

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

EL ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA SATISFACCIÓN DE LAS
RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS DOCENTES DEL CENTRO
CULTURAL SALVADOREÑO AMERICANO

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
PSICOLOGÍA

PRESENTADO POR:

CASTRO PALMA, TANIA CAROLINA.
MARTINEZ BELLO, EMMA GUADALUPE.
MENDOZA CALLES, LILIANA GABRIELA.

SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE 2024.

Dra. Cristina Juárez de Amaya

Rectora

Dra. Mirna García de González

Vicerrector Académico y de facultades

Dra. Nuvia Estrada de Velasco

Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social

Mtra. Maria de los Ángeles Mercado Hernández

Vicerrectoría de Innovación y Tecnología Educativa

Ing. Sonia Rodríguez

Secretaria General

Vladimir Humberto Cruz Barahona

Decano Facultad de Ciencias Sociales

San Salvador, septiembre 2024

Agradecimientos.

Quiero iniciar dando las gracias a Dios y a la Virgen Maria por permitirme llegar a la culminación de esta etapa de preparación académica, por la salud, sabiduría y prosperidad que brindaron a mis padres, mis hermanos, a mis abuelos y a mi persona en toda esta etapa de estudio.

Gracias a mis padres Ana Lilian y William Alfredo por apoyarme desde el primer día en que tomé la decisión de iniciar mi carrera universitaria. Gracias por haberme forjado como la persona que soy, con valores y virtudes que desde pequeña me enseñaron para prepararme y afrontar la vida día con día, me formaron con reglas y a la vez con libertad y confianza lo cual me ha motivado siempre a ser constante para alcanzar mis sueños y anhelos, porque siempre estuvieron a mi lado siendo mi apoyo incondicional, porque nunca hubo un no por respuesta en cuanto se tratara de apoyo hacia mi persona, estoy eternamente agradecida y no me alcanza la vida para demostrar mi gratitud hacia ustedes.

Especialmente gracias a la mujer que me dio la Vida, mi mami, por enseñarme cada día a ser una mujer valiente y disciplinada y formar en mí persona muchas virtudes que me ayudan a poder afrontar a diario ante cualquier circunstancia, gracias mami por su apoyo y por su confianza en todo momento.

A mis abuelos maternos Mami Betty y Papi Paco, gracias por su apoyo incondicional desde que inicie el kinder hasta esta etapa adulta que culmino mi carrera universitaria, gracias porque nunca me faltó su amor, su compañía, sus consejos y sus oraciones que me han protegido siempre en mi camino.

Este logro es también de ustedes porque sin su apoyo nunca lo hubiese conseguido, Los amo con toda mi alma.

Por último, gracias a mis compañeras de tesis, Tania Castro y Emma Bello, mujeres excepcionales, con las cuales en el camino nos hicimos compañeras y la vida nos unió como amigas y ahora colegas con un propósito de Dios, gracias por ser un apoyo en estos 6 años de estudio, por su comprensión y guía en todo momento, este triunfo es nuestro, las quiero mucho.

Con mucho amor y cariño, Liliana Gabriela Mendoza Calles.

Quiero agradecer primeramente a Dios y a la Virgen de Guadalupe por permitirme culminar con mucha satisfacción mi carrera universitaria y haberme brindado sabiduría y salud.

A mi mamá Cecilia Yolanda Bello Cobar estoy total y profundamente agradecida por haberme dado las herramientas necesarias para iniciar y terminar mi carrera universitaria con mucho sacrificio; muchas gracias mamá por haber luchado por mi sueño, por haberme inculcado los valores que han hecho de mí la mujer que soy ahora, gracias mamá por haberme enseñado a no rendirme y a alcanzar mis metas y objetivos, puedo dar fe que gracias a ti soy la profesional que soy hoy en día, no me alcanzan las palabras mamá para agradecerte todos tus sacrificios, sólo espero que estés orgullosa de mí, te amo mi menche, mi mayor ejemplo de superación.

A mis hermanos Lorena, Rolando y Gabriela Bello por darme su total apoyo en estos largos años de estudio, por creer en los conocimientos que he ido forjando en este proceso; muchas gracias a los tres por ser unos hermanos ejemplares y maravillosos, de cada uno he podido rescatar sus virtudes para incluirlos en las mías, gracias por ser unos hermanos que me han enseñado a seguir adelante y siempre estar presente, los amo con toda mi alma. A mis sobrinos Carlos y Matías por ser mi mayor motivación de superación, gracias a los dos por ser mi inspiración en continuar con mi carrera y darme indirectamente la motivación de ser una mejor profesional, los amo muchísimo.

A mis abuelos Gregorio y Marta Bello que desde el cielo me dieron la fuerza y los ánimos para seguir adelante cuando más lo necesitaba; muchas gracias abuelitos por darme señales de amor y motivación, cuanta falta me hacen y este proceso es para ustedes, mis ángeles de la guarda, los amo.

A mi compañero de vida Moisés Vela, muchas gracias mi amor por siempre estar presente en cada etapa de mi carrera, por desvelarte conmigo en cada trabajo que tenía que presentar; gracias infinitas por impulsarme y motivarme a no darme por vencida y a seguir adelante, a confiar en mí cuando yo no lo hacía, definitivamente sin tu apoyo y motivación no lo hubiera logrado, te amo hoy y siempre.

Por último, quiero agradecer a mis amigas y hermanas de carrera, Liliana Mendoza y Tania Castro; muchísimas gracias por haber aceptado y realizar conmigo nuestro trabajo de investigación que sin duda no hubiera escogido un mejor equipo que ustedes, gracias por la paciencia, cariño y motivación, ahora sólo me queda decirles que lo hemos logrado, que tanto esfuerzo, sacrificio, desvelos, y años de estudio han dado su fruto, las amo colegas.

Con mucho amor mi trabajo de graduación está dedicado a mi mamá.

Emma Guadalupe Martínez Bello

Me gustaría comenzar agradeciendo a Dios que nunca me ha dejado sola y me brindó fortaleza para luchar y culminar esta meta.

A mis padres mi más grandes ejemplos en valores y principios, Carolina Palma de Castro y Eber Castro muchas gracias por su esfuerzo, por sus sacrificios y amor implacable, no tengo palabras suficientes para agradecerles por darme el privilegio de siempre contar con su apoyo; ustedes han sido mi mayor pilar en este camino que a veces no fue fácil, muchas gracias por nunca dejarme sola, escucharme y recordarme siempre que yo era capaz y que podía lograrlo, sin ustedes esto no habría sido posible.

A mi hermana Fatima Castro que es otro gran pilar en mi vida, gracias por ser parte de mi equipó de aliento y ánimo; por darme un gran ejemplo de esfuerzo y fortaleza.

A mi abuela Luz por sus constantes muestras de amor, por sus oraciones y peticiones por mi, siendo parte de mi motivación en este camino, a mi abuela Lucia; espero se sienta orgullosa de mi desde el cielo y a José Pérez, tío muchas gracias por siempre estar por preocuparse, por su amor, por su ejemplo de lucha y fortaleza que también han sido parte de mi motivación en este logro.

Por último a mis amigas y compañeras de tesis piezas fundamentales, muchas gracias por nunca rendirse, por siempre luchar, por sus palabras de aliento, paciencia y amor cuando más lo necesite, me queda claro desde antes de iniciar este camino que serán un ejemplo para la sociedad, colegas; mi admiración a ustedes.

Con mucho amor y agradecimiento a mis padres,

Tania Carolina Castro Palma.

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
Capítulo I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
A. Descripción del problema	6
B. Delimitación del problema	7
C. Factibilidad del estudio	8
D.. Enunciado del problema	10
E. Objetivos de la investigación	10
F. Justificación.	11
G. Contexto del estudio.	13
Capítulo II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	18
• Marco Histórico	15
• Marco Teórico	19
• Marco Conceptual	26
Indicadores de Estrés Laboral	28
Indicadores de Relaciones Interpersonales	29
Hipótesis de investigación	30
Hipótesis Nula	30
Capítulo III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
Enfoque y Tipo de investigación	31
Sujetos y Objetos de Estudio	32
Unidad de análisis	32
Criterios de inclusión para la población	33
Criterios de exclusión para la población	34
Variables e Indicadores	34
Técnicas, Materiales e Instrumentos	35
• Técnicas para recopilación de información	35
• Materiales para la recopilación de la información	35
• Procedimiento para la recopilación de información	36
• Técnicas para el análisis de datos	37
Matriz de Congruencia	38
Instrumentos de registro y medición:	43
Procedimiento y Análisis de la información	45
Análisis descriptivo	46
Triangulación de datos obtenidos:	46
Aspectos éticos	47
Estrategias para la utilización de datos	48
Capítulo IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	49
Resultados	49
Análisis descriptivo	49
Análisis Inferencial	54
Discusión de resultados	54

Capítulo V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
Fuentes de información consultadas	60
Anexo	68
Anexo 1: Escala de Satisfacción en las relaciones interpersonales en el trabajo.	69
Anexo 2: Escala de estrés laboral.	71
Anexo 3: Consentimiento informado.	72
Anexo 4: Carta de autorización para realizar investigación en la Institución.	73
Anexo 5: Cronograma de actividades	74
Anexo 6: Presupuesto	77

Introducción.

El estrés laboral en la actualidad ha demostrado que en la población docente presencian síntomas que perjudican su desempeño laboral y además sus relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo, ya que el estrés laboral se puede manifestar por diversas causas, ya sea por el entorno laboral con los estudiantes, problemas intrafamiliares de los estudiantes, problemas de conducta, padres muy exigentes, escasos recursos didácticos y clima laboral negativo.

Las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo en el área docente es muy importante ya que deben de guiarse por cumplir los objetivos y valores institucionales, y sobre todo fomentarlo hacia los alumnos para que ellos lo puedan practicar día a día. Por lo que, las relaciones interpersonales se vuelven negativas cuando el estrés no se ha podido equilibrar y eso puede perjudicar en su vida laboral como personal.

Esta investigación está enfocada al estrés laboral asociado a las relaciones interpersonales en cuestión de la investigación de campo, ya que es una área la cual tiene un alto nivel de colaboradores y así poder determinar la presencia de estrés laboral asociado a las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

A continuación se describen los cinco capítulos que conforman el informe final de la investigación:

En el capítulo 1 se contextualiza la problemática de la investigación desde la visión laboral. En la delimitación del problema se plantea el porqué se tomará en cuenta la psicología laboral en la investigación, también se especifica la población con la cual se trabajará, además se detalla el lugar y tiempo donde se desarrollará la investigación. También se detalla la factibilidad del estudio que se utilizará para la investigación, además, se menciona el enunciado del problema y los objetivos generales y específicos de la investigación.

En el capítulo 2 se señalan los antecedentes investigativos en el cual se hace referencia a investigaciones previas acerca del tema. En el marco teórico se hace referencia a los modelos que estudian las variables de la investigación, y en el marco conceptual se definen los conceptos de estrés laboral y relaciones interpersonales, además se señala los indicadores que evalúa cada variable de los instrumentos de medición y la relación de estrés laboral y relaciones interpersonales.

En el capítulo 3 se describe la metodología por la cual se procederá a la recolección de información en base a la investigación de campo que se realizará en el centro de estudio Centro Cultural Salvadoreño Americano, también se expone el cronograma donde se detalla las fechas específicas de la ejecución de todo el anteproyecto de la investigación, el presupuesto que se ocupará para la realización de la investigación y también se expone las estrategias para la utilización de datos.

En el capítulo 4 se desarrolla el análisis de la información donde se explica el proceso de tabulación de datos, análisis de los resultados obtenidos por medio de los instrumentos aplicados, asimismo, la elaboración de tablas de los resultados obtenidos y así como también se presenta la discusión de resultados.

Finalmente, en el capítulo 5 se detallan las conclusiones y recomendaciones donde se representan las respuestas de las interrogantes planteadas en la investigación y el logro de los objetivos.

Capítulo I. Planteamiento del problema.

A. Descripción del problema

En la actualidad se habla de la calidad educativa que puede llegar a tener un docente determinando a este como sujeto responsable de la transmisión de conductas y valores tanto como de conocimientos dejando claro el gran compromiso y responsabilidad que genera el ejemplo de los docentes a la hora de implantar todas estas necesidades en sus educandos. Es notable que la labor de los docentes lleva consigo un sin fin de compromisos pudiendo desatar problemáticas que hoy en día pueden ser razones para afectar su desarrollo laboral, siendo uno de estos el estrés laboral.

El estrés se define como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos al estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023).

Según Sánchez (2023), hace referencia a que el estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica producido por un desequilibrio existente entre las demandas que plantea la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente, ya que no todas las personas tienen la misma capacidad de adaptación a diversas situaciones estresantes en la vida diaria. Adicionalmente, existen diversos cambios vertiginosos que exigen adaptaciones continuas, lo que a su vez se refleja en el aumento de la demanda psicológica para las personas.

Como dice Sánchez (2023), las relaciones interpersonales ya sean estas con la pareja, de amistad, las de familia y trabajo se han vuelto más inestables y conflictivas. En la actualidad solemos desenvolvemos en una realidad en donde se marcan muchos imprevistos y complicaciones que la misma vida y sus circunstancias nos hacen vivir. Además, con el paso del tiempo cada día se trabaja más que en cualquier otra época y existen muchos más factores estresores a los cual solemos prestarles más atención de lo que se debería. Debido a esto es que el estrés se ha vuelto un sello de identidad en el presente.

El ser humano es un ser social y debe serlo, en todo ámbito en el que se desenvuelve se relaciona con otros seres humanos y dependerá de ello su aceptación y adaptación en la sociedad. Se espera que dicha relación sea de cordialidad y armonía, en nuestro caso específico dentro del ámbito laboral donde existe una relación directa con mucha gente (García, 2009).

Según la investigación realizada en donde Ramírez (2019), explica que la satisfacción laboral es un elemento básico que, deseablemente, debería experimentar cualquier persona dentro de su ámbito profesional, sin embargo, existen factores que pueden impedirles obtenerla, como el estrés laboral, las malas relaciones interpersonales, los bajos salarios, entre otros. Es precisamente las relaciones interpersonales negativas, un factor con un gran grado de influencia, en el nivel de satisfacción que experimentan las personas en el trabajo.

El clima laboral también se ve involucrado en esta convergencia de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Relaciones negativas dentro del trabajo se ven reflejadas tanto en el clima laboral, donde la mala relación con compañeros o superiores impide al trabajador, sentir satisfacción al realizar sus labores; mientras que, en el clima organizacional, el ambiente se torna adverso, la estructura organizacional de la empresa comienza a resentir la insatisfacción de los trabajadores y afecta en el cumplimiento de los objetivos de la organización (Ramírez, 2019).

B. Delimitación del problema

Delimitación temática: La presente investigación se llevó a cabo tomando como referencia la psicología laboral, ya que esta disciplina de la psicología se caracteriza por influir en los procesos que tienen que ver con las personas que conforman el área laboral. Es un área que tiene como objetivo el comportamiento humano dentro de las dinámicas institucionales (Cantillo et al., 2003.).

La psicología en el ámbito laboral estudia y comprende el comportamiento de sus colaboradores y sus entornos de trabajo. Todo este estudio se lleva a cabo con el objetivo de comprender y aplicar métodos y estrategias adecuadas que influyan,

cambien y mejoren los ambientes laborales, el desempeño de las tareas y la productividad de las empresas, sus colaboradores y velar por el bienestar de estos.

En esta investigación se pretendió destacar el estrés laboral asociado a la satisfacción de las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano durante la jornada laboral.

Delimitación social: El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con la participación de los docentes de tercer ciclo y bachillerato que laboran en el Centro Cultural Salvadoreño Americano.

Esto es debido a que se busca evaluar si hay presencia del estrés laboral y su asociación en la satisfacción de las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro cultural salvadoreño americano durante la jornada laboral.

Delimitación espacio geográfico: La investigación se llevó a cabo en el Centro Cultural Salvadoreño Americano, San Salvador, El Salvador. Se optó por realizar la investigación en esta institución debido a la accesibilidad que se tiene con las autoridades del Centro Cultural Salvadoreño Americano para gestionar el debido permiso para llevar a cabo el trabajo de campo en dicha institución. Esta institución se encuentra ubicada en calle Sisimiles frente a Metrocentro Norte, San Salvador.

Delimitación de tiempo del estudio: Se determinó una duración total de ocho meses para llevar a cabo la investigación, dando inicio con la creación del perfil de investigación durante el mes de enero del año 2024 y finalizando con la entrega y defensa oral en el mes de septiembre del año 2024.

C. FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO.

Recursos materiales:

Para la realización del presente taller de investigación se contó con los materiales necesarios para el buen desarrollo de la investigación. Los principales materiales que se ocuparon fueron computadoras, internet, papelería, automóviles, fotocopias y lapiceros.

Recursos humanos:

Se contó con la colaboración de los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano para la recolección de datos e información para la presente investigación.

Estructura física:

Se contó con las instalaciones del Centro Cultural Salvadoreño Americano, ubicado en calle Sisimiles frente a Metrocentro Norte, San Salvador, para la obtención de recolección de datos para el aporte de la investigación. Se seleccionó este centro de enseñanza por la facilidad de acceso y disponibilidad de los docentes y coordinadores para participar en la investigación de campo.

Permisos:

Se obtuvo permiso de las autoridades pertinentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano que brindaran el apoyo necesario para realizar el trabajo de campo, y se tomará consentimiento informado a los docentes para la aplicación del instrumento Escala de estrés laboral (Contreras, et al, 2021) en su versión adaptada a la población salvadoreña (Lobos-Rivera et al, 2023) y de la Escala de Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT) (Yañez, et al., 2010).

Recursos económicos:

Se contó con la disponibilidad económica para la movilización hacia la institución donde se desarrollará el trabajo de campo, con la alimentación necesaria y todos los materiales que serán utilizados para llevar a cabo dicha investigación. El instrumento que se utilizó fue por medio de un código QR que se dirigió a los docentes a un formulario elaborado en la plataforma web de google forms.

Tiempo:

La investigación se desarrolló desde enero de 2024 finalizando en septiembre del año 2024. Los asistentes de la Dirección Académica del Centro Cultural Salvadoreño Americano apoyaron para mandar la escala de estrés laboral y de relaciones interpersonales a los docentes por medio del correo electrónico institucional. Por otro lado, se tuvieron asesorías y revisión los días domingos a través de la plataforma Google Meets.

D. Enunciado del problema.

La siguiente investigación presentó una perspectiva desde la rama de la psicología laboral para la comprensión de la asociación del estrés laboral en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano, desde la propuesta metodológica y el enfoque cuantitativo de alcance correlacional se pretende dar validez de dicha asociación para así mejorar las relaciones interpersonales dentro de la organización.

En la actualidad, una de las causas principales de que las personas sufran problemas de estrés proviene del trabajo. Ya sea por un exceso de carga laboral o por la falta de un empleo, lo cual perturba mentalmente a quienes se encuentran desempleados y a su entorno. Es por ello el interés de llevar a cabo la investigación reflexionando en la siguiente pregunta:

¿Cómo se relaciona el estrés laboral en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano en el periodo de enero a agosto del 2024?

E. Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Determinar la relación del estrés laboral en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

Objetivos específicos:

- Evidenciar la presencia de estrés laboral entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.
- Medir la satisfacción en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.
- Identificar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

F. Justificación.

El estrés laboral está representando un cambio muy radical en la vida cotidiana de los docentes en la actualidad, ya que la docencia es una de las ocupaciones con mayores riesgos de sufrir estrés por la condición de mantener interacción con personas, es también un factor que debe ser equilibrado en realizar las actividades propuestas según sus funciones y que estas no se conviertan en una carga laboral.

Sin embargo, el trabajo es considerado como un factor que ayuda a solventar necesidades materiales y económicas, pero es relevante tener presente que estas actividades deben producir satisfacción, logrando así que las personas puedan desarrollar sus capacidades, sentir bienestar personal y profesional en el ejercicio de sus funciones mejorando su desempeño dentro de la institución (Iguasnia y Saquisela, 2021); es muy importante entender cómo el estrés laboral ha generado un impacto en las relaciones interpersonales en los docentes en la comunidad educativa ya que se ha desarrollado una presión con los estudiantes para poder sobrellevar, controlar y resolver diversas situaciones como la disciplina, problemas de aprendizaje, falta de cuidado, resistencia a los cambios durante las horas pedagógicas que producen un desgaste emocional constante; además, las relaciones que se fomentan con los padres de familia se pueden convertir o ya son estresores al evadir responsabilidades adquiridas con la educación de sus representados.

Según Zavaleta (2018) menciona que laborar en un medio organizacional óptimo es de gran importancia para los docentes, ya que un ambiente saludable influye en la satisfacción laboral y emocional dentro del salón de clases; el relacionarse e interactuar es muy enriquecedor en el ámbito de la docencia, por lo que las relaciones interpersonales propician el bienestar necesario para la interacción con los compañeros de trabajo y con el alumnado. Cabe mencionar que, las relaciones interpersonales con otros en el trabajo es una variable que aparece positivamente relacionada con la satisfacción y negativamente con la tensión y la ansiedad, sin embargo, esto no quiere decir que las relaciones interpersonales son siempre satisfactorias y traen resultados positivos, sino que con frecuencia se presentan como situaciones desencadenantes de estrés (Peiró, 2008).

Sin embargo, esta investigación contribuirá a conocer cuál es la asociación del estrés laboral en las relaciones interpersonales de los docentes, de qué manera les perjudica, y por medio de los resultados se brindará una propuesta sobre un taller de estrés laboral y técnicas de afrontamiento que permita disminuir el estrés laboral de los docentes producido por varios factores como la alteración, ansiedad, frustración, agotamiento, insomnio, desmotivación y problemas de salud que generan cambios conductuales afectando las relaciones interpersonales tanto en el ambiente laboral como familiar, por consiguiente también perjudica en el estilo y calidad de vida de los docentes.

Por ello, las conclusiones y resultados que se obtendrán de la investigación se podrán utilizar para diseñar una propuesta sobre un taller de estrés laboral al área docente del Centro Cultural Salvadoreño Americano, con esto también se pretende que el desenvolvimiento laboral sea mucho más eficaz y positivo. La posible presencia del estrés laboral podría estar afectando en las relaciones interpersonales de los docentes; por ende, comprender sobre este problema será muy enriquecedor para poder abordar futuras situaciones en las que se encuentren en riesgo las funciones de los docentes. Al investigar esto, es posible avanzar en futuras capacitaciones sobre el estrés laboral para el beneficio de los docentes con el propósito de apoyar la salud mental y el óptimo desarrollo laboral dentro de la Institución Educativa.

Para poder realizar esta investigación de una manera rigurosa, se tendrá la colaboración de los asistentes de dirección académica brindándoles por correo electrónico institucional los instrumentos de evaluación a los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano. Finalmente, es importante resaltar que la intención de esta investigación es beneficiar al personal para que las relaciones interpersonales puedan fortalecerse entre los docentes, quienes constituyen la población que será foco para poder diseñar una propuesta sobre un taller de estrés laboral y relaciones interpersonales como medida preventiva ante el estrés.

G. Contexto del estudio

Los autores Guandique y Portillo (2009) mencionan que actualmente las causas y consecuencias del estrés laboral en el personal docente son muy notorias,

debido a las frecuentes tensiones a los que diariamente se encuentran sometidos en las actividades laborales dentro del centro de estudio, no de los sectores profesionales en El Salvador que son más propensos a padecer o presentar síntomas psicosomáticos o físicos debido al estrés laboral es el sector docente independientemente del área ya sea pública o privada. El docente en su vida laboral debe de enfrentarse diariamente a situaciones emocionalmente perjudiciales, a menudo, por un clima de agresividad e incertidumbre, relaciones con alumnos o padres de familia, además de la carga laboral que pueda presentar en el centro de estudio. Asimismo, la docencia se ve afectada por continuos cambios sociales por lo que se tienen que adaptar y estos factores terminan impactando grande y gravemente a los docentes, de un modo u otro, negativamente en su salud y bienestar.

En la actualidad laborar en el ámbito académico tanto público o privado es una fuente de estrés que en la modalidad presencial propicia riesgos psicosociales relacionados con estresores como la sobrecarga laboral, la falta de tiempo para realizar actividades laborales y la remuneración salarial como lo menciona Aguilar (2022), y todos estos estresores se vuelven en una amenaza a la salud física y mental, produciendo principalmente alteraciones en la salud mental. Es por ello por lo que los docentes para poder contribuir positivamente a sus estudiantes deben gozar de buena salud mental para enfrentarse a las exigencias psicológicas que requiere el cambio en su quehacer docente y puedan enfrentar el estrés que se genera en la enseñanza.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en el 2021, en el informe que ellos realizaron, proponen una educación con alma, comprometida y responsable, organizada en torno a diferentes valores, lo que exige que el profesor goce de buena salud mental y física. Actualmente, aspectos organizacionales de la institución educativa y los distintos papeles que puede jugar el docente producen un desgaste emocional. Por lo que, el ámbito laboral del docente es complejo, dinámico y demanda el uso de recursos cognitivos, físicos y emocionales que se exigen más de lo debido en los campos profesionales; cuando se habla de estrés, comúnmente, se refiere a la tensión nerviosa, al desequilibrio emocional o al agente que causa dicha tensión, sin embargo, el estrés es un desajuste subjetivo de la persona que se produce al percibir

demandas o amenazas que no se pueden controlar y que ocasionan consecuencias negativas al docente Pérez (2012, como se cita en Tacca & Tacca, 2019).

Por otro lado, la Asociación Centro Cultural Salvadoreño Americano es una Institución que desarrolla actividades docentes para la enseñanza de aprendizaje del idioma inglés, informática, diseño, estudios de tercer ciclo, bachillerato general y asistente técnico bilingüe. Dicha institución se basa en un enfoque estratégico y pedagógico diseñado en la búsqueda constante del perfeccionamiento y diversificados métodos y programas de enseñanza del idioma inglés, informática y otras áreas afines a sus servicios docentes. Por ello, se procura mantener una estructura física y recurso humano de la más alta calidad, además, el funcionamiento se basa en una efectiva y organizada estructura funcional administrada por la Junta Directiva (Centro Cultural Salvadoreño Americano, 2023). Por otro lado, el Centro Cultural Salvadoreño Americano dentro de su política menciona que la personalidad que deben de reflejar los docentes es tener una actitud positiva, alegre y cordial, de modo que debe proyectar que disfruta impartir clases y relacionarse con los alumnos y compañeros de trabajo.

Capítulo II. Fundamentación teórica.

Marco histórico.

El estrés y los principales factores generadores de este ha despertado interés para su estudio en diferentes ramas de la ciencia a lo largo de los años ya que ha adquirido características que lo colocan como un verdadero problema de investigación. Se ha identificado que en su afectación sobre el ámbito laboral involucra un desequilibrio en muchos aspectos como por ejemplo en la organización, sistemas de trabajo y también la calidad que pueda existir en las relaciones interpersonales de cada individuo. Todo esto puede crear cambios o alteraciones en la estabilidad de las organizaciones y el bienestar de sus trabajadores.

Menciona Sánchez (2010) que los antecedentes históricos del estrés vienen desde 1926, cuando Hans Selye, un joven austriaco estudiante de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, se enfocó en personas enfermas que padecen sintomatología comunes y generales, indistintamente de la enfermedad que padecían, llamando esto la atención de Selye nombrando el “Síndrome de estar enfermo”. Esto llevó a Selye con el tiempo a descubrir que no solamente los agentes físicos nocivos causan estrés, sino también las demandas sociales a las que el hombre tiene que adaptarse.

Según Casuso (s.f) en su artículo “El estrés, ¿un producto del siglo XX?” menciona que en 1974 Selye realizó una separación entre estrés positivo y negativo, dándoles el nombre de eustrés (es el tipo de estrés que se asocia a sentimientos positivos y procesos fisiológicos de protección) y de distrés (es el tipo de estrés que se relaciona a los sentimientos negativos y funciones destructivas para el organismo). Por consiguiente, este amplió el concepto al afirmar que el estresor no era exclusivamente de naturaleza física, sino que también podía ser de naturaleza psicológica, como ocurre en el caso de emociones tales como el temor, la alegría, el odio, etc. Incluso consideró el factor psicológico como el más frecuente activador de respuestas ante situaciones estresantes, aunque dejando claro que no puede ser considerado como el único factor

En el desarrollo de las teorías sobre el estrés que se basaban en la interacción, Lazarus es el principal representante de esta perspectiva. Él desarrolla el aspecto cognitivo y las evaluaciones adaptativas o desadaptativas que se pueden hacer sobre la realidad. Desde esta visión, el estrés se originaría a partir de las relaciones particulares entre la persona y su entorno, por lo que se acentúan los factores psicológicos que median entre los estímulos y las respuestas de estrés (Casuso, s.f).

En cuanto a la tradición psicosocial del estudio del estrés, en esta se da énfasis a las reacciones psicológicas y conductuales de las personas ante las situaciones estresantes que éstas enfrentan en su ambiente. Según esta teoría psicosocial, las personas se esfuerzan continuamente y de diferente manera para afrontar cognitiva y conductualmente las demandas tanto internas como externas de la situación valorada como estresante (Pereira, 2009).

El estrés aparece cuando en el organismo se da una activación mayor de la que este es capaz de soportar o reducir mediante sus estrategias de afrontamiento, ya sean psicológicas y/o conductuales. En este sentido el cuerpo es incapaz de mantener unos niveles óptimos o adecuados para rendir conductual y psicológicamente (Ruiz, 2019).

Cirera et al (2012) menciona que existen algunos factores estresantes que pueden estar vinculados en una organización laboral tales como: La presión por una mayor productividad, las condiciones desfavorables que puedan existir en el ambiente organizacional, carencia de orientación, una relación deficiente entre compañeros de trabajo que imponen tener un buen desarrollo laboral entre compañeros y supervisores, la falta de control sobre tareas y los ciclos de trabajo ininterrumpidos, ya que si el individuo cuenta con bajas defensas en relación con las situaciones relacionadas a los factores estresores, se desencadenará el estrés laboral.

Siguiendo con nuestra investigación en donde también se denota la importancia de cómo llegan a verse afectadas las relaciones interpersonales a causa de la asociación del estrés, se necesita conocer las variables como tal y de donde se originan y comienza su desarrollo en la historia de la humanidad.

Diversos autores consideran también las relaciones humanas como una causa central del estrés, debido a la necesidad del ser humano de afecto y pertenencia. Kaplan menciona que aquellas personas que logran mantener relaciones adecuadas con otras tienen menor tendencia de padecer enfermedades físicas y psicológicas. Cuando ocurre la situación contraria, las personas presentan problemas de adaptación al ambiente y al afrontar el estrés. El fracaso en los intentos de comunicación lo genera cuando se escapan datos y detalles importantes, cuando se expresa algo, pero no se consigue que la otra persona comprenda exactamente lo que desea, cuando se dice sí y lo que se quería decir era no o viceversa; es decir, no se logra una comunicación asertiva y clara. Los ejemplos anteriores son de situaciones que provocan que la persona se sienta confundida y actúe con angustia y tensión (Pereira, 2009).

Paredes (s.f) ahonda en que las relaciones interpersonales componen un conjunto de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en la organización, ya que mediante los acercamientos que formen entre ellas, gestionan la compensación de las necesidades de relacionarse socialmente; entre más satisfacción generen, mejor podrán ayudar competentemente con los objetivos planteados por la organización. El ambiente laboral para los seres humanos es una parte importante en su desarrollo por lo cual este les brindará medios para poder enriquecer a nivel laboral como personal. Siendo este también uno de los facilitadores para que se puedan construir lazos y relaciones de afecto con otras personas que les brindaran vivencias positivas como negativas.

Por su parte García (2009) al realizar un análisis en su estudio “Los efectos del estrés en las relaciones interpersonales” logra evidenciar que el estrés laboral sí influye significativamente en las relaciones interpersonales, según dicha investigación la aplicación de un test “Midiendo su vulnerabilidad al estrés” y una muestra de 75 personas 63 personas presentaron alta vulnerabilidad un 84%, indicando que en ese grupo existe más riesgo de generar estrés o ya lo tienen. Los altos niveles de estrés que existen en el personal de su estudio afectan significativamente sus relaciones interpersonales. Lo que se pudo concluir al observar la conducta y actitudes del personal en su ambiente laboral.

Farias (2021) las condiciones físicas de un trabajo es favorable cuando satisface las necesidades de los empleados y es desfavorable cuando produce frustración porque no satisface las necesidades laborales, esto hace que tenga una gran influencia en la satisfacción de los trabajadores y no se tengan buenas relaciones con sus superiores; además cuando no se obtienen buenas condiciones físicas dentro de una organización esto hace que los empleados desarrollen estrés laboral ya que es un estímulo y su respuesta e interacción será con su entorno, es decir, con sus compañeros de trabajo y jefaturas, por ende las relaciones interpersonales se ven afectadas y bajo rendimiento laboral.

Gastañaduí y Failoc (2020) la satisfacción de un trabajador está estrechamente relacionada con la motivación del empleador o subalternos, y esto tendrá un estado emocional y afectivo del individuo respecto a sus funciones y a la posición ocupada dentro de una organización, además, también la satisfacción laboral juega un papel muy importante en las percepciones del individuo sobre el trabajo y que se basan en el entorno laboral: estilo de dirección de la entidad, políticas y procedimientos; condiciones laborales, crecimiento profesional dentro de la organización, motivación laboral, y valorar el trabajo de los empleados.

Guerra (2015) al desarrollar un estudio sobre “El estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa TECNOMEGA C.A.” Se pudo concluir que las personas que presentan estrés y relaciones interpersonales deterioradas, generalmente se encuentran en una edad comprendida entre los 35 y 45 años, lo que puede afectar significativamente en su estabilidad laboral y personal. Sobre lo relacionado a los resultados de las relaciones interpersonales, resumir que la mayor parte de los colaboradores evaluados indican mantener malas relaciones interpersonales, es decir el 43,90%, siendo una consecuencia del estrés al que se encuentran sometidos diariamente.

Paredes (2014) menciona que la interacción de los individuos en la sociedad se basa, sobre todo, en los niveles o jerarquías en los que éstos se encuentran; además; establecen y conservan las relaciones cordiales y lazos amistosos, basados en el respeto y reconocimiento de los otros; es decir, las relaciones interpersonales son aquellas que se componen de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en una organización, ya que mediante los acercamientos que formen entre

ellas, gestionarán la compensación de las necesidades de relacionarse; entre más satisfacción generen, mejor podrán ayudar competentemente con los objetivos planteados por dicha organización.

Marco teórico.

Modelo de estrés docente (Kyriacou y Sutcliffe 1978).

Estos autores consideran que la generación de estrés como un proceso en que la valoración y las estrategias frente a las demandas que se le presentan a los docentes determinan la aparición de burnout, a su vez también influyendo el área de la actividad cotidiana, los factores organizacionales y todas aquellas características personales (Bórquez, 2004).

Según Kyriacou (2003), define el estrés como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos (Muchinsky, 2000).

Toda situación de estrés laboral puede estar generada por:

- Una respuesta ante las presiones o tensiones a las que se ve sometido el profesional.
- Un estímulo que alerta de situaciones indeseadas.
- Un desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y las capacidades individuales.

Conviene mencionar que los orígenes del estrés docente son diversificados y tienden a cambiar de un contexto laboral a otro, por lo que no se pueden establecer referencias de categorización cerradas. Sin embargo, es preciso destacar que algunas de estas causas tienen un mayor grado de incidencia que otras.

El concepto de estrés implica alrededor de cuatro factores: presencia de una situación o acontecimiento identificable, este acontecimiento es capaz de alterar el equilibrio fisiológico y psicológico del organismo. Dicho equilibrio se refleja en un estado de activación marcado por una serie de consecuencias para la persona de tipo

neurofisiológico, cognitivo y emocional y estos cambios, a su vez, perturban la adaptación de las personas (Trianes, 2002).

El síndrome de burnout en los docentes.

En la literatura científica se han establecido diversas causas que contribuyen a la aparición y mantenimiento del burnout en el colectivo docente (Moriana & Herruzo, 2004). En líneas generales se establece que los factores personales, como la falta de autoestima, el locus de control, la introversión, la tendencia a la neurosis son los consecuentes de este síndrome, la relación directa con los alumnos, que tienen escasa motivación por el aprendizaje y problemas de disciplina, y finalmente los factores organizacionales, entre los que se pueden citar la escasez de recursos, la falta de reconocimiento profesional, el no tener apoyo de compañeros y directores, el exceso de trabajo y las presiones de tiempo. Desde un primer momento se ha considerado que la autoestima o los rasgos de personalidad son factores personales cuya ausencia se asocia a la aparición y mantenimiento del burnout, pero más recientemente, la aparición del constructo de inteligencia emocional ha puesto de relieve la importancia que el conocimiento y la regulación de las emociones pueden tener en el bienestar social, personal y laboral de las personas.

El modelo Socioambiental del Institute for Social Research (I.S.R) de la Universidad de Michigan (French & Kahn, 1962).

French y Kahn (1962) presentan un modelo el cual se basa en una secuencia de causalidad que parte de las características del contexto real de trabajo a la experiencia subjetiva que presenta el trabajador y de sus respuestas ante él, hasta los efectos a largo plazo que todos estos factores tienen sobre su salud física y psíquica. Parte de cinco supuestos teóricos fundamentales.

- En primer lugar, indican que entre el ambiente real objetivo y el subjetivo, existe una correspondencia, aunque no exista una identidad.
- El segundo supuesto, el ambiente psicológico tiende a producir tipos de respuesta acordes con el ambiente percibido.

- El tercero supuesto expresa que el estado de salud o de enfermedad del sujeto proviene de los conjuntos de respuesta que emiten los sujetos.
- El cuarto supuesto tiene que ver con las características de la personalidad o su dotación constitucional y genética son decisivas para el desarrollo de este proceso de estrés, y finalmente el quinto supuesto que se relaciona con el conjunto de relaciones que el sujeto mantiene.

El estrés laboral y las relaciones interpersonales van a ser un conjunto de variables moderadoras en el proceso de estrés estableciendo una secuencia explicativa de la conexión entre el trabajo y la salud, como determinantes fundamentales en la aparición del fenómeno estrés.

Este modelo es considerado como el pionero de los modelos explicativos sobre el estrés laboral, por su secuencia causal y el planteamiento de un modelo multifactorial en donde las relaciones establecidas entre los diferentes factores van a influir en la salud física y mental, tuvieron una enorme aceptación entre la mayoría de los autores tomando éste como punto de partida e intentando mejorar sus contenidos o poner el énfasis en algún factor concreto.

Modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral (Harrison 1978).

El modelo de ajuste entre el individuo y el ambiente laboral afirma que el estrés laboral es resultado de un desajuste entre el ambiente laboral y el trabajador, así mismo refiriéndose a los recursos que este tenga para satisfacer las demandas del trabajo. A su vez contribuye a determinar tres factores que influyen en el apareamiento del estrés laboral:

- 1.Los recursos con los que cuentan los trabajadores para hacer frente a las demandas y requisiciones del medio.
- 2.La percepción de dichas demandas por parte del sujeto.
- 3.Las demandas en sí mismas.

De acuerdo con este modelo, el estrés provoca una alteración en el comportamiento habitual de un individuo, condicionando al nivel de adaptación que éste presente hacia el puesto de trabajo y su entorno laboral, mientras mayor sea la

exposición a los factores estresantes mayor será el riesgo para su salud y calidad de vida (García J, 2015).

Kung y Chan (2014) afirman que el estrés laboral puede ser positivo o negativo llamada también eustrés y distrés respectivamente, el estrés positivo o eustrés se deriva de una buena adaptación al trabajo por lo tanto no genera perjuicio a la salud del trabajador, aparece durante el primer año de trabajo debido a la necesidad de permanecer alerta a los estímulos externos nuevos tales como jefes, compañeros y procedimientos. En esta etapa la persona interactúa con estos estímulos y busca optimizar su desempeño debido a que se siente motivado (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 2016), mientras que el estrés negativo conocido como distrés interfiere con la salud el trabajador, presentando alteraciones comportamentales como el tabaquismo, alcoholismo, drogadicción (Harrison, 1978), tensión muscular, hipertensión arterial, aumento de la frecuencia cardiaca, miedo, irritabilidad, enojo, depresión, distraimiento, despersonalización, fatiga, deficiencia en su productividad, alteraciones emocionales y hasta la muerte (Instituto Nacional de Salud Pública, 2017).

Los principales elementos que influyen en el apareamiento del distrés son: las exigencias psicológicas, físicas, los horarios rotativos de trabajo, el acoso laboral, aspectos familiares, el uso de redes sociales y la personalidad (Vieco & Abello, 2014).

Rojas (2017), menciona que el impacto del distrés evidentemente es en la salud con las afecciones fisiológicas y psicológicas descritas anteriormente, pero su impacto también es económico debido a que estas enfermedades generadas por el estrés laboral ocasionarán un coste para el afectado y para su familia debido a su productividad en el hogar y en el ámbito laboral disminuye generando en el afectado mayor estrés.

Modelo de demandas laborales-control-apoyo (Karasek, 1992)

Karasek (1992), formuló el modelo demanda - control explicativo del estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. El control sobre el trabajo hace referencia al cómo se trabaja,

y tiene dos componentes: las oportunidades de desarrollar habilidades propias y la autonomía para tomar decisiones en el trabajo que él mismo proporciona.

Según este autor el estrés es como un fenómeno producido por la incongruencia entre las demandas laborales y la capacidad de decisión basada en las competencias que tiene el trabajador en su funcionamiento laboral. Así, si se cruzan las demandas de altas y bajas según el tipo de competencia, se tendrán situaciones distintas en las que el 64 desencadenante de la respuesta de estrés será la falta de ajuste o de congruencia entre demandas y competencias, siendo la peor situación aquella que se desarrolla en trabajos con elevadas demandas y bajas competencias.

En este modelo, el control en el trabajo constituye una dimensión potencialmente positiva de éste constituyendo, en consecuencia, no un factor de riesgo sino un factor de promoción de la salud en el trabajo, pudiendo ser su ausencia un factor de riesgo para la salud. El modelo de Karasek ha tenido un potencial predictivo para distintas variables de salud, que incluye agotamiento, depresión, salud mental y salud cardiovascular entre muchos otros indicadores de salud.

Modelo de apreciación cognitiva (Lazarus & Folkman 1986).

Este es un modelo teórico psicológico que se centra en la relación entre el individuo y su entorno, especialmente en situaciones de estrés. Los autores proponen que la experiencia de estrés es el resultado de una evaluación cognitiva que una persona realiza sobre una situación.

- **Evaluación Primaria y Evaluación Secundaria**, basada en dos tipos de evaluación:

1. Evaluación Primaria: En esta etapa, una persona evalúa si una situación es relevante para sus objetivos y si representa una amenaza o un desafío. Si se considera amenazante, puede desencadenar una respuesta de estrés.

2. Evaluación Secundaria: Después de la evaluación primaria, una persona realiza una evaluación más detallada de sus recursos y habilidades para enfrentar la situación. Esta evaluación determina la intensidad y la naturaleza de la respuesta de estrés.

- **Tipos de Respuestas de Estrés**, según Lazarus y Folkman, las respuestas de estrés pueden dividirse en tres categorías:

1. Estrés Benigno: Cuando la evaluación primaria y secundaria revela que la situación no representa una amenaza significativa, no se experimenta un estrés significativo. En cambio, puede percibirse como un desafío positivo.

2. Estrés Tolerable: En situaciones en las que se identifica una amenaza, pero también se reconocen recursos para hacer frente a ella, la respuesta de estrés es tolerable. Aunque puede ser desafiante, es manejable y no causa daño duradero.

3. Estrés Tóxico: Cuando la evaluación de la situación y los recursos disponibles son abrumadores, se experimenta un estrés tóxico. Este tipo de estrés prolongado puede tener efectos graves en la salud física y mental.

- **Aplicaciones Prácticas de la Teoría**, la Teoría de Lazarus y Folkman tiene aplicaciones prácticas en la gestión del estrés:

1. Autoconciencia: Ayuda a las personas a comprender cómo perciben las situaciones estresantes y cómo evalúan sus propios recursos.

2. Técnicas de afrontamiento: Al identificar las evaluaciones cognitivas detrás del estrés, se pueden desarrollar estrategias efectivas de afrontamiento, como la reevaluación de la situación o la adquisición de habilidades adicionales.

3. Prevención del Estrés Tóxico: Reconociendo las situaciones que podrían llevar al estrés tóxico, las personas pueden tomar medidas para reducir o evitar estas circunstancias.

Modelo integrador (Peiró, 1993).

Este autor propone un modelo integrador, considerando seis factores:

- Variables ambientales
- Características de la persona
- Experiencia subjetiva
- Respuestas del individuo: estrategias de afrontamiento
- Resultados de la experiencia del estrés

- Consecuencias del estrés.

Según Peiró (1993) hace especificar que uno de los factores determinantes del estrés es la discrepancia que se produce entre los estresores presentes en el contexto organizacional y del sujeto y la necesidad que éste tiene de eliminar dicha discrepancia. En base a la reducción de esta discrepancia percibida por el sujeto y la importancia que este le dé a la misma, se explica todo el proceso desde su génesis hasta sus resultados finales negativos, tanto para la organización como para el sujeto (Merin et al., 1995).

- **Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist 1998).**

Este modelo ha sido desarrollado para lograr identificar aquellas condiciones de reciprocidad nula en cuanto se refiere a contacto social, con un enfoque en el ámbito laboral, y así poder predecir la reducción del bienestar organizacional y el aumento de la susceptibilidad a la enfermedad como consecuencia de este desequilibrio. Esto se centra en la reciprocidad de un intercambio existente en la vida laboral, de forma en que las condiciones que pueden implicar un alto coste y una baja recompensa se pueda llegar a considerar como estresantes en los trabajadores y afectan negativamente a su salud física y mental (Siegrist, 1996).

Para este modelo, todo aquel colaborador de una organización laboral que responda de una forma inflexible a todas las situaciones de grandes esfuerzos como altas demandas laborales, exigencia de horas extras de trabajo, trabajo bajo presión etc y bajas recompensas en sus labores horas extras de trabajo y trabajo en días feriados sin goce de sueldo, salarios bajos etc, será más propenso a estar expuesto a estrés laboral que otro trabajador que tenga un comportamiento de afrontamiento más flexible en su lugar de trabajo (Siegrist, 1996).

Las personas que se caracterizan por este patrón de sobrecompromiso pueden tener una percepción inapropiada de las demandas y de su propia capacidad para hacer frente a la situación, de manera que subestiman las demandas de trabajo y sobreestiman sus recursos para superar estas demandas. Esta distorsión de la

percepción no les permite determinar correctamente la relación costes-beneficios (Siegrist, 1996, 1998, 2002).

Marco conceptual.

Estrés Laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”, por lo que, en términos globales, hace referencia a un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Además, define el estrés como un tipo de relación específica entre un organismo (físico o social) y el ambiente, y que ocurre cuando se produce un desequilibrio sustancial entre la demanda ambiental y la capacidad de respuesta del organismo, asimismo, el estrés es una respuesta natural de nuestro organismo en su proceso de adaptación a los cambios que se producen en el entorno, pero lo importante es no sobrepasar el nivel óptimo que cada persona tiene, que no se supere la capacidad de adaptación y resistencia del organismo y que, por tanto, no afecte negativamente a la salud (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST], 2022).

El estrés laboral es un tipo de estrés psicológico vinculado al trabajo que normalmente se desarrolla en el ámbito de los oficios y las profesiones que desenvuelve una serie de desajustes psicológicos asociados a otra clase de responsabilidades como, por ejemplo, la crianza de los hijos o la realización de diversas tareas del hogar, ya que estas experiencias tienen sus propias particularidades. Mayormente, el estrés laboral es un tipo de malestar que no llega a constituir un trastorno psicológico diagnosticable, aunque eso no significa que no sea motivo suficiente para acudir a psicoterapia para aprender a gestionarlo. El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual (Bruce McEwen, 2000).

Según Selye (como se cita en Acero, 2020), define el estrés como una respuesta a un cambio específico, o a una demanda a la que el ser humano está atendido. Además, ese estímulo percibido puede ser positivo o negativo. El estrés se

genera en ocasiones cuando la presión hacia la persona es muy fuerte, y la situación ideal es cuando el individuo cumple con todas sus tareas sin sentirse presionado o forzado, es decir, cuando las exigencias o presión sobrepasan el nivel adecuado para la persona, empieza a surgir lo que es llamado el estrés.

Davis y Palladino (como se cita en Acero, 2020), explican que el estrés puede definirse como una respuesta que presenta el organismo hacia una demanda específica, además, el estrés es un conjunto de estímulos, éste se produce por distintas condiciones ambientales que se consideran amenazantes ya sea por temas académicos, laborales, familiares, entre otros.

El término estrés se introdujo por primera vez dentro del ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, el cual la definió como la respuesta del organismo ante cualquier estímulo estresor; este conlleva cambios físicos, biológicos, hormonales y conductuales. El estrés puede ser derivado por aspectos emocionales, por demandas sociales, o bien por amenazas dentro del entorno del individuo (Cruz et al, 2016, como se cita en Cortés et al., 2020).

Según Cortés et al. (2020), el estrés laboral es uno de los tipos de estrés que se enfoca en el entorno profesional debido a la presión por llevar a cabo una actividad, saturando al trabajador de manera física y/o mental generando consecuencias dentro de la salud del individuo, así como en el entorno de este, obteniendo un desequilibrio laboral y personal, mientras que del lado de la empresa o la organización esta se encuentra afectada dentro de su productividad. El estrés laboral puede llegar a tener distintas causas, sin embargo, la misma se agrava cuando el empleado no recibe suficiente apoyo o reconocimiento por parte de sus jefes.

Indicadores del estrés laboral.

Según las siguientes variables se retoman de la teoría esfuerzo recompensas de Siegrist de la cual está respaldada la escala “Estrés Laboral” en su versión original (Contreras, et al, 2021).

Exigencias internas: Son aquellas que se realizan a uno mismo, especialmente cuando predominan la autoexigencia, la necesidad de control, altas expectativas de logro, entre otros (Osorio, sf).

Exigencias externas: Son aquellas que provienen de nuestro entorno, como por ejemplo, una gran cantidad de evaluaciones y un alto nivel de dificultad de los contenidos en conjunto con poco tiempo disponible para sobrellevarlo (Osorio, sf).

Percepción de recompensas: La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien, una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento del desempeño en la organización (Barreras, 2019).

Relaciones Interpersonales.

Las relaciones interpersonales son definidos como vínculos que se desarrollan entre las personas, además permiten intercambiar puntos de vista, expectativas, sentimientos, aprendizajes y enriquecimiento personal, las relaciones interpersonales son un aspecto vital y de primera importancia para la vida humana, ