetos.

En nuestro caso hemos trabajado con este tipo de investigación pues nos ha permitido correlacionar las dos variables seleccionadas en el estudio: Satisfacción laboral y Sentido de vida, lo cual a su vez nos ha permitido hallar y descubrir ciertas relaciones entre ambas variables, pudiendo establecer así las conclusiones que se describen en la parte final de la investigación.

2.3 Diseño de Investigación

Según Salgado (2018), cuando hablamos del diseño de investigación nos estamos refiriendo al plan o estrategia que se lleva a cabo para poder hallar u obtener la información que se necesita en una investigación. En otras palabras, el diseño de investigación viene a ser el plan de acción que se sigue durante el trabajo de campo, en ese sentido es necesario que todo aquel que lleve a cabo una investigación deba analizar y definir previamente cuál será el diseño a elegir, de esta manera podrá obtener la información requerida y posteriormente verificar si las hipótesis formuladas tienen certeza.

Para Hernández et al. (2010) los diseños de investigación no experimentales pueden definirse como aquellos que se llevan a cabo sin manipular intencionadamente las variables, pues lo que se quiere es observar los fenómenos a estudiar tal cual suceden en su ambiente natural, recolectar esa información y así analizarla posteriormente. En cambio, en los diseños experimentales, si se tiene que construir una realidad o un ambiente artificial pues se está experimentando, pues el objetivo es determinar qué es lo que sucede con el fenómeno a estudiar en una realidad modificada.

Para el presente estudio el diseño de investigación elegido fue el no experimental, pues se recolectó la información requerida de un grupo de docentes determinado pero sin alterarlo, es decir, en este estudio no hemos experimentado, no fue necesario variar intencionalmente la variable independiente para ver sus efectos sobre la variable dependiente. Pues en los estudios con diseño no experimental no se tiene que construir, alterar o modificar ninguna situación, solo se observan las situaciones ya existentes, las cuales no han sido alteradas ni modificadas

intencionalmente. Por tanto, no hubo estímulos u otras condiciones ante las cuales se exponga a los docentes partícipes del estudio, sino que por el contrario, solo se observaron las situaciones ya existentes.

A su vez, el presente estudio es de tipo transaccional o transversal, pues en este tipo de diseño de investigación se recolecta la información en un solo momento y en un tiempo único. El objetivo es describir variables, comunidades, eventos, situaciones o contextos, y poder analizar su interrelación o influencia en un momento dado. Es algo así como tomar una foto de algo que sucede en un momento dado. Y es precisamente eso lo que hemos realizado en este estudio, pues mediante los instrumentos de evaluación hemos podido capturar o recoger la información necesaria en un tiempo específico del año escolar sin alterar su continuo desarrollo, por tanto no hemos podido influir sobre esa información obtenida porque ya sucedió al igual que sus efectos, solo podemos describirla y analizarla dado que ese es el objetivo propuesto con el diseño de investigación elegido.

2.4 Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

- Analizar la relación entre satisfacción laboral y sentido de vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada.

Objetivos Específicos:

- 1) Describir que factores influyen en la Satisfacción laboral de la plana docente de una Institución Educativa Privada.
- 2) Explicar las dimensiones del sentido de la vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada.

En la tabla 5 se muestran el objetivo general, los objetivos específicos, así como las variables de la investigación con sus respectivas dimensiones de estudio:

Tabla 5: Objetivos de la Investigación

Objetivo General	Objetivos Específicos	VARIABLES	Dimensiones
Analizar la relación entre satisfacción laboral y sentido de vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada	1. Describir que factores influyen en la Satisfacción laboral de la plana docente de una Institución Educativa Privada	Satisfacción Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad de Enseñanza 2. Condiciones Laborales 3. Prestigio Social 4. Estrés Docente
	2. Explicar las dimensiones del sentido de la vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada	Sentido de la Vida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metas en la Vida 2. Satisfacción con la Vida 3. Sensación de Logro

Fuente: Elaboración propia.

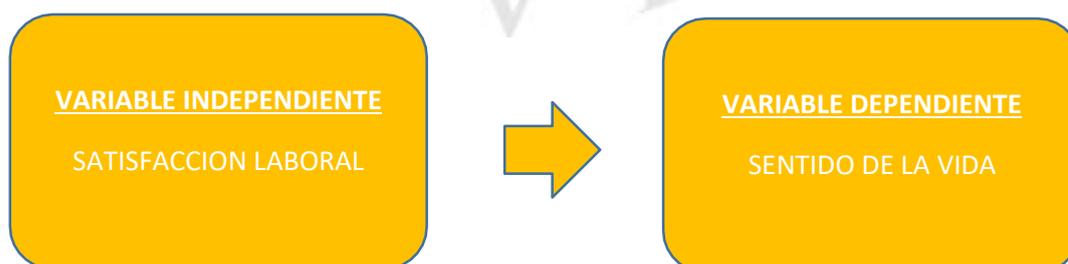
2.5 Hipótesis

Hipótesis:

Existen relaciones significativas entre Satisfacción laboral y Sentido de vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada.

2.6 Variables

Figura 5: Variables independiente y dependiente



Fuente: Elaboración propia.

2.7 Población y Muestra

Para el presente trabajo de investigación se ha tenido como población de estudio a los docentes de una institución educativa privada, la cual está ubicada en el distrito de Pueblo Libre, en la ciudad de Lima. Esta institución pertenece a una congregación de hermanas religiosas misioneras, por tanto, es una escuela que tiene una propuesta educativa cristiana católica. Su población estudiantil es mixta, mujeres y varones, pertenecientes en su mayoría a la clase media tradicional. Cuenta con un único turno de estudio y brinda enseñanza a los tres niveles de la educación básica regular: inicial, primaria y secundaria.

La muestra que se seleccionó para el presente estudio estuvo conformada por la totalidad de la plana docente de la institución educativa, la cual está conformada por 48 docentes en total. Esta totalidad de docentes se divide de la siguiente manera:

Tabla 6: Docentes participantes de la muestra

Docentes de Educación Inicial	01
Docentes de Educación Primaria	22
Docentes de Educación Secundaria	25
Total de docentes	48

Fuente: Elaboración propia.

2.8 Técnicas e Instrumentos de Investigación

La técnica que se utilizó para la presente investigación fue la encuesta, esta técnica nos permitió recoger la información necesaria para responder a la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos planteados en un inicio. Una vez definida la técnica para el recojo de la información se procedió a seleccionar dos instrumentos,

un cuestionario y un test, los cuales nos ayudaron a obtener los datos necesarios para analizar la relación entre la satisfacción laboral y el sentido de la vida en los docentes. A continuación se describen ambos instrumentos empleados.

El instrumento empleado para medir la variable independiente “satisfacción laboral” fue el Cuestionario Pluridimensional de Merz, la aplicación de este cuestionario tuvo como finalidad profundizar en el estado de satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes en relación a su propia tarea profesional y a los efectos que produce en la persona del profesorado.

El cuestionario pluridimensional de Merz fue traducido y validado para la población de habla castellana por la profesora María Victoria Gordillo y posteriormente fue validado nuevamente por José Luis Ulizarna para su tesis doctoral sobre la Evaluación de Centros y Satisfacción en el trabajo. La versión original del cuestionario consta de 83 ítems, pero fue reducido a una versión de 80 ítems y validado en el Perú por Patricia Fernández en el año 2008 para su trabajo de investigación de doctorado. Posteriormente la profesora Lucía Subaldo Suizo también utilizó este cuestionario en la investigación de su tesis de doctorado realizada el año 2012, para ello la profesora Subaldo antes de aplicar el instrumento a los profesores peruanos lo sometió a consideración de 5 expertos sobre el tema, quienes le sugirieron reformular algunas expresiones lingüísticas de los ítems adaptándolos a la realidad peruana. De esta manera se validó y aplicó el instrumento en la realidad peruana (Subaldo, 2012).

Este instrumento nos permitió medir las cuatro dimensiones de estudio que se desprenden de la variable Satisfacción Laboral, las cuales son: Actividad de enseñanza, Condiciones laborales, Prestigio social y Estrés docente. En la tabla 7 podemos apreciar la variable Satisfacción Laboral con sus cuatro dimensiones, además de los respectivos ítems del instrumento divididos por cada dimensión.

Tabla 7: Dimensiones e ítems de la variable Satisfacción Laboral

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL	
DIMENSIONES	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
Actividad de Enseñanza	1. Realizo mi trabajo con mucho gusto. 5. El trabajo docente estimula mi desarrollo y realización personal. 9. La relación con los alumnos me proporciona muchas satisfacciones. 13. La alegría de contribuir en la educación de la juventud me resarce de todas las molestias de la profesión. 17. Estoy muy satisfecho de mi profesión.
Condiciones Laborales	2. Las condiciones de trabajo en mi Centro son realmente óptimas. 6. Mi horario de trabajo es razonable, no me puedo quejar. 10. El sueldo que recibimos los profesores es adecuado. 14. Estoy satisfecho con los recursos didácticos que tengo en mi Centro. 18. El equipo directivo potencia la libertad de acción de los docentes en el Centro.
Prestigio Social	3. El prestigio social de nuestra profesión es bajo comparado con otras. 7. Se reconoce muy poco el esfuerzo que lleva consigo la tarea docente. 11. Tengo la sensación de que nuestra autoridad con los estudiantes es cada vez menor. 15. Mi trabajo me proporciona muchas posibilidades para desarrollar mis capacidades personales. 19. Si tuviera que volver a elegir profesión, de nuevo sería profesor.
Estrés Docente	4. A veces encuentro la enseñanza aburrida y muy agotadora. 8. El stress profesional influye negativamente en mi vida privada. 12. Los problemas de disciplina de los alumnos son una fuente de tensiones. 16. Mi profesión no me deja tiempo para atender adecuadamente a mi familia. 20. Llevo bien todas las dificultades que conlleva el trabajo docente.

Fuente: Elaboración propia.

Es necesario señalar que el cuestionario de Satisfacción Laboral que fue aplicado a los docentes constó de 20 ítems, si bien es cierto que el instrumento original consta de 83 ítems, para el desarrollo de la presente investigación se seleccionaron solo 5 ítems por cada dimensión de estudio. Es decir, en total el instrumento aplicado en nuestra investigación contó con 20 ítems, esto dado al tamaño y alcance de nuestra investigación. En ese sentido el criterio que utilizamos para seleccionar los cinco ítems por dimensión se basó en el potencial de cada ítem para recolectar la información que necesitábamos para la investigación. Asimismo se procedió a separar los ítems de cada dimensión dándole una numeración intercalada de manera que no quedasen agrupados en bloque sino de manera

dispersa, así pudimos obtener una mayor validez de la información recogida.

El instrumento empleado para medir la variable dependiente “sentido de la vida” fue el Test de Propósito Vital, también conocido como PIL Test por sus siglas en inglés: Purpose in Life – Test. Este instrumento fue desarrollado por Crumbaugh y Maholick en el año 1964, se trata de un test logoterapéutico cuyo objetivo es evaluar el “sentido de vida” de las personas o su contraparte el “vacío existencial” mediante unos ítems de estructura cuantitativa y cualitativa. En el año 2012 fue validado en Colombia para la población de habla castellana por el psicoterapeuta Martínez Ortiz, cabe precisar que éste modelo validado mantuvo los 20 ítems originales de la prueba en inglés (Martínez, 2012).

Se puede decir que en la actualidad el PIL Test es el test logoterapéutico de mayor uso en todo el mundo, está dividido en tres partes: la parte A cuenta con 20 ítems de tipo Likert y es de corte cuantitativo, mientras que la parte B y C son de corte cualitativo con un uso exclusivamente clínico. Para el presente estudio solo se utilizó la parte A de la prueba que es cuantitativa, pues como se mencionó anteriormente la parte B y C son de corte cualitativo.

Este instrumento nos permitió medir las tres dimensiones de estudio que se desprenden de la variable Sentido de la Vida, las cuales son: Metas en la vida, Satisfacción con la vida y Sensación de logro. En la tabla 8 podemos apreciar la variable Sentido de la Vida con sus tres dimensiones, además de los respectivos ítems del instrumento divididos por cada dimensión.

Tabla 8: Dimensiones e ítems de la variable Sentido de la Vida

VARIABLE: SENTIDO DE LA VIDA	
DIMENSIONES	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
Metas en la Vida	1. Actividad después de jubilarse 4. Haber vivido la vida de forma valiosa 7. La vida determinada interna/ externamente 10. Presencia de metas/propósito en la vida
Satisfacción con la Vida	2. Emoción en la vida 5. Novedad de cada día 8. Deseo de más vidas como la actual 11. Buenas cosas en la vida.
Sensación de Logro	3. Cumplimiento de metas vitales 6. Mundo con significado 9. Libertad en la toma de decisiones 12. Estar preparado para la muerte

Fuente: Elaboración propia.

Es necesario señalar que el test de Sentido de Vida que fue aplicado a los docentes constó de 12 ítems, si bien es cierto que la parte A del instrumento original consta de 20 ítems, para el desarrollo de la presente investigación se seleccionaron solo 4 ítems por cada dimensión de estudio. Es decir, en total el instrumento aplicado en nuestra investigación contó con 12 ítems, esto dado al tamaño y alcance de nuestra investigación. En ese sentido el criterio que utilizamos para seleccionar los cuatro ítems por dimensión se basó en el potencial de cada ítem para recolectar la información que necesitábamos para la investigación. Asimismo se procedió a separar los ítems de cada dimensión dándole una numeración intercalada de manera que no quedasen agrupados en bloque sino de manera dispersa, así pudimos obtener una mayor validez de la información recogida.

Asimismo es necesario señalar que los dos instrumentos, tanto el cuestionario de Satisfacción Laboral como el test sobre el Sentido de la Vida, tienen un rango de respuestas cuya escala de valor va desde el 1 hasta el 5. En la tabla 9 se muestra la escala de valor con sus respectivas categorías y abreviaciones.

Tabla 9: Escala de valor de los instrumentos aplicados.

ESCALA DE RESPUESTAS: SATISFACCIÓN LABORAL Y SENTIDO DE LA VIDA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	ED	ND	DA	TA

Fuente: Elaboración propia.

2.9 Procesamiento de la Información

A continuación se describen los pasos que se siguieron para el procesamiento de la información en el desarrollo de la presente investigación:

- 1). Los dos instrumentos de investigación, tanto el PIL TEST como el cuestionario de Satisfacción Laboral, fueron aplicados a todos los docentes de la institución educativa seleccionada según como se había coordinado anteriormente con la dirección. La muestra estuvo conformada por 48 docentes que es la totalidad de los docentes de la institución, abarcando los niveles de inicial, primaria y secundaria.
- 2). Al respecto es necesario señalar que en todo momento se respetó la confidencialidad de la información obtenida, asimismo, se acordó con la dirección y con los docentes que una vez finalizada la investigación se compartirían los resultados de la misma.
- 3). Posteriormente se procedió a tabular los resultados obtenidos, para ello se organizó toda la información recogida en plantillas de Excel, asimismo con el mismo programa se elaboraron gráficos estadísticos para presentar mejor la información procesada. Cabe precisar que el uso de la hoja de cálculo Microsoft Excel fue suficiente para procesar y organizar toda la información recogida por los instrumentos en la institución educativa.

4). Una vez concluido con este proceso se procedió a realizar el análisis respectivo de los resultados obtenidos en el levantamiento de la información, en base a los siete componentes de las dos variables de la investigación. Asimismo, también se procedió a realizar la discusión de los resultados teniendo en cuenta los objetivos planteados en la investigación así como la información presentada en el marco teórico. Finalmente se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.



CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis y la discusión de los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados a los docentes.

Los resultados obtenidos se presentan siguiendo el esquema de los dos objetivos específicos de la investigación: 1) Describir que factores influyen en la Satisfacción laboral de la plana docente de una Institución Educativa Privada y 2) Explicar las dimensiones del sentido de la vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada. Y de las dos variables con sus respectivas dimensiones de estudio: 1) Satisfacción Laboral: Actividad de enseñanza, Condiciones laborales, Prestigio social, Estrés docente y 2) Sentido de la Vida: Metas en la vida, Satisfacción con la vida, Sensación de logro.

3.1 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

La variable Satisfacción Laboral fue analizada en base a sus cuatro dimensiones: Actividad de enseñanza, Condiciones laborales, Prestigio social y Estrés docente. Hay que detallar que la variable Satisfacción Laboral ha sido analizada y discutida en base a la información recogida en la encuesta aplicada a los docentes y en relación al marco teórico de la presente investigación. Por último, cabe precisar que la presentación, análisis y discusión de los datos recogidos se hará siempre partiendo del dato mayor hacia el dato menor. A continuación, presentamos la información recogida y el análisis respectivo.

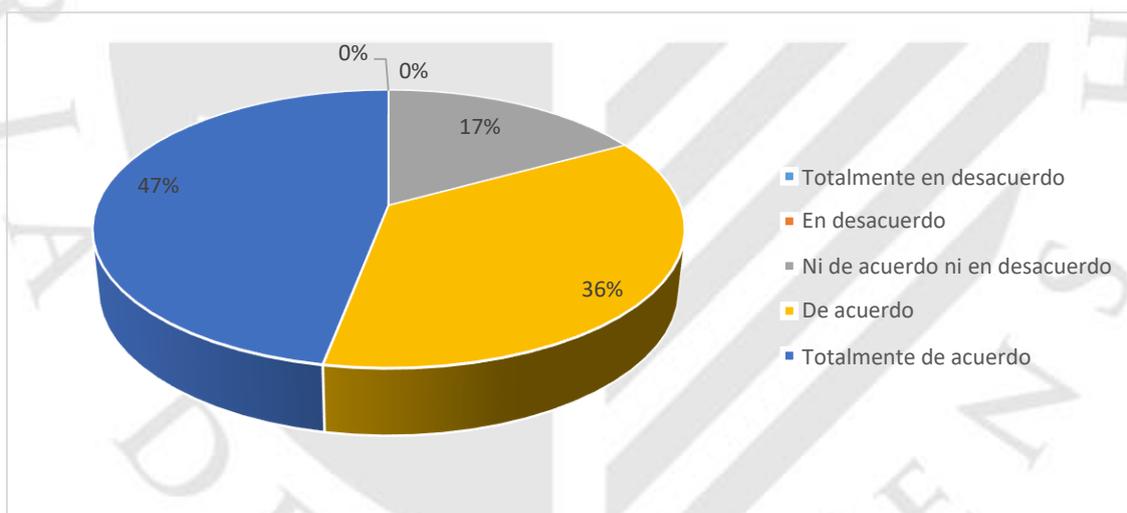
3.1.1 Actividad de Enseñanza

La dimensión Actividad de Enseñanza es uno de los factores que influye en la satisfacción laboral de los docentes, tiene que ver con el trabajo diario que realizan en las aulas y con el trato directo que mantienen con sus estudiantes durante todo el año escolar. A continuación, se analizan con detalle dos ítems de esta dimensión:

El trabajo docente estimula mi desarrollo y realización personal

Ante la afirmación: “El trabajo docente estimula mi desarrollo y realización personal”, del 100% de docentes encuestados el 47% están Totalmente de acuerdo, 36% están De acuerdo y 17% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Ver figura N° 6.

Figura 6: El trabajo docente estimula mi desarrollo y realización personal



Fuente: Elaboración propia.

Si sumamos los dos porcentajes más altos, el 47% TA y el 36% DA, obtenemos un contundente 83% de docentes que están convencidos que el trabajo que realizan en el aula si estimula su desarrollo y realización personal. Es decir, el 83% de los docentes de la institución educativa se sienten realizados con su profesión, sienten que se han desarrollado como profesionales, y sobre todo, están contentos con lo que hacen.

En ese sentido podemos decir que este alto porcentaje de docentes está cumpliendo con aquello con lo que soñaron cuando eran estudiantes, están realizando aquello para lo que se prepararon durante sus años de estudio, el ejercer el trabajo docente en el aula con sus estudiantes los satisface, los hace sentir bien. Al respecto Tenti (2005) nos dice que la vocación docente es uno de los grandes pilares que define el éxito en esta profesión, tanto así que muchos docentes definen su identidad personal a partir de su visión vocacional, mejor dicho, el ser maestro y cumplir con su actividad de enseñanza construye, forma y refuerza en ellos una identidad personal muy fuerte que les da seguridad, generando así una sensación de satisfacción personal y laboral muy poderosa en su vida diaria.

Este 83% es un resultado muy positivo y digno de resaltar, pues nos está demostrando que en la institución educativa existe un alto grado de realización profesional, el contar con maestros que se encuentran contentos de realizar su trabajo y que lo hacen con gusto es lo mejor que le puede pasar a una institución educativa puesto que no sucede en todas las escuelas. De esta manera este grupo de docentes se convierte en una fortaleza muy grande para la institución y al mismo tiempo en una gran oportunidad, la cual debería de ser aprovechada por parte de los directivos de la institución educativa.

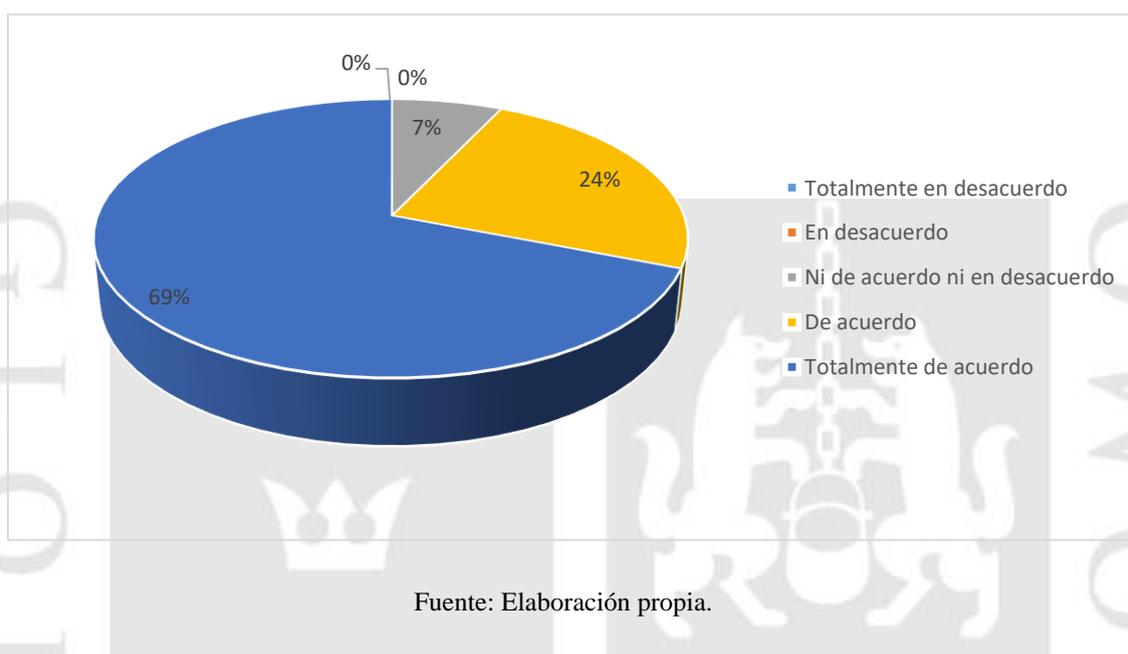
De la misma forma, es importante que los directivos le presten atención al 17% de docentes que se muestran indiferentes ante la afirmación, pues al parecer se trataría de un grupo de docentes que no se sienten realizados del todo, probablemente tengan alguna dificultad o no están contentos del todo con la institución o con el trabajo que realizan, en ese sentido quizá necesiten de apoyo o un poco de ayuda por parte de los directivos o de sus compañeros de trabajo. Finalmente es digno de destacar que en este ítem ninguno de los docentes encuestados se mostró en desacuerdo con la afirmación.

La relación con los alumnos me proporciona muchas satisfacciones

En la figura 7 podemos apreciar que ante la afirmación: “La relación con los alumnos me proporciona muchas satisfacciones”, del 100% de docentes encuestados el 69% están Totalmente de acuerdo, 24% están De acuerdo y un 7%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Ver figura N° 7.

Figura 7: La relación con los alumnos me proporciona muchas satisfacciones



Sumando los dos porcentajes más altos, el 69% TA y el 24% DA, se obtiene un contundente 93% de docentes que aseguran que la relación con sus estudiantes les proporciona mucha satisfacción. Es decir, este alto porcentaje de docentes encuentran satisfacción en la relación diaria que tienen con sus estudiantes, ya sea en el aula o en la escuela en general.

Al respecto podemos decir que el trabajo docente se sostiene básicamente en la relación o interacción diaria que mantiene el maestro con sus estudiantes, ya sean niños o adolescentes, y es precisamente en esta interacción diaria donde se logra el aprendizaje, el crecimiento y el desarrollo del estudiante. La cual viene a ser la función, el objetivo, y el sentido de todo docente: lograr el crecimiento, el desarrollo y la mejora del estudiante a través de los aprendizajes progresivos que se van logrando día tras día, en su función diaria de formar y educar. Muchos docentes relacionan sus logros personales con el rendimiento y el aprendizaje de sus estudiantes, es su razón de ser, se sienten realizados con ello, es por eso que es tan importante esta relación afectiva que tienen con sus estudiantes.

En este sentido, Huberman y Vandenberghe (2000) nos dicen que los docentes tienden a destacar los logros de aprendizaje de sus estudiantes como una

de las experiencias más positivas y vitales de su profesión. Es decir, el lograr que el estudiante aprenda nuevos contenidos, desarrolle capacidades, nuevas habilidades o actitudes, es uno de los factores que genera mayor satisfacción en los docentes, pues está relacionado al cumplimiento de su vocación. Del mismo modo, Linares y Gutiérrez (2010) afirman que esto favorece enormemente en la realización personal de los docentes ya que sienten que logran resultados a través del ejercicio de su profesión, y a su vez esto permite que vean a sus estudiantes como los actores que permiten dichos logros.

Cabe destacar que los resultados obtenidos en nuestra encuesta coinciden sobremedida con las investigaciones realizadas por Vaillant y Rossel (2006), quienes en su estudio comparado sobre factores de satisfacción de los docentes a nivel Latinoamericano encontraron que las causas de satisfacción laboral en los docentes son prácticamente las mismas en todos los países de la muestra, y están relacionadas con el ejercicio de la enseñanza en sí misma y con el logro de aprendizajes en sus estudiantes. Es decir, los docentes latinoamericanos, entre ellos los peruanos, encuentran satisfacción laboral en su actividad diaria de enseñanza en las aulas y en el logro de aprendizajes en sus estudiantes.

También es muy positivo que solo un 7% de los docentes encuestados se muestran indiferentes ante la afirmación, al respecto consideramos que se trate de un grupo de docentes que probablemente están algo cansados con el trabajo. Asimismo, es digno de resaltar que ninguno de los docentes encuestados se mostró en desacuerdo con la afirmación, lo cual es muy positivo.

Finalmente, en base a los resultados obtenidos podemos concluir que los docentes encuestados presentan un alto grado de satisfacción laboral en lo relacionado a su Actividad de Enseñanza, que es la dimensión 1 de esta variable. La gran mayoría de docentes se sienten realizados con su profesión, están contentos con lo que hacen, se han desarrollado como profesionales, están convencidos que el trabajo que desarrollan en las aulas estimula su desarrollo y realización personal. Además, encuentran satisfacción en su actividad de enseñanza diaria, en la relación que mantienen con sus estudiantes, pues el logro de los aprendizajes deseados les produce mucha satisfacción, refuerza su vocación, se sienten realizados y les genera

una identidad personal muy fuerte como docentes.

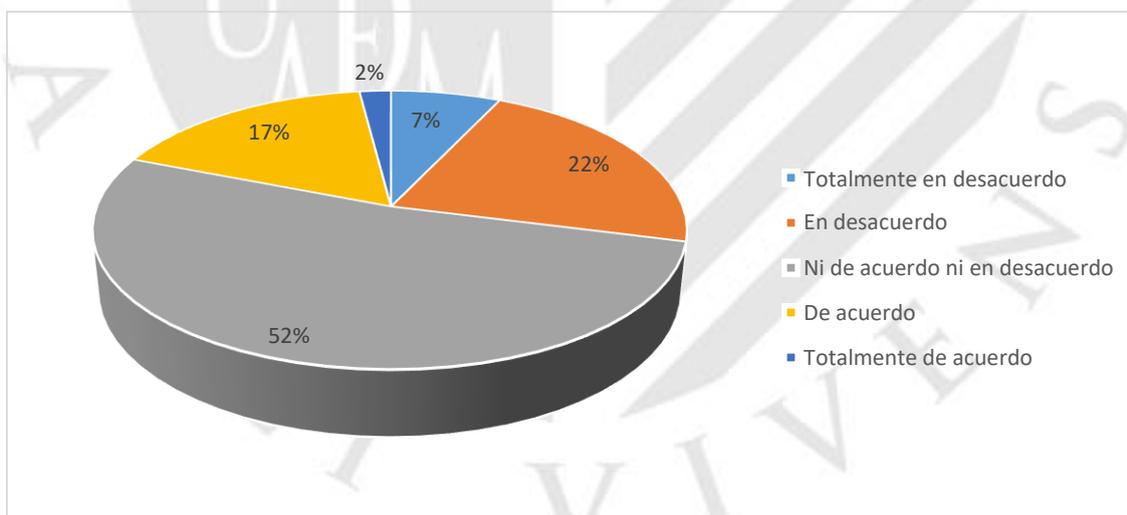
3.1.2 Condiciones Laborales

La dimensión Condiciones Laborales es otro de los factores que influye en la satisfacción laboral de los docentes, como nos dicen Robalino y Körner (2005) las condiciones de trabajo están referidas a ese amplio escenario donde conjugan las dimensiones físicas, sociales y personales en las que laboran y se desenvuelven los docentes en la escuela. A continuación se revisan detalladamente dos ítems de esta dimensión:

El sueldo que reciben los docentes es el adecuado

Como podemos apreciar en la figura 8 ante la afirmación: “El sueldo que reciben los docentes es el adecuado”, del 100% de docentes encuestados el 2% están Totalmente de acuerdo, 17% De acuerdo, 52% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 22% se muestra en Desacuerdo y 7% Totalmente en desacuerdo. Ver figura N° 8.

Figura 8: El sueldo que reciben los docentes es el adecuado



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados son claros, solo el 2% de los docentes encuestados está totalmente de acuerdo con el sueldo que recibe, el 17% se muestra de acuerdo, es decir, sumando ambos porcentajes tenemos un 19% de docentes que consideran que su sueldo si es el adecuado para el trabajo que realizan, están satisfechos con su

suelo. Sin embargo, este 19% es un porcentaje muy bajo y estaría revelando una clara insatisfacción de los docentes de la institución en cuanto a los salarios recibidos.

Asimismo, hay un 29% de docentes que son claros al afirmar que están disconformes con el salario que reciben (22% ED y 7% TD), es decir, son docentes insatisfechos con el salario que reciben, consideran que el sueldo recibido no es el adecuado para el trabajo que realizan, esto teniendo en cuenta que se trata de una institución educativa privada de reconocido prestigio donde el valor de las mensualidades que pagan los estudiantes es elevado.

Es decir, este grupo de docentes, a pesar de trabajar en una institución educativa privada de prestigio, no se siente bien retribuida económicamente por el trabajo que realiza. En ese sentido los resultados de nuestra investigación coinciden con los estudios de Díaz y Saavedra (2000) quienes nos hacen ver que los docentes de escuela en el Perú, tanto en el sector privado donde trabaja el 24% de los docentes como en el sector público donde trabaja el 76% de docentes, no son bien recompensados económicamente pues reciben salarios muy por debajo de lo esperado, con lo cual no aseguran una remuneración básica suficiente para cubrir sus necesidades y afrontar sus responsabilidades familiares.

Este planteamiento se ve reforzado con el 52% de docentes que marcaron la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Es decir, este grupo de docentes, que es prácticamente la mitad de docentes de la institución, no están de acuerdo con el salario que reciben pero aun así no marcaron en la opción en desacuerdo.

Al respecto podríamos ensayar una serie de supuestos sobre el porqué de este resultado, en principio se nos ocurre que este 52% son docentes que no se sienten tan mal con su sueldo pero saben que podrían estar mucho mejor dadas las condiciones y posibilidades económicas con las que cuenta la institución educativa. Quizá por ello no se muestran satisfechos ni insatisfechos con su salario, a diferencia de ese otro 29% de docentes que si son claros en manifestar que no están conformes con su salario. Una segunda interpretación puede deberse a que no se sienten del todo satisfechos con su salario dado el tiempo de trabajo que invierten en la

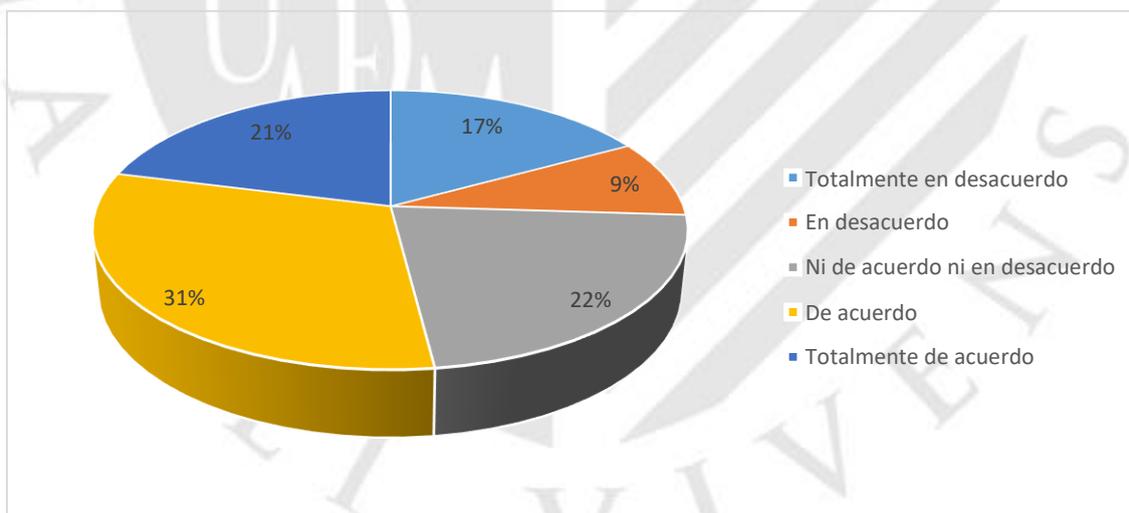
institución, es decir en horas de trabajo, el cual es mucho mayor en comparación a los docentes de una institución educativa estatal.

Finalmente, Cuenca y Ohara (2008) nos recuerdan que el magisterio peruano en general recibe salarios muy por debajo de lo esperado si se toma en cuenta la importancia de sus funciones y su profesión. Y esto pasa porque no existe una valoración alta y positiva por parte de la sociedad en general hacia la profesión docente en comparación a otras profesiones mejor reconocidas económicamente y socialmente muy valoradas.

El equipo directivo potencia la libertad de acción de los docentes

Ante la afirmación: “El equipo directivo potencia la libertad de acción de los docentes”, del 100% de docentes encuestados el 21% están Totalmente de acuerdo, 31% De acuerdo, 22% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 13% se muestra en Desacuerdo y un 13% Totalmente en desacuerdo. Ver figura N° 9.

Figura 9: El equipo directivo potencia la libertad de acción de los docentes



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados nos dicen que el 52% de los docentes encuestados (21% TA y 31% DA) si consideran que en su escuela se potencia la libertad de acción por parte de los directivos. Sin embargo, también nos muestran a un 26% de docentes (9% ED y 17% TD) que no consideran que el equipo directivo potencie la libertad de acción en su escuela, es decir, se muestran contrarios a ello.

Este porcentaje de 26% de docentes disconformes con la afirmación es para resaltar, pues prácticamente representa a la cuarta parte de los docentes de la institución educativa, quizá para interpretar estos resultados podríamos decir que este porcentaje de docentes creen que no tienen la libertad de acción necesaria para potenciar o desarrollar su trabajo como ellos quisieran, tomar iniciativas de proyectos, innovar en propuestas nuevas para la institución educativa, o quizá de usar nuevos recursos o estrategias con sus estudiantes.

En ese sentido es posible que se sientan cortos para desarrollar sus funciones con mayor libertad, lo cierto es que creen que hay una falta de oportunidades para actuar dentro de la institución como ellos quisieran, lo cual al final termina derivando en una falta de oportunidades para el crecimiento profesional y personal de los mismos docentes. Al respecto Fernández (2002) nos recuerda que los docentes requieren cierto grado de autonomía en su trabajo en la escuela, pues según sus investigaciones los docentes que tienen mayor libertad para elegir sus propios métodos y ritmo de trabajo muestran un mayor nivel de satisfacción laboral, pues el tomar sus propias decisiones, el intervenir y sentir que tienen el dominio sobre su tarea es una de las principales fuentes de estímulo y satisfacción para los docentes.

Finalmente, podemos concluir que los docentes encuestados presentan un nivel medio de satisfacción laboral en lo relacionado a Condiciones Laborales, que es la dimensión 2 de esta variable. Los resultados revelan una clara insatisfacción por parte de los docentes en cuanto a los salarios recibidos, consideran que la retribución económica no es la adecuada para el trabajo que realizan. Asimismo, un gran porcentaje de docentes consideran que los directivos no potencian la libertad de acción en la escuela, se sienten cortos o limitados para actuar dentro de la institución como ellos quisieran.

3.1.3 Prestigio Social

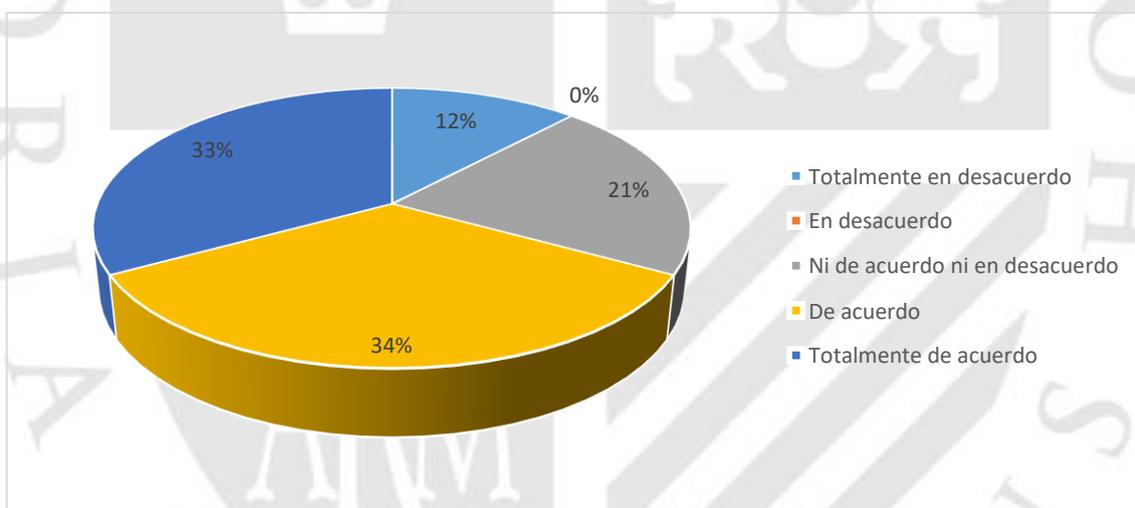
La dimensión Prestigio Social es otro de los factores que influye en la satisfacción laboral de los docentes, cuando hablamos de prestigio o valoración social nos estamos refiriendo al reconocimiento, aprecio y consideración que la sociedad

peruana muestra hacia la profesión docente en general. Es decir, cómo valoran las personas que no son docentes el trabajo desempeñado por los maestros. A continuación procedemos a analizar con detalle dos ítems de esta dimensión:

El prestigio social de nuestra profesión es bajo comparado con otras

Como podemos apreciar en la figura 10 ante la afirmación: “El prestigio social de nuestra profesión es bajo comparado con otras”, del 100% de docentes encuestados el 33% están Totalmente de acuerdo, 34% De acuerdo, 21% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 12% Totalmente en desacuerdo. Ver figura N° 10.

Figura 10: El prestigio social de nuestra profesión es bajo comparado con otras



Fuente: Elaboración propia.

A la luz de los resultados obtenidos podemos decir que el 67% de los docentes encuestados (33% TA y 34% DA) están convencidos que el prestigio social de su profesión es bajo comparado con el de otras profesiones, y solo el 12% (TD) cree que esta afirmación no es verdad, es decir, que la profesión docente no ha perdido su prestigio. En ese sentido queda claro que son los propios docentes quienes creen que su profesión no es suficientemente valorada, es decir, el propio cuerpo docente sabe y reconoce que su profesión y su trabajo no tienen la valoración que debería por parte de la sociedad en general.

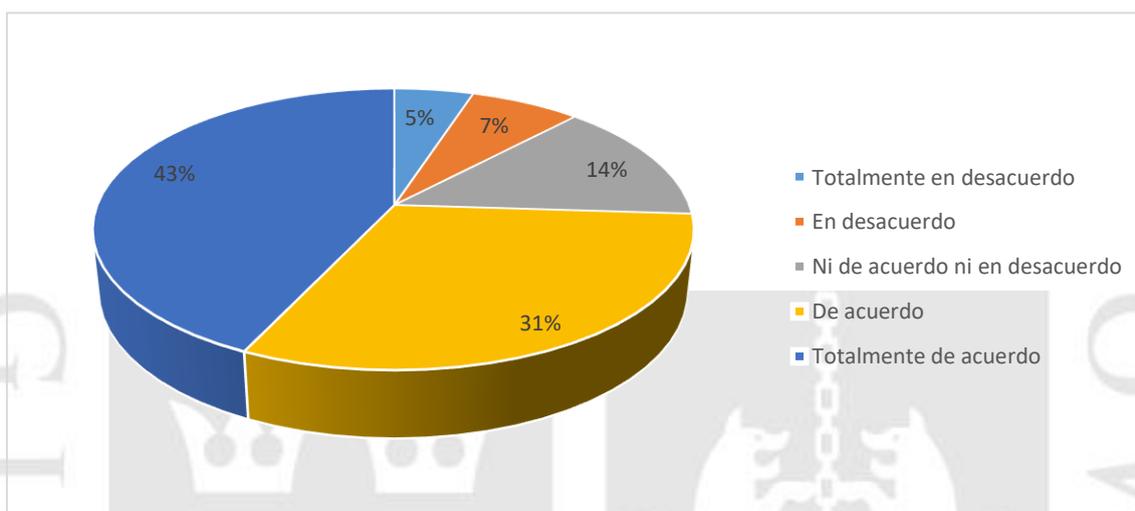
Este 67% es un porcentaje bastante alto, hay una frustración por parte de los docentes al ver que su estatus profesional no corresponde a sus propias expectativas, sienten decepción por la consideración social que existe hacia su labor. Pero esta situación no es algo que escapa a la realidad del magisterio peruano en general, por ejemplo para los investigadores Cuenca y Ohara (2008) la imagen pública del maestro peruano en general es negativa, ya sea de escuela estatal o privada pues en el fondo se trata de una profesión que tiene muy bajo reconocimiento social, es decir, al maestro peruano se le sigue percibiendo como un profesional de menor estatus, con poco prestigio, poco preparado y con un salario pobre. Sin duda esta situación es preocupante dada la importancia e influencia que tiene el trabajo docente en las escuelas con niños y adolescentes.

Asimismo, los resultados obtenidos en nuestra encuesta coinciden con el estudio comparado sobre la condición docente realizado por Vaillant y Rossel (2006) en varios países de América Latina, sus resultados muestran que los docentes de la región tampoco se sienten reconocidos por la sociedad, aludiendo a que su profesión ha decaído bastante en cuanto a prestigio social sobre todo en la última década. Para Vaillant (2004) el estatus ocupacional de la profesión docente se encuentra desvalorizado debido al poco prestigio que tiene la docencia en la sociedad latinoamericana.

Se reconoce muy poco el esfuerzo que lleva consigo la tarea docente

Ante la afirmación: “Se reconoce muy poco el esfuerzo que lleva consigo la tarea docente”, del 100% de docentes encuestados el 43% están Totalmente de acuerdo, 31% están De acuerdo, 14% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 7% se muestra en Desacuerdo y 5% Totalmente en desacuerdo. Ver figura N° 11.

Figura 11: Se reconoce muy poco el esfuerzo que lleva consigo la tarea docente



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos evidencian que un elevado 74% de docentes encuestados (43% TA y 31% DA) están convencidos que la sociedad no reconoce el gran esfuerzo que realizan en su labor diaria como educadores. Este 74% es un porcentaje elevado pues prácticamente se trata de las 3 cuartas partes de los docentes de la institución, asimismo solo el 12% (7% ED y 5% TD) cree que esto no es verdad, es decir, que la sociedad en general sí reconoce su esfuerzo como docentes.

Los docentes encuestados saben que la sociedad no valora el trabajo que desempeñan pese a que su labor es de suma importancia para la sociedad en general. Al respecto Díaz y Saavedra (2000) nos dicen que para los maestros peruanos es grande la necesidad de que su trabajo sea reconocido y valorado por otros, en especial por los padres de familia y los directivos de la institución. En ese sentido podemos decir que estos resultados expresan un ansia por parte de los docentes encuestados para que su trabajo sea reconocido y valorado, aún más por tratarse de docentes de una institución educativa privada de reconocido prestigio, pues como sostiene Fernández (2002), el reconocimiento social de toda profesión es uno de los factores importantes que influyen en la satisfacción laboral de las personas.

Para Rivero (2007) el tema del reconocimiento de la profesión está muy ligado a lo económico, es decir, si una profesión tiene una alta valoración y reconocimiento por parte de la sociedad es muy probable que también sea bien

remunerada a nivel salarial. En ese sentido la desvalorización de la profesión docente en el Perú está muy ligada a las bajas remuneraciones del sector, tanto a nivel público como privado, lo cual se ve reflejado en el deterioro que ha venido sufriendo el ingreso de los docentes en relación a los ingresos de otras profesiones.

Finalmente, en base a los resultados obtenidos podemos concluir que los docentes encuestados presentan un nivel bajo de satisfacción laboral en lo relacionado a Prestigio Social, que es la dimensión 3 de esta variable. Los docentes están convencidos que la profesión docente ha perdido respeto y prestigio en la sociedad actual, es decir, no se le considera una profesión destacable a diferencia de otras profesiones muy reconocidas y valoradas. Hecho que está muy ligado a lo económico, pues lo ven reflejado en la retribución económica que reciben como docentes. Asimismo, los docentes reconocen que su trabajo no es valorado, no se sienten reconocidos como deberían por la sociedad, se sienten decepcionados por la consideración social que existe hacía su labor.

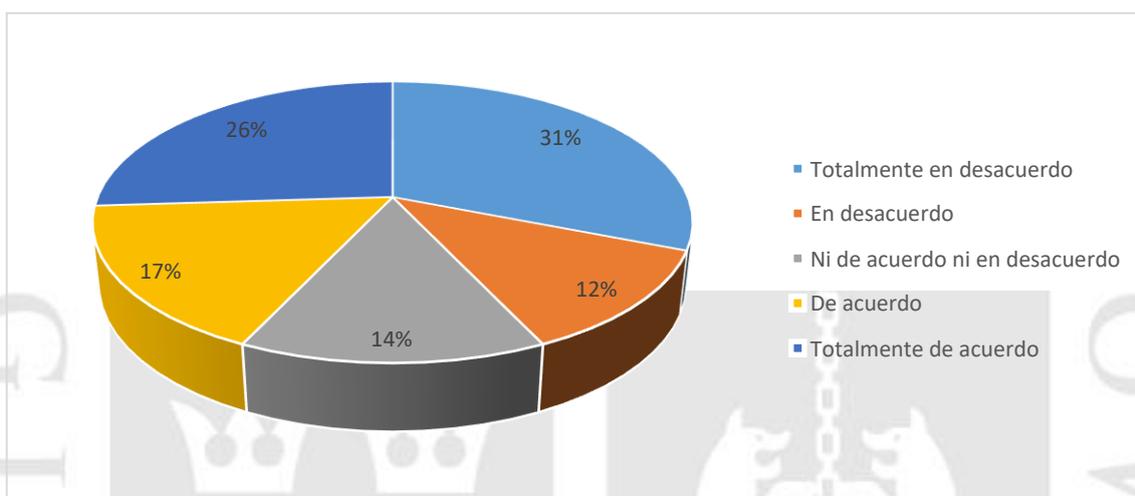
3.1.4 Estrés Docente

La dimensión Estrés Docente es otro de los factores que influye en la satisfacción laboral de los docentes, para Cuenca y Ohara (2008) el estrés es un fenómeno emocional que produce en las personas cambios fisiológicos, cognitivos y conductuales como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos de las personas para afrontarlas. A continuación revisamos detalladamente dos ítems de esta dimensión:

El estrés profesional influye negativamente en mi vida privada

Como podemos apreciar en la figura 12 ante la afirmación: “El estrés profesional influye negativamente en mi vida privada”, del 100% de docentes encuestados el 26% están Totalmente de acuerdo, 17% De acuerdo, 19% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 12% se muestra en Desacuerdo y 31% Totalmente en desacuerdo. Ver figura N° 12.

Figura 12: El estrés profesional influye negativamente en mi vida privada



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados son claros, un elevado 43% de docentes (26% TA y 17% DA) afirman verse afectados en su vida privada debido al estrés profesional. Al respecto podemos deducir que una de las posibles causas de este resultado se debe a que el trabajo de los docentes no termina en la escuela, pues prácticamente tienen una serie de actividades que deben realizar en casa para poder completar su trabajo de enseñanza en las aulas, por ejemplo el corregir exámenes, elaborar sesiones de aprendizaje, programaciones, unidades de trabajo, registro de notas, controles, fichas de trabajo, etc. Es decir, todo ese trabajo extra que realizan los docentes fuera de las aulas podría estar perjudicando su salud, quitándoles la tranquilidad que deberían tener una vez terminada la jornada escolar con los estudiantes. Asimismo, todo ese trabajo extra les resta un tiempo valioso que podrían dedicar a compartir con sus familias.

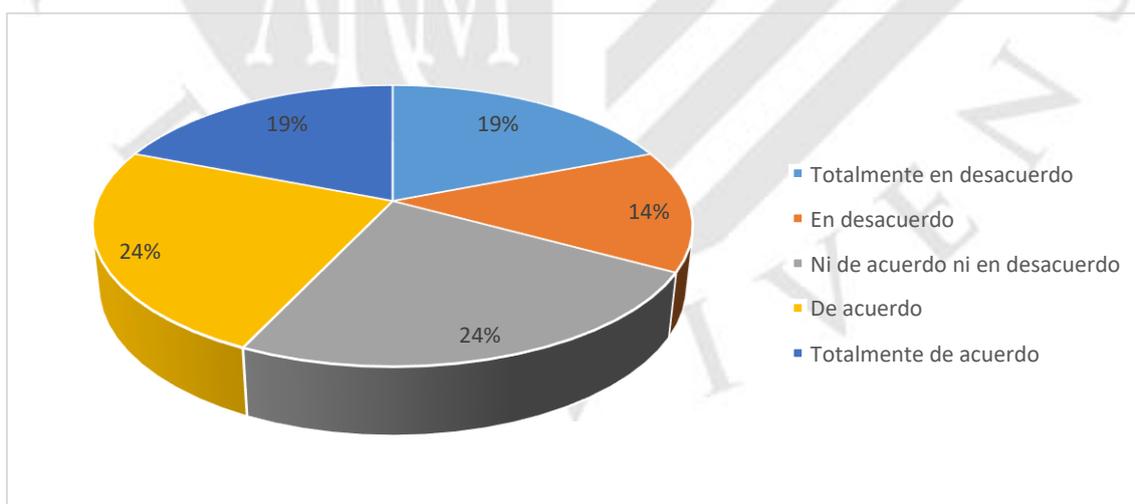
En esa misma línea el estudio realizado por Cuenca y Ohara (2008), en instituciones educativas públicas, revela que los docentes no cuentan con el tiempo necesario en las escuelas para preparar sus sesiones de clase, tampoco para corregir las pruebas de todas las aulas a su cargo, por lo cual todo ese trabajo pendiente deben llevárselo a casa. Asimismo, Subaldo (2012) nos recuerda que también se debe tener en cuenta el tiempo que los docentes dedican a la atención de padres de familia, el excesivo número de estudiantes por aula o el tratar con estudiantes de condiciones especiales y con discapacidades.

Al respecto, Gómez y Gómez (2011) nos recuerdan la relación que existe entre salud y desempeño laboral, pues para las autoras el estrés se ve como el producto de la interrelación de la persona con su entorno y se produce cuando la magnitud de los estímulos estresantes sobrepasa la capacidad que tiene el individuo para afrontarlos. Por tanto, todas estas dificultades que los docentes enfrentan en su trabajo cotidiano hacen que experimenten una presión laboral tan fuerte que puede producir altos grados de estrés; de esta manera si el estrés profesional se mantiene de forma permanente puede devenir en la insatisfacción de su quehacer pedagógico, generando un desgaste personal importante, desgaste emocional, síndrome de burnout, e incluso la pérdida del sentido de la vida y de su profesión.

Los problemas de disciplina de los alumnos son una fuente de tensiones

Ante la afirmación: “Los problemas de disciplina de los alumnos son una fuente de tensiones”, del 100% de docentes encuestados el 19% de los docentes están Totalmente de acuerdo, 24% De acuerdo, 24% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 14% en Desacuerdo y 19% Totalmente en desacuerdo. Ver figura N° 13.

Figura 13: Los problemas de disciplina de los alumnos son una fuente de tensiones



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos revelan que para el 43% de docentes (19% TA y 24% DA) los problemas de indisciplina de sus estudiantes se convierten en una fuente de tensión para ellos; este porcentaje es bastante alto, lo cual nos está indicando que muchos docentes se ven agobiados por estos problemas en la escuela, generando mayor estrés, ansiedad y tensión en ellos. Además, este porcentaje nos da una alerta importante pues estaría evidenciando un cansancio real en casi la mitad de los docentes de la institución educativa, en ese sentido es muy probable que dentro de ese 43% exista algún caso de burnout docente.

Este hecho está muy relacionado con lo que sostienen Díaz y Saavedra (2000), pues para estos autores la realidad adversa por la que atraviesan muchas familias tiene incidencia en el quehacer docente. Es decir, las condiciones sociales y económicas de las familias de los estudiantes, muchas de ellas en situación de pobreza o de desintegración familiar, sin modelos positivos o con padres ausentes, se ve reflejada en la conducta, indisciplina, mal comportamiento e irresponsabilidad de los estudiantes en la escuela. Lo cual termina recargando las funciones de los docentes y aumentando la tensión en ellos.

Por su parte Malander (2016) nos refuerza el hecho de que las familias y la sociedad en general se han vuelto incapaces de cumplir con las responsabilidades que les corresponden en la formación de los niños y jóvenes, lo cual contribuye a la suma de demandas que debe afrontar la cada vez más compleja tarea docente. Este es el nuevo contexto de la escuela en la sociedad actual, por consiguiente, la demanda de estos nuevos roles resultantes de la delegación de responsabilidades trae como consecuencia que muchos de los docentes se sientan frustrados cuando descubren que no pueden solucionar todas las problemáticas que se presentan, dado que dichas demandas superan sus posibilidades.

Nuestra investigación también coincide con el estudio de Cuenca y Ohara (2008), quienes señalan que el entorno escolar es un refugio de diversos problemas sociales, ante lo cual los docentes terminan por verse envueltos ante tanta problemática que escapa de su labor docente. Esto se da porque la profesión docente conlleva a que los maestros estén implicados durante muchas horas al día en los

problemas, preocupaciones, dificultades y necesidades de sus estudiantes, incluso muchas veces se ven involucrados en los problemas que enfrentan los padres y las familias de sus estudiantes, situaciones en las cuales no siempre pueden contribuir para su solución.

Finalmente, podemos concluir que los docentes encuestados presentan un nivel medio de satisfacción laboral en lo relacionado a Estrés Docente, que es la dimensión 4 de esta variable. Los resultados confirman que existe un gran porcentaje de docentes que se sienten cansados, sobrecargados y estresados con sus labores y tareas en la escuela, ante ello sienten una fuerte presión laboral que hace que se vean afectados incluso hasta en su vida privada. A esto se suman los problemas de indisciplina, preocupaciones, dificultades y necesidades de sus estudiantes, generando mayor estrés, ansiedad y tensión en ellos dado que son problemáticas que escapan de su labor y ante las cuales muchas veces se sientan frustrados debido a que superan sus posibilidades de solución. Todo esto genera un desgaste personal y emocional importante en los docentes.

3.2 Dimensiones del Sentido de la Vida

La variable Sentido de la Vida fue analizada en base a sus tres dimensiones: Metas en la vida, Satisfacción con la vida y Sensación de logro. Hay que detallar que la variable Sentido de la Vida ha sido analizada y discutida en base a la información recogida en la encuesta aplicada a los docentes y en relación al marco teórico de la presente investigación. Por último, cabe precisar que la presentación, análisis y discusión de los datos recogidos se hará siempre partiendo del dato mayor hacia el dato menor. A continuación presentamos la información recogida y el análisis respectivo.

3.2.1 Metas en la Vida

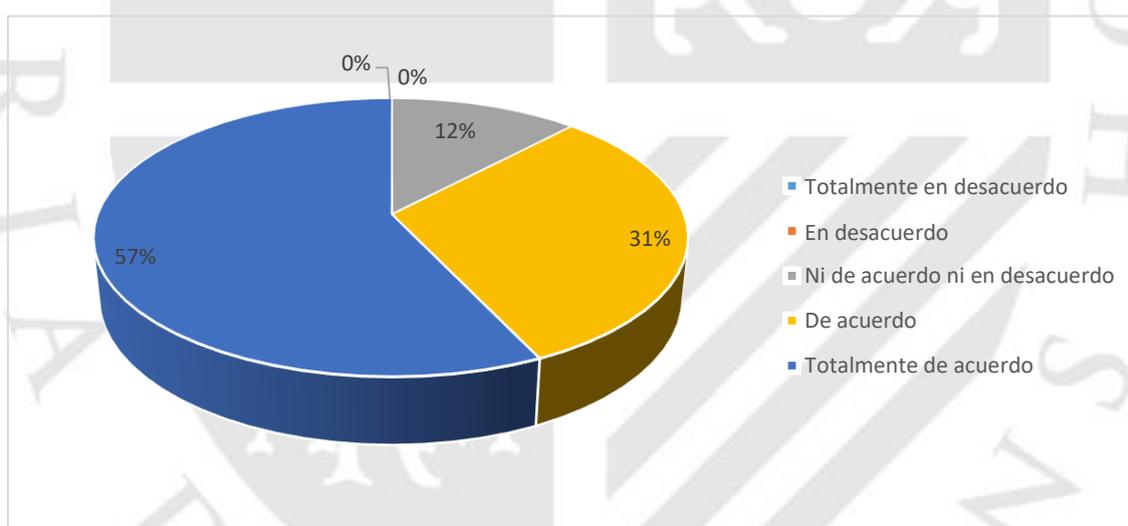
La dimensión Metas en la vida es uno de los factores que influye en el sentido de la vida de las personas, según Martínez (2012) al referirnos a metas en la vida estamos hablando de la proyección que tiene cada persona sobre sí misma y

cómo esta se llega a visualizar posteriormente, dándole valor a sus experiencias y donde es importante la sensación de control sobre su vida, es decir, la persona tiene la capacidad de establecer metas para su propia vida. A continuación se analizan con detalle dos ítems de esta dimensión:

Presencia de metas y propósito en la vida

Ante la afirmación: “He descubierto para mi vida: ninguna misión o propósito / metas claras y un propósito satisfactorio”, del 100% de docentes encuestados el 57% están Totalmente de acuerdo, 31% De acuerdo y un 12% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Ver figura N° 14.

Figura 14: Presencia de metas y propósito en la vida



Fuente: Elaboración propia.

A la luz de los resultados podemos darnos cuenta que el 88% de los docentes encuestados (57% TA y 31% DA) afirman tener metas claras y un propósito satisfactorio en sus vidas, asimismo es bueno resaltar que ninguno de los docentes marcó en las opciones de desacuerdo con la afirmación.

En general estos resultados son muy positivos y alentadores, pues nos están indicando que la gran mayoría de docentes de la institución educativa siempre encuentran razones para vivir, sienten que sus vidas son valiosas, es decir, son personas con capacidad para encontrar significado en su vida y plantearse metas

claras y un propósito satisfactorio en su vida. Esto es fundamental para todo docente pues como bien nos recuerda Yalom (1980) el tener la convicción y el sentimiento personal de que la vida tiene un sentido contribuye a la buena salud mental de las personas, todo ser humano que tiene un propósito claro en su vida es alguien que tiene razones para vivir y por ende llevará una vida más armoniosa consigo mismo y con su entorno.

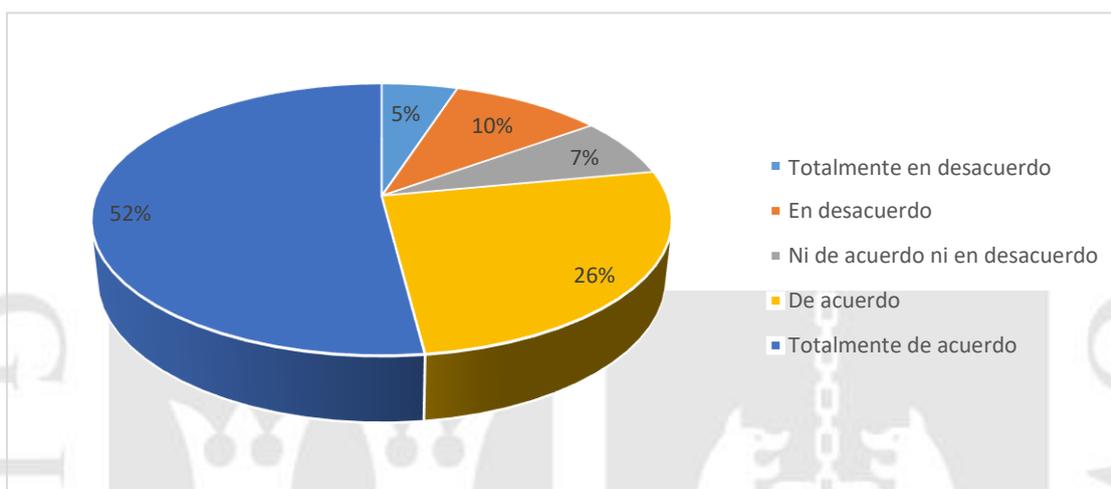
Asimismo, podemos decir que este 88% de docentes muestran una actitud positiva ante la vida, es decir, encuentran emoción en sus actividades diarias, están convencidos que cada día siempre trae algo nuevo y novedoso a sus vidas, no se quedan en el tedio, la frustración o el aburrimiento. Por el contrario, son personas que tienen mucho por hacer en sus vidas, tienen nuevas metas, objetivos, cosas por lograr, lo cual es muy saludable pues un docente que tiene esta mentalidad es muy probable que lo refleje en su trabajo diario con sus estudiantes.

En ese sentido resulta muy esperanzador que los docentes de la institución tengan definidas sus metas y objetivos con respecto al sentido de su vida pese a las dificultades que puedan tener en sus propias existencias. Pues como bien señala Martínez (2012) el proponerse metas en la vida permite que la persona tenga una proyección de sí misma en el futuro y por tanto valorar los esfuerzos propios y los logros que va alcanzando. Esto resulta básico en personas que mantienen una relación diaria con niños y adolescentes, pues de una u otra manera terminaran influenciando en ellos.

Haber vivido la vida de forma valiosa

En la figura 15 ante la afirmación: “Si muriera hoy, me parecería que mi vida ha sido: una gran decepción o muy valiosa”, del 100% de docentes encuestados el 52% están Totalmente de acuerdo, 26% De acuerdo, 7% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 10% en Desacuerdo y 5% Totalmente en desacuerdo. Ver figura N° 15.

Figura 15: Haber vivido la vida de forma valiosa



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados reflejan que el 78% de los docentes encuestados (52% TA y 26% DA) si consideran que su vida ha sido muy valiosa hasta este momento. Sin embargo, también reflejan que el 15% de docentes (10% ED y 5% TD) consideran que su vida no ha sido muy valiosa hasta el momento y que está muy cerca de ser una decepción.

Este porcentaje de 78% de docentes que consideran que su vida hasta el momento ha sido muy valiosa es para resaltar pues se trata de una cifra bien alta, quizá para interpretar este resultado podríamos decir que se trata de personas que haciendo un recuento de su vida sienten que han hecho cosas positivas, cosas que valen la pena, sienten que han vivido realmente, por tanto son personas que están muy cerca de la autorrealización personal. Pues como nos dicen García et al. (2009), el logro del sentido en la vida se asocia positivamente a la percepción y vivencia de libertad con responsabilidad, autodeterminación, cumplimiento de metas vitales, visión positiva de la vida, del futuro y de sí mismo; es decir, nos lleva a la autorrealización.

Este resultado es muy importante para la institución y para sus estudiantes, pues el contar con docentes fortalecidos en la parte espiritual de sus vidas, es decir en lo que tiene que ver con el sentido, ayuda mucho al trabajo que desempeñan como docentes y como formadores de niños y jóvenes en su día a día. Para la institución

educativa es muy bueno contar con maestros así, puesto que podrán orientar a sus estudiantes ante las distintas dificultades por las que atraviesen, teniendo la posibilidad de ser mejores tutores y apoyar a sus estudiantes que están en proceso de formación.

Recordemos que para Frankl (1989), el sentido de la vida es aquello que da un significado a la vida de toda persona y proporciona a su vez un soporte interno a la existencia, puede ser un propósito o una función que realizar, una misión por cumplir o una tarea pendiente, el lograr este sentido lleva a la persona a sentimientos de bienestar mental, sentimientos de trascendencia, constituyéndose así en un soporte interno para la psique humana. Por ello es muy destacable este 78% de docentes que consideran que su vida ha sido muy valiosa.

Del mismo modo es preocupante el 15% de docentes que consideran que su vida no ha sido valiosa, pues si bien es cierto se trata de un grupo reducido de docentes, este no deja de ser un resultado preocupante pues nos está revelando que en la institución educativa hay docentes que no están satisfechos con la vida que llevan, sienten que no han tenido una vida valiosa hasta el momento o creen que su vida es una decepción. El resultado se vuelve preocupante dada la naturaleza del trabajo que realizan, el formar a niños y jóvenes requiere de mucha convicción, entusiasmo y compromiso con el aprendizaje y el crecimiento del otro, es decir de los estudiantes. En todo caso podríamos interpretar este resultado diciendo que quizá se trate de un grupo de docentes muy exigentes quienes aún no han alcanzado sus objetivos personales o quizá tengan metas muy altas, también es posible que sus metas sean irrealizables o muy difíciles de lograr y por esa razón consideran que su vida no ha sido valiosa aun.

Podemos concluir que los docentes encuestados en la institución educativa muestran un alto nivel de sentido de vida en lo que respecta a esta dimensión 1: Metas en la Vida. En base a los resultados obtenidos podemos decir que la gran mayoría de docentes de la institución educativa son personas que tienen un propósito claro y definido en sus vidas, tienen nuevas metas por realizar, cosas por lograr y siempre encuentran razones para vivir. Además, consideran que su vida ha sido muy valiosa hasta este momento, por tanto son personas que están muy cerca de la autorrealización

personal. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que hay un pequeño grupo de docentes que se encuentran insatisfechos con la vida que llevan, sienten que su vida no es valiosa o creen que es una decepción.

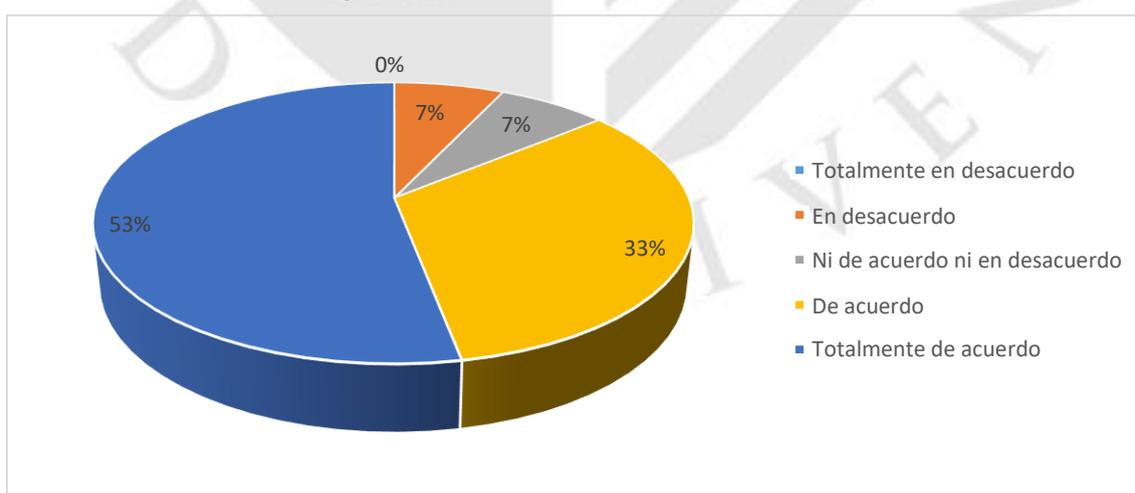
3.2.2 Satisfacción con la Vida

La dimensión Satisfacción con la vida es otro de los factores que influyen en el sentido de la vida de las personas, según Martínez (2012) cuando hablamos de satisfacción con la vida nos estamos refiriendo a un sentido afectivo o emocional que se le da a la propia vida y su cotidianidad, es decir, esta dimensión está apelando a un componente afectivo de la vida. A continuación, analizamos con detalle dos ítems de esta dimensión:

Deseo de más vidas como la actual

Como podemos apreciar en la figura 16 ante la afirmación: “Si pudiera elegir: nunca habría nacido o tendría otras nuevas vidas iguales a esta”, del 100% de docentes encuestados el 53% expresaron que están Totalmente de acuerdo, 33% De acuerdo, 7% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y 7% se muestra en Desacuerdo. Ver figura N° 16.

Figura 16: Deseo de más vidas como la actual



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la afirmación muestran un contundente 86% de docentes (53% TA y 33% DA) que consideran que si tendrían otras nuevas vidas iguales a las que tienen actualmente, este 86% es un porcentaje bastante alto y habla muy bien del sentido de vida que tienen los docentes. Asimismo, hay que señalar que solo el 7% de docentes (ED) consideran que no tendrían una vida similar a la que tienen en la actualidad, lo cual es preocupante, pues este grupo de docentes claramente están mostrando un bajo nivel en esta dimensión Satisfacción con la Vida.

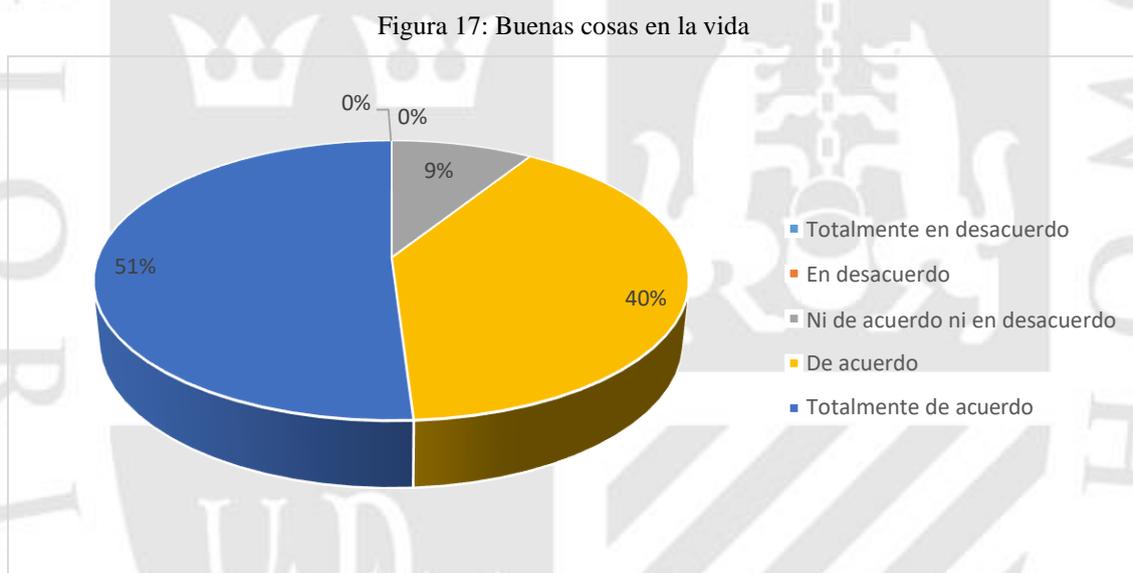
Para interpretar estos resultados podemos apelar a lo que Frankl (1989) llamó la Voluntad de Sentido, es decir, esa fuerza interior que se traduce en una búsqueda activa y deliberada por llenar de sentido nuestras vidas. Según Aquino et al. (2017), la voluntad de sentido es la motivación primaria del hombre, todas las personas desean realizar sentidos en su vida y por eso buscan descubrir valores dignos de vivir y de morir, pues el experimentar que la vida propia tiene un sentido es la fuerza motivacional fundamental de todo ser humano y una condición necesaria para la autorrealización personal.

Estos resultados tienen relación directa con la primera dimensión “metas en la vida”, es decir, los docentes sienten que su vida está llena de sentido y propósito y si tuvieran la oportunidad de elegir una vida nueva sería igual a la que tienen ahora. Al respecto Veenhoven (1994) nos comenta que la satisfacción con la vida se obtiene cuando una persona evalúa la calidad de su vida en conjunto, la satisfacción con la vida viene de uno mismo y está ligada al autoconocimiento, es decir, a la reflexión sobre la propia existencia y al conocimiento de sí mismo.

Para la institución educativa este resultado es fundamental, puesto que tener a la gran mayoría de docentes con un alto nivel de sentido de vida es un buen punto de partida para tener un personal motivado y comprometido con el trabajo que realizan en las aulas, sobre todo por tratarse de un trabajo que tiene que ver con las relaciones humanas, la formación de personas y la relación en especial con niños y jóvenes.

Buenas cosas en la vida

Ante la afirmación: “Mi vida es vacía y llena de desesperaciones o un conjunto de cosas buenas y emocionantes”, del 100% de docentes encuestados el 51% expresaron que están Totalmente de acuerdo, el 40% De acuerdo y un 9% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Ver figura N° 17.



Fuente: Elaboración propia.

Si sumamos los dos porcentajes más altos, el 51% TA y el 40% DA, obtenemos un contundente 91% de docentes que están convencidos de que sus vidas son un conjunto de cosas buenas y emocionantes. Asimismo es bueno resaltar que ninguno de los docentes encuestados se mostró en desacuerdo con la afirmación, es decir, ningún docente cree que su vida esté vacía o llena de desesperaciones.

Este 91% es un resultado muy positivo y digno de resaltar, pues nos está demostrando que los docentes de la institución educativa destacan el lado bueno y positivo de la vida, en vez de resaltar el lado negativo o las cosas malas que puede afrontar toda persona, es decir, en este grupo de docentes encuestados ninguno cree que su vida este vacía o se encuentre llena de desesperaciones, eso no quiere decir que su vida sea maravillosa o perfecta pero sí que se tiene una visión positiva y optimista de la propia vida.

Al respecto Barbero (2013 b) nos recuerda que el ser humano no solo necesita algo de qué vivir, sino sobre todo algo para qué vivir, pues es el sentido que le damos a nuestra vida lo que nos impulsa a seguir viviendo haciéndole frente a las distintas situaciones y adversidades que se puedan presentar. La autora también nos recuerda que el sentido de la vida es diferente para cada persona y no hay un sentido absoluto para toda la humanidad, además este sentido va ir cambiando y modificándose a lo largo de la vida de cada persona pues no es un tema cerrado.

Por su parte Pareja (2007) nos dice que la búsqueda de la felicidad es algo inherente al ser humano, por eso cuando el ser humano encuentra una razón para vivir automáticamente se encuentra encaminado hacia la felicidad, pues la felicidad es consecuencia de la búsqueda de sentido.

Podemos concluir que los docentes encuestados en la institución educativa muestran un alto nivel de sentido de vida en lo que respecta a esta dimensión 2: Satisfacción con la Vida. Los resultados obtenidos afirman que la gran mayoría de docentes encuentran satisfacción en la vida, sienten que su vida está llena de sentido y propósito, si tuvieran la oportunidad de elegir una vida nueva sería igual a la que tienen ahora. Además, están convencidos de que sus vidas son un conjunto de cosas buenas y emocionantes, por tanto no consideran que su vida esté vacía o llena de desesperaciones.

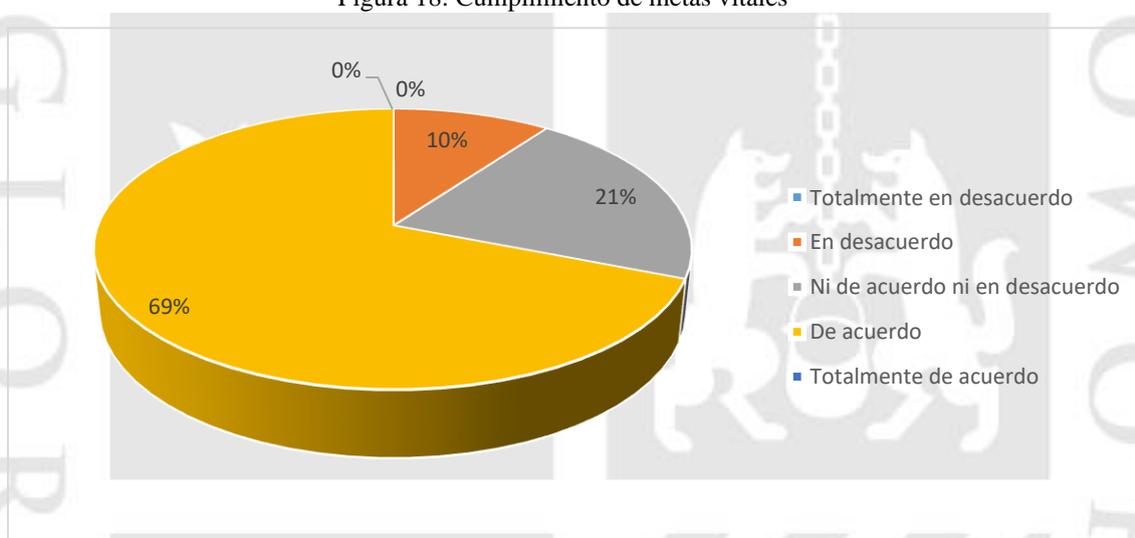
3.2.3 Sensación de Logro

La dimensión Sensación de logro es uno de los factores que influyen en el sentido de la vida de las personas, según Martínez (2012) al referirnos a sensación de logro estamos hablando de un factor que hace referencia a la sensación de haber logrado algo en la propia vida, tiene que ver con la realización pero desde una retrospectiva de la vida misma. A continuación se analizan con detalle dos ítems de esta dimensión:

Cumplimiento de metas vitales

En la figura 18 ante la afirmación: “En el logro de mis metas: no he conseguido ningún avance o he llegado a mi realización completa”, del 100% de docentes encuestados el 69% están De acuerdo, un 21% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10% se muestra en Desacuerdo. Ver figura N° 18.

Figura 18: Cumplimiento de metas vitales



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados nos dejan ver que ninguno de los docentes marcó en la opción “totalmente de acuerdo”, ello es entendible puesto que de seguro ninguno cree que ya ha llegado a la realización plena en su vida, en cierto sentido este resultado es positivo puesto que revelaría que los docentes de la institución educativa sienten que todavía están en camino a la realización en sus vidas.

Sin embargo, el 69% de los docentes marcaron en el segundo nivel más alto de la escala (DA), lo cual es muy destacable puesto que todavía tienen mucho por hacer, aún tienen ambición en la vida y muchas cosas por realizar. En este sentido, López (2015) nos dice que la sensación de lograr metas en la vida sirve como un gran motivador para el equilibrio de la vida emocional, espiritual y mental de toda persona, esto estimula a que el control sobre la propia vida crezca, ayudando a tomar con mayor responsabilidad las propias decisiones.

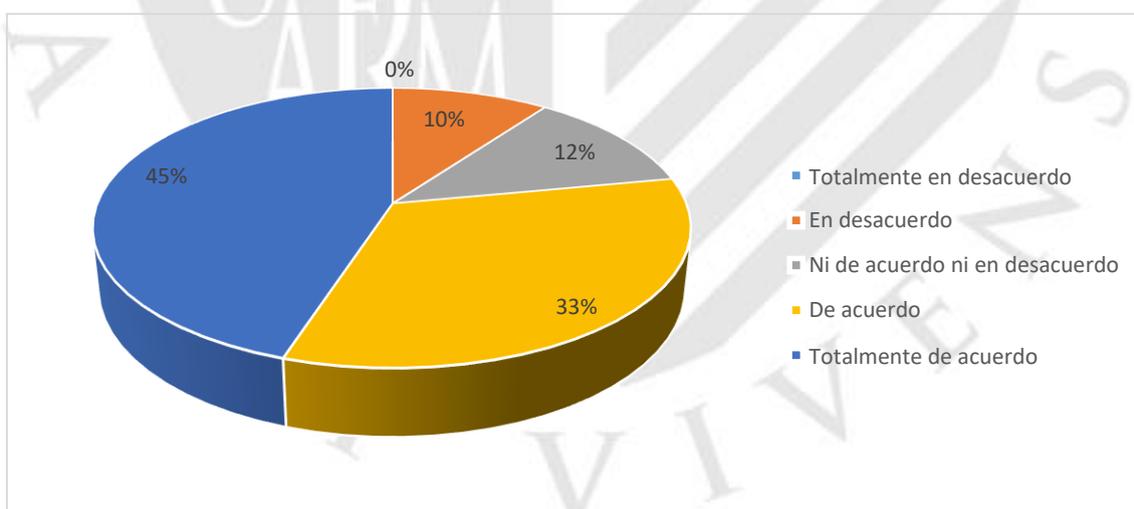
En esa línea es muy probable que el 10% de docentes que marcaron “en desacuerdo” se sientan estancados en sus vidas, quizá creen que no avanzan como

ellos quisieran o que no han tenido logros y metas destacables. Al respecto, Kreimer (2008) nos recuerda que el ser humano es capaz de malograr su voluntad de sentido, es decir, cuando la persona no alcanza el logro existencial en su vida origina una frustración existencial interna que produce la duda sobre el sentido de su vida, perdiendo la paz y la tranquilidad en el interior de su ser, y muchas veces cayendo en la desesperanza o vacío existencial, expresándose en un tedio permanente, falta de control sobre la propia vida y la ausencia de metas vitales.

Libertad en la toma de decisiones

Como podemos apreciar en la figura 19 ante la afirmación: “Con respecto a la libertad de que se dispone para hacer sus propias elecciones, creo que el hombre es: completamente esclavo de las limitaciones de la herencia y del ambiente o absolutamente libre de hacer todas sus elecciones vitales”, del 100% de docentes encuestados el 45% están Totalmente de acuerdo, 33% De acuerdo, 12% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y 10% se muestra en Desacuerdo. Ver figura N° 19.

Figura 19: Libertad en la toma de decisiones



Fuente: Elaboración propia.

Si sumamos los dos porcentajes más altos, el 45% TA y el 33% DA, obtenemos un elevado 78% de docentes que se consideran personas absolutamente libres de hacer sus elecciones vitales. Este resultado es muy positivo pues quiere decir que el 78% de docentes de la institución se sienten protagonistas de su vida,

toman libremente sus decisiones vitales y van forjando su destino, son docentes que consideran que el destino de sus vidas está en sus manos y bajo control.

Para comprender mejor este resultado positivo podemos mencionar a Frankl (1990) quien nos dice que el verdadero ser humano es aquel que siempre decide lo que es, el destino biológico, psicológico y social de toda persona son solo condicionantes de su existencia más no la determinan. Estos destinos dados constituyen la realidad de cada persona y viene a ser su punto de partida, pero es la persona quien decide a dónde dirige su vida. Para Frankl la cualidad de decidir es específicamente humana y esta cualidad es la que precisamente nos permite lograr el sentido en nuestras vidas.

Sin embargo, debemos señalar que hay un 10 % de docentes (ED) que no se considera así, más bien se consideran esclavos de las limitaciones de la herencia y del ambiente y que por tanto estas limitaciones condicionan sus vidas, es decir, sienten o creen que su vida no depende de ellos mismos, creen que el destino es algo que está fuera de sus manos y que están controlados por factores externos. Lo cual es preocupante, puesto que este pequeño grupo de docentes estaría demostrando un bajo nivel en esta tercera dimensión Sensación de Logro, toman su vida como algo rutinario o monótono, consideran que su vida es exactamente igual día tras día, es decir, no hay mayor entusiasmo, mayor ambición por realizar cosas nuevas, como si hubieran perdido la emoción por vivir, en general tienen una mirada negativa o pesimista de la vida.

Podemos concluir que los docentes encuestados en la institución educativa muestran un alto nivel de sentido de vida en cuanto a esta tercera dimensión: Sensación de Logro. La gran mayoría de los docentes encuestados consideran que están logrando cosas en sus vidas y que aún están en camino de cumplir con sus metas vitales, lo cual resulta muy destacable dado que son personas que todavía tienen mucho por hacer y muestran ambición en la vida. Se sienten protagonistas de su vida, son personas que se consideran libres de tomar sus elecciones vitales, consideran que el destino de sus vidas está en sus manos, por tanto van forjando su destino. Sin embargo hay un pequeño grupo de docentes que se sienten estancados en sus vidas, creen que no han tenido logros y metas destacables, consideran que su

vida no depende de ellos mismos y que el destino es algo que está fuera de sus manos. Tienen una mirada pesimista de la vida.



CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos con la aplicación de los dos instrumentos de evaluación, sumado al análisis y a la discusión de dichos resultados, podemos establecer las siguientes conclusiones como respuesta a los objetivos planteados en el inicio de la investigación:

1. En cuanto al objetivo general de la investigación: “Analizar la relación entre satisfacción laboral y sentido de vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada”, los resultados obtenidos en ambos instrumentos aplicados nos permiten confirmar que el nivel de relación entre estas dos variables es bajo y poco significativo, puesto que la gran mayoría de docentes de la institución educativa presentan un nivel medio de satisfacción laboral, pero un nivel alto de sentido de vida, lo cual nos demuestra que la satisfacción laboral no es un factor determinante para el sentido de la vida.
2. En cuanto al primer objetivo específico: “Describir que factores influyen en la Satisfacción laboral de la plana docente de una Institución Educativa Privada”, tenemos que:
 - En la 1ra. dimensión Actividad de Enseñanza, los docentes muestran un alto grado de satisfacción laboral, es decir, encuentran satisfacción en el ejercicio de la enseñanza diaria y en el logro de aprendizajes en sus estudiantes, se sienten realizados con su profesión y vocación.
 - En la 2da. dimensión Condiciones Laborales, los docentes muestran un nivel medio de satisfacción laboral, hay insatisfacción con el salario que reciben, además, un gran porcentaje de docentes consideran que los directivos no

potencian la libertad de acción en la escuela.

- En la 3ra dimensión Prestigio Social, los docentes muestran un nivel bajo de satisfacción laboral, es decir, están convencidos que la profesión docente ha perdido respeto y prestigio en la sociedad actual. Asimismo, creen que el trabajo que realizan no es valorado ni reconocido como debería.

- En la 4ta dimensión Estrés Docente, los docentes muestran un nivel medio de satisfacción laboral, es decir, un gran porcentaje de docentes sienten una fuerte presión laboral que los afecta incluso en su vida privada, generando un desgaste personal y emocional importante.

3. En cuanto al segundo objetivo específico: “Explicar las dimensiones del sentido de la vida en la plana docente de una Institución Educativa Privada”, se concluye que:

- En la 1ra dimensión Metas en la Vida, los docentes muestran un alto nivel de sentido de vida, es decir, son personas que tienen un propósito claro y definido en sus vidas, nuevas metas por realizar, objetivos por cumplir y siempre encuentran razones para vivir.

- En la 2da dimensión Satisfacción con la Vida, los docentes muestran un alto nivel de sentido de vida, no consideran que sus vidas estén vacías o llenas de desesperaciones, por el contrario, están convencidos de que sus vidas son un conjunto de cosas buenas y emocionantes.

- En la 3ra dimensión Sensación de Logro, los docentes muestran un alto nivel de sentido de vida, se sienten protagonistas de su vida, son libres de tomar decisiones vitales y consideran que el destino de sus vidas está en sus manos.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a los directivos de la institución educativa tomar en cuenta los resultados de la investigación realizada, de manera que esta pueda servir como una herramienta que ayude en la toma de decisiones que lleven a mejorar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la institución.
2. Se recomienda a los directivos de la institución educativa prestar atención al grupo de docentes que muestran un bajo nivel de satisfacción laboral y sentido de vida, esto con el fin de tomar acciones que puedan ayudarlos a recobrar su bienestar, lo cual a su vez redundaría en el bienestar de sus estudiantes y el de la institución educativa.
3. Se recomienda a los directivos de la institución educativa trabajar temas relacionados con el estrés docente, desarrollando talleres, charlas o espacios donde se pueda ayudar al docente brindándole herramientas y conocimientos necesarios para que pueda afrontar de mejor manera esta problemática.
4. Se recomienda para las futuras investigaciones el seguir profundizando en los temas relacionados a la satisfacción laboral y el sentido de la vida, incluyendo de ser posible en nuevos estudios a instituciones educativas tanto públicas como privadas, rurales y urbanas, o de distintas regiones del país como costa, sierra y amazonía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aquino, T., Gouveia, V., Gomes, E., & Melo de Sá, L. (2017). La percepción de sentido de la vida en el ciclo vital: una perspectiva temporal. *Avances en Psicología Latinoamericana*, Bogotá (Colombia), 35(2), 375-386. Recuperado de: https://revistas.urosario.edu.co/xml/799/79951336012/79951336012visor_jats.pdf
- Anaya, D. & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional
- Anaya, D. & Suárez, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, Vol. 21, N° 2, 283-294. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785010.pdf>
- Arredondo, M. (2005). Clima organizacional y sus características. *Signo Educativo*, año/vol. 2005, N° 136, 28-29.
- Barbero, S. (2013 a). *La Educación como vínculo, cuadernillo de trabajo para docentes*. Lima: Dau Escuela de Vida.
- Barbero, S. (2013 b). *Lo que duele...se llama vacío. El vacío existencial, una mirada desde la logoterapia*. Lima: Dau Escuela de vida.
- Barraza, M.A., & Ortega, M.F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. *Revista electrónica Diálogos Educativos*, Año 9, N° 17. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/309505118_Satisfaccion_Laboral_en_Instituciones_Formadoras_de_Docentes_Un_primer_acercamiento
- Bruzzone, D. (2008). *Pedagogía de las Alturas. Logoterapia y Educación*. México: LAG.

Burke, R. J. & Richardsen, A.M. (2000). *Psicología del Burnout en las Organizaciones*. En: Golembiewski, R.T. (Editor), Handbook of organizational behavior. New York: Marcel Dekker.

Caballero, R. K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Recuperado de: <http://www.ugr.es/recfpro/rev61COL5.pdf>

Cantón, I. & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*. Vol. 13, N° 1, 214-226.

Chiarelli, M. *Sentido de la vida*. Recuperado de: <http://psicologia-latina.com/?q=sentidovida>

Corrales, H. (2017). *Sentido de vida en adolescentes de la institución educativa Santa Rafaela María de Chota y la I.E. San José de Cuyumalca*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Facultad de Humanidades, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4128/Corrales%20Piedra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuba, S. (2008). *Profesión Docente en América Latina. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima: Tarea Asociación de Publicaciones Educativas, Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL) y Foro Educativo.

Cuenca, R. & Ohara, J. (2008) *El Estrés en los maestros: Percepción y Realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana*. Perú: Ministerio de Educación - DINFOCAD - PROEDUCA - GTZ. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/148/058.%20E1%20estr%C3%A9s%20de%20los%20maestros%20Percepci%C3%B3n%20y%20realidad.%20Estudios%20de%20casos%20en%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Daft, R. L. (1999). *Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. México: Limusa.

Darling- Hammond, I. (2000). *Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence*, en: Educational Policy Analysis Archives. Recuperado de: <http://epaa.asu.edu/>.

Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (8ª Edición). México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://www.psicologiaorganizacional.net/libros-gratuitos/comportamiento-humano-en-el-trabajo-libro-gratuito>

Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la*

institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú (Tesis de Maestría). Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Piura, Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE_EDUC_146.pdf?sequence=1

Díaz, P. (2005). *Condiciones de trabajo y tareas docentes en Educación Secundaria. Satisfacción del profesorado de Educación Física*. Sevilla: Ed. Wanceulen.

Díaz, H. & Saavedra, J. (2000). *La Carrera del Maestro en el Perú. Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Lima: GRADE. Recuperado de: <https://www.grade.org.pe/publicaciones/192-la-carrera-del-maestro-en-el-peru-factores-institucionales-incentivos-economicos-y-desempeno/>

Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: Meta analysis for stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.98>

Erikson, E. (1998). *O ciclo de vida completo*. Porto Alegre: RS Artmed.

Equipo Cuidémonos (2011). *El Bienestar del Docente. Vivir bien educando: Estrategias para conseguir satisfacción profesional y personal*. Barcelona: Grao.

Esteve, J.M. (2008). *El Malestar Docente* (3ra. Edición). Buenos Aires: Paidós.

Esteve, J.M. (2009). *Las competencias, los valores y las emociones de los profesores. Seminario Internacional*. Lima: Organización de Estados Iberoamericanos y Fundación S.M.

Fernández, A. M. (2002). *Realidad Psicosocial del Maestro de Primaria*. Perú: Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima. Recuperado de: http://fresno.ulima.edu.pe/sf/sf_bdfde.nsf/default/94AF10BF31C45B8505256E58005666D2?OpenDocument

Flores, J. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.

Frankl, V. E. (1989). *La voluntad de sentido*. Barcelona: Herder.

Frankl, V. (1990). *Un sentido para la vida: Psicoterapia y Humanismo*. México: Editora Santuario.

Frankl, V. (1992). *Logoterapia y análisis existencial*. Barcelona: Herder.

Frankl, V. (2000). *Psicoanálisis y existencialismo. De la psicoterapia a la logoterapia* (5ª edición). México: Fondo de Cultura Económica.

Frankl, V. (2001). *En el principio era el sentido*. Barcelona: Paidós.

- Frankl, V. (2003). *Teoría y terapia de las neurosis: Iniciación a la logoterapia y análisis existencial*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (2005). *El hombre doliente: Fundamentos antropológicos de la psicoterapia*. Barcelona: Herder.
- García Izquierdo, M. (1993). *El estrés en contextos laborales: Efectos psicológicos de los nuevos estresores*. En: J. Buendía Vidal (1993). *Estrés y Psicopatología*. Madrid: Pirámide.
- García, J., Gallego, J., & Pérez, E. (mayo-agosto, 2009). Sentido de la Vida y Desesperanza: un estudio empírico. *Universidad Psychologica*. Vol. 8, N° 2, 447-454. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v8n2/v8n2a12.pdf>
- Gaviño, E. (2015). *El sentido de la vida y su relación con el desempeño docente y la satisfacción laboral de las profesoras del nivel inicial de centros educativos estatales*. Tesis para optar el título de Licenciado en Educación inicial. Facultad de Filosofía, Educación y Ciencias Humanas, Universidad Antonio Ruiz de Montoya, Lima.
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout Síndrome: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-187. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/263161100_Burnout_sindrome_sin_drom_e_de_quemarse_por_el_trabajo_desgaste_profesional_estres_laboral_o_enfermedad_de_Tomas
- Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Gómez, I. & Gómez, S. (2011). *Síndrome de Burnout Intervención Preventiva. Manual para Psicólogos*. Santiago de Cali: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.
- Guerrero, E. & Rubio, J.C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28 (5), 27-33. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/328093333_Estrategias_de_prevenccion_e_intervencion_del_burnout_en_el_ambito_educativo
- Heidegger, M. (1989). *El Ser y el Tiempo* (7ª edición). México/Madrid/Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, (15),

- 81-89. Recuperado de:
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1237>
- Hernández, G.L., Olmedo, E., & Ibáñez, I. (2004). Estar Quemado (Burnout) y su relación con el afrontamiento. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (2), 323-336. Recuperado de:
http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-110.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill. Interamericana Editores. Recuperado de:
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Herrador, J. A., Zagalaz, M. A., Martínez, E., & Rodríguez, I. (2006). Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física. *Revista Digital Universidad de Jaén*. 103(11). Recuperado de:
<https://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>
- Herzberg, F. (1997). *The Motivation to work*. New York: Willey.
- Huberman, A. & Vandenberghe, R. Editores. (2000). *Entendiendo y previniendo el burnout en docentes*. Cambridge: Universidad de Cambridge.
- Koontz, H. & O'Donnel, J. (1995). *Curso de Administración Moderna*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de:
<http://fernandosuares.com.ar/descargas/bibliodigital/admin/adminkoontz.pdf>
- Kreimer, R. (2008). *El Sentido de la vida*. Buenos Aires: Editorial Longseller.
- Laca, F. A., Mejía, J. C., & Gondra, J. M. (enero-junio, 2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16 (1), 87-92.
- Längle, A. (2007) *Análisis Existencial: La Búsqueda de Sentido y una Afirmación de la Vida*. Viena, Austria: Sociedad Internacional de Logoterapia y Análisis Existencial. Recuperado de:
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/5985/1/analisis-existencial-langle-alfried.pdf>
- Linares, O. L. & Gutiérrez, M. R. E. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2 (1), 31-36. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=43919>
- León, B. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones*

- educativas inclusivas - Región Callao* (Tesis de Maestría). Escuela de Postgrado Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacción_laboral_en_docentes_de_primaria_en_instituciones_educativas_inclusivas-Región_Callao.pdf
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand Mc Vally College.
- Locke, E.A. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción en el trabajo*. Chicago: Rand Mc Vally College.
- Loitegui, J.R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra* (Tesis doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142004>
- López, E. (2015). *La importancia de la sensación de conseguir resultados. Coaching de vida*. Recuperado de: <http://www.coachingexitopersonal.com/coaching-exito-personal-de-vida/la-importancia-de-la-sensacion-de-conseguir-resultados/>.
- Lukas, E. (2001). *Paz vital, plenitud y placer de vivir. Los valores de la logoterapia*, Barcelona: Paidós.
- Malander, N. (septiembre-diciembre, 2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y Trabajo*, 18 (57), 177-182. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Mañú, M. & Goyarrola, I. (2011). *Docentes Competentes: Por una educación de calidad*. Madrid, España: NARCEA Ediciones. Recuperado de: <https://memorial68.com.mx/download/178050-HCLGIQFJSFQ-docentes-competentes-por-una-educacion-de-calidad/>
- Marcelo, C. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima, Perú: Tarea Asociación de Publicaciones.
- Martínez, E. (2005). *La logoterapia como psicoterapia*. Recuperado de: <http://www.logoforo.com/anm/templates/?a=164&z=3>.
- Martínez, E. (2011). Desarrollo y estructura de la escala dimensional del sentido de vida. *Acta Colombiana de Psicología*, 113-119. Recuperado de: <https://editorial.ucatolica.edu.co/index.php/acta-colombiana->

psicologia/article/view/350

- Martínez, E. T. (2012). Validación del Test de Propósito Vital (PIL TEST - Purpose in life test) para Colombia. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 85-93. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/271706551_Validacion_del_test_de_proposito_vital_PIL_test_-_Purpose_in_Life_Test_para_Colombia
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* (Tercera edición). Madrid: Ediciones Días de Santos S. A.
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Tesis para optar la Licenciatura en Psicología. Departamento de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/416>
- Moreno-Jiménez, B. & Peñacoba Puente, C. (1999). *El estrés asistencial en los servicios de salud*. En: M.A. Simón (Editor), *Manual de Psicología de la Salud: Fundamentos, metodología y aplicaciones*. España: Editorial Biblioteca Nueva.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Tesis doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Naranjo, M.L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Newstrom, W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12ª Edición). México: Mc Graw Hill-Interamericana.
- Núñez, A. & Chiang, M. (s/f). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de informática y sistemas de información* (sin datos editoriales). Recuperado de: [http://www.iiiisci.org/journal/CV\\$/risici/pdfs/P959284.pdf](http://www.iiiisci.org/journal/CV$/risici/pdfs/P959284.pdf)
- Padrón, M. (1995). *Satisfacción profesional del profesorado* (Tesis Doctoral). Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna, España.
- Papalia, D., Wendkos, S. & Duskin, R. (2001). *Desarrollo Humano* (8va Edición). Bogotá: Editorial McGraw Hill Companies. Recuperado de: https://www.academia.edu/12711436/Papalia_Wendkos_y_Duskin_-_Psicolog%C3%ADa_del_desarrollo._11_edic_Mc_Graw_Hill
- Pareja, L. (2007). *Viktor Frankl, Comunicación y Resistencia (1ª Reimpresión)*. Buenos Aires: San Pablo.
- Paulo da Silva, F.P. (2000). Burnout: Un desafío en la salud del trabajador. *Revista*

de *Psicología Social e Institucional*, 2 (1).

Peiró, J. (1987). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Edición Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Pérez, M. I. (2002). *El síndrome de burnout en los profesionales de la salud. Psicología y Psicopedagogía*. El Salvador: Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad de El Salvador.

Peter, R. (1998). *Viktor Frankl: la antropología como terapia*. Buenos Aires: San

Pablo. Rand, A. *Filosofía y el sentido de la vida*. Recuperado de: objetivismo.org

[en línea]

<http://objetivismo.org/filosofia-y-sentido-de-vida-por-ayn-rand>.

Razo, A., Díaz, R., Morales, R., & Cerda, R. (octubre-diciembre, 2014). Meta análisis del concepto de calidad de vida en América Latina. Una nueva propuesta: Sentido de Vida. *Revista CONAMED*, Vol. 19, N°4, 149-156. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2014/con144b.pdf>

Reale, G. & Antiseri, D. (2010). *Historia del pensamiento filosófico y científico III. Del romanticismo hasta hoy*. Barcelona: Herder.

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, N° 31, 11-22. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/279666576_Contribucion_sobre_los_paradigmas_de_investigacion

Rivero, J. (2007). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Robalino, M. & Körner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Perú y Uruguay*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera edición). México: Pearson. Recuperado de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

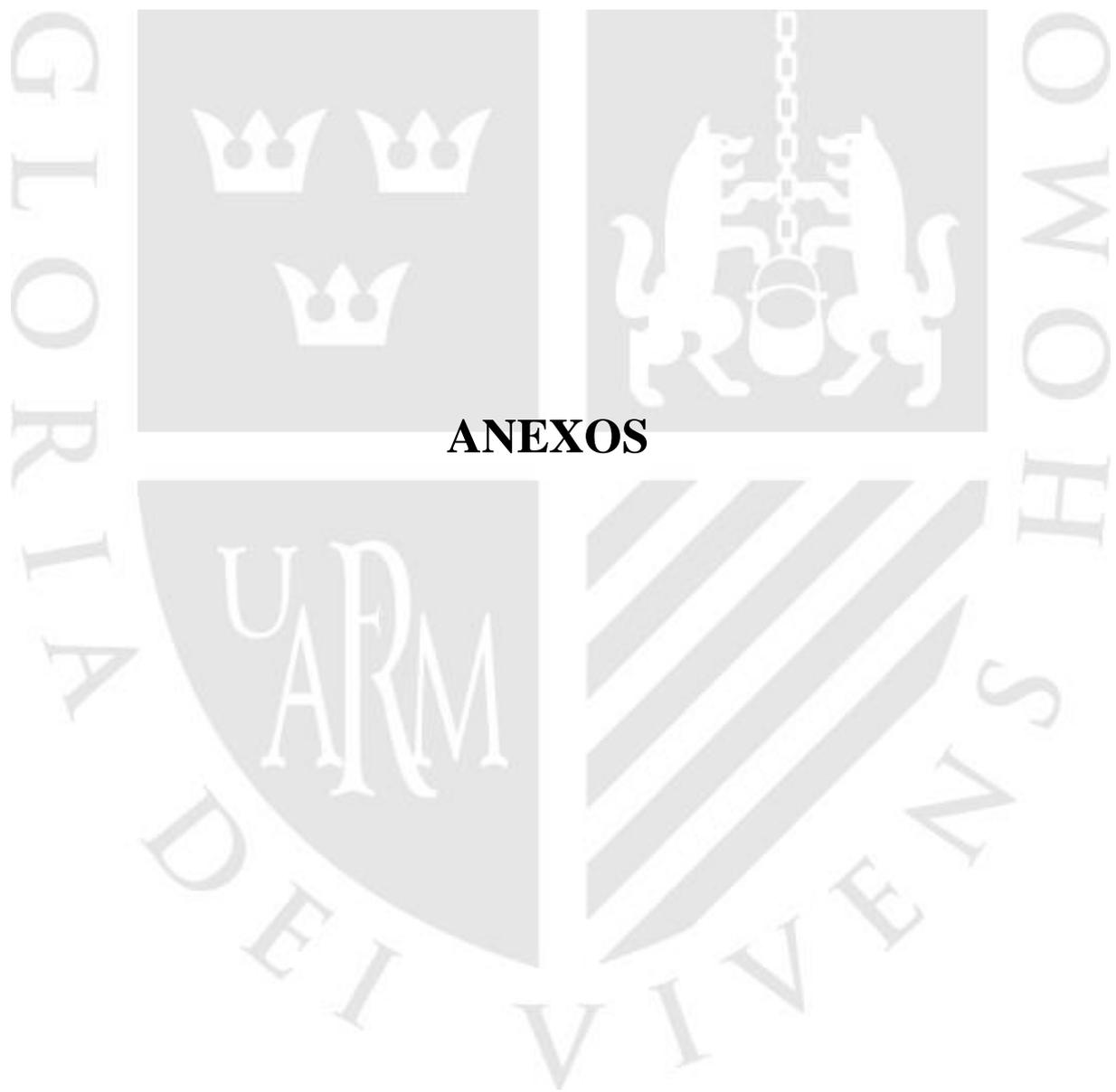
Salgado, C. (2018). *Manual de investigación teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.

Silvero, M. (marzo-abril, 2006). Estrés y Síndrome de Burnout en Docentes. *Padres y Maestros*, N° 315, 17-21.

- Smith, P. (1979). *Desarrollo de un método para medir la satisfacción en el trabajo: Los estudios de Cornell. Estudios de psicología industrial y de personal*. México DF: Trillas.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste emocional del profesorado* (Tesis Doctoral). Facultad de Psicología de la Educación y del Desarrollo Humano, Universidad de Valencia, España. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/handle/10550/24703>
- Tenti, E. (2005). *La condición docente: análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F., & Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, Vol. 16, N°3, 363-368. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3003>
- Torres, J. A. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos educativos: Revista de educación*, N° 13, 27-42. Recuperado de: <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624>
- Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas, y debates*. Serie Documentos N° 31. Santiago de Chile: PREAL. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/289505533_Construccion_de_la_profesion_docente_en_America_Latina_tendencias_temas_y_debates
- Vaillant, D., & Cuba, S., Coord. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Seminario Internacional*. Lima: Tarea, Foro Educativo y GTD – PREAL-ORT. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/926>
- Vaillant, D. & Rossel, C. (2006). *Maestros en Latinoamérica: hacia una radiografía de la profesión*. Santiago de Chile: PREAL. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/44838875_Maestros_de_escuelas_basicas_en_America_Latina_hacia_una_radiografia_de_la_profesion
- Vaillant, D. (2010). Capacidades docentes para la educación del mañana. *Revista Pensamiento Iberoamericano*, N° 7. Recuperado de: https://issuu.com/pensamientoiberoamericano/docs/7-06_vaillant
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*, Vol. 3, 87-116. Recuperado de: <https://repub.eur.nl/pub/16195/>
- Weinert, A. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona:
- Herder. Yalom, I. E. (1980). *Existential psychotherapy*. New York: Basic Books.

Yepes, R. (1999). *Fundamentos de Antropología, un ideal de la excelencia humana*. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra S.A. Recuperado de: <https://revistas.unav.edu/index.php/scripta-theologica/article/view/10768>





ANEXO N° 1

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

Estimado profesor(a):

Estamos realizando un estudio sobre la satisfacción de los profesores en el trabajo. Por ello nos resulta de gran interés conocer sus opiniones, vivencias y experiencias personales sobre el tema. Para este fin le pedimos que considere cada uno de los juicios que se le presentan en las páginas siguientes, indicando su grado de acuerdo o desacuerdo con ellos:

Si está **Totalmente de Acuerdo** los valorará con la puntuación **10**;
Si está en **Total Desacuerdo** les asignará la puntuación **1**.

Los **grados intermedios** de la escala, es decir de **2 a 9**, le servirán para matizar el grado de Acuerdo o Desacuerdo con las propuestas o afirmaciones que le presentamos.

Le agradecemos profundamente su colaboración y le tendremos informado sobre los resultados de este trabajo.

Por favor, marque con una X en los casilleros que corresponda:

Sexo		Edad		Nivel educativo en que se desempeña		Años de experiencia profesional	
<i>Masculino</i>		<i>21 a 30</i>		<i>Inicial</i>		<i>1 a 10 años</i>	
<i>Femenino</i>		<i>31 a 40</i>		<i>Primaria</i>		<i>11 a 20 años</i>	
		<i>41 a 50</i>		<i>Secundaria</i>		<i>21 a 25 años</i>	
		<i>51 a más</i>				<i>26 a más</i>	

**Juicios sobre los que debe expresar su Acuerdo /
Desacuerdo Valoración del 1-10 (1 total desacuerdo /
10 total acuerdo)**

1. Realizo mi trabajo con mucho gusto. ()
2. Las condiciones de trabajo en mi Centro son realmente óptimas. ()
3. El prestigio social de nuestra profesión es bajo comparado con otras. ()

4. A veces encuentro la enseñanza aburrida y muy agotadora. ()
5. El trabajo docente estimula mi desarrollo y realización personal. ()
6. Mi horario de trabajo es razonable, no me puedo quejar. ()
7. Se reconoce muy poco el esfuerzo que lleva consigo la tarea docente. ()
8. El stress profesional influye negativamente en mi vida privada. ()
9. La relación con los alumnos me proporciona muchas satisfacciones. ()
10. El sueldo que recibimos los profesores es adecuado. ()
11. Tengo la sensación de que nuestra autoridad con los estudiantes es cada vez menor. ()
12. Los problemas de disciplina de los alumnos son una fuente de tensiones. ()
13. La alegría de contribuir en la educación de la juventud me resarce de todas las molestias de la profesión. ()
14. Estoy satisfecho con los recursos didácticos que tengo en mi Centro. ()
15. Mi trabajo me proporciona muchas posibilidades para desarrollar mis capacidades personales. ()
16. Mi profesión no me deja tiempo para atender adecuadamente a mi familia. ()
17. Estoy muy satisfecho de mi profesión. ()
18. El equipo directivo potencia la libertad de acción de los docentes en el Centro. ()
19. Si tuviera que volver a elegir profesión, de nuevo sería profesor. ()
20. Llevo bien todas las dificultades que conlleva el trabajo docente. ()

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO SOBRE EL SENTIDO DE LA VIDA PIL TEST (PURPOSE IN LIFE TEST)

Estimado docente, en cada pregunta marque un solo valor de la escala, siendo 1 el valor más bajo y 7 el valor más alto. Tenga en cuenta su sentir personal procurando ser lo más sincero posible, recuerde que el cuestionario es anónimo. Muchas gracias por su colaboración.

Después de retirarme: Me confunde por (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
Holgazanería el resto completo
de mi vida

La vida me (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
parece:
Completamente
rutinaria

En el logro de (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
mis metas:
No he
conseguido
ningún avance (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Si muriera hoy, me (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
parecería que mi vida
ha sido:
Una gran decepción

Cada día es: (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
Exactamente
igual

Tal como yo lo veo en
relación con mi vida, el
mundo:

Haría las cosas emocionantes que siempre desee realizar

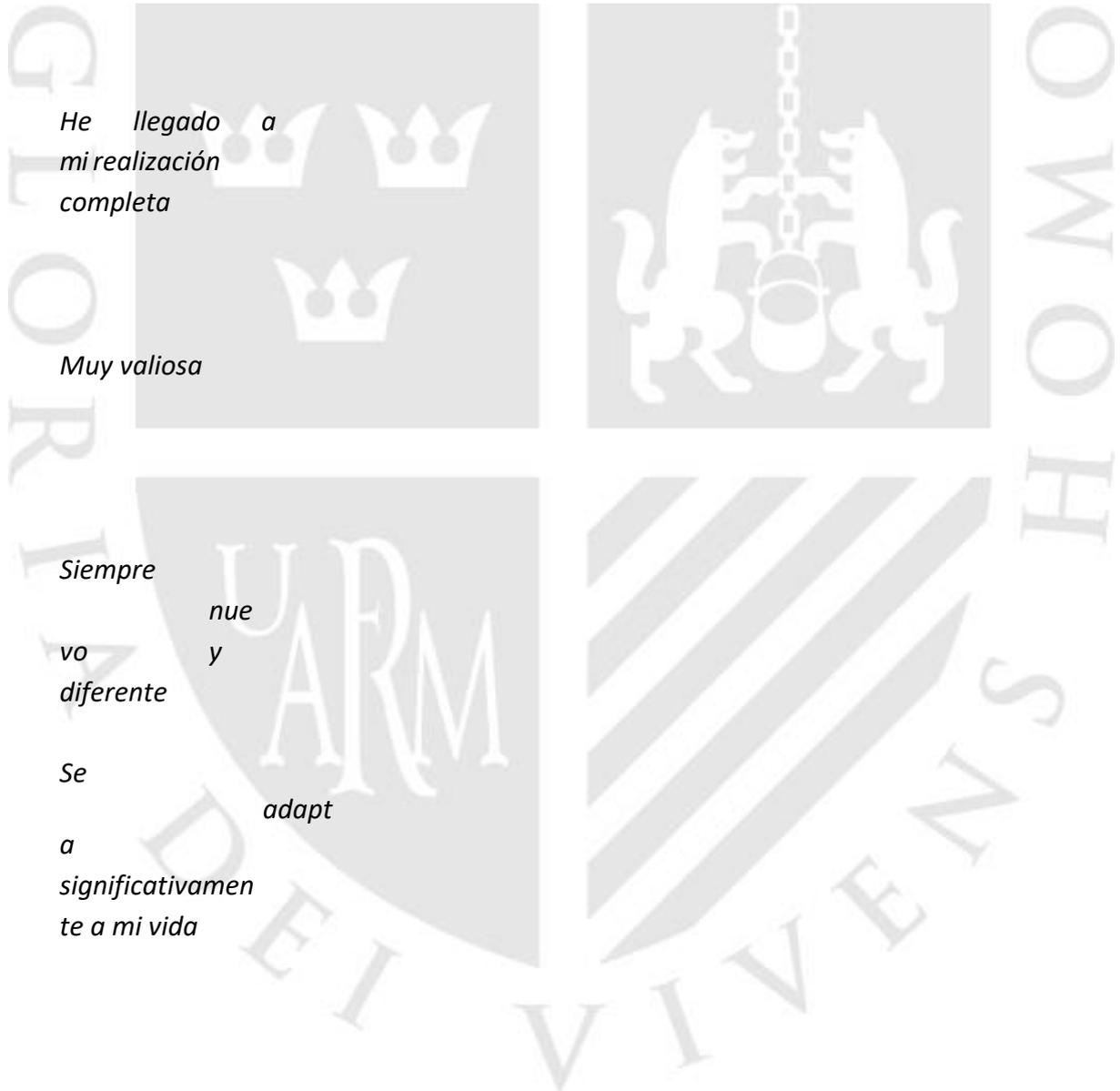
Siempre emocionante

He llegado a mi realización completa

Muy valiosa

*Siempre
vo
diferente*

*Se
a
significativamen
te a mi vida*



Con respecto a la libertad de que se dispone para hacer sus propias elecciones, creo que el hombre es:

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Absolutamente libre de hacer todas sus elecciones vitales

Completamente esclavo de las limitaciones de la herencia y del ambiente

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Metas claras y un propósito satisfactorio

He descubierto para mi vida:

Ninguna misión o propósito

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Un conjunto de cosas buenas y emocionantes

Mi vida es:

Vacía y llena de desesperaciones

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Preparado y sin temor

Con respecto a la muerte, estoy:

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Falto de preparación y atemorizado

En mis manos y bajo control

Mi vida está:

Fuera de mis manos y controlada por factores externos

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Tendría otras nuevas vidas iguales a esta

Si pudiera elegir: Nunca habría nacido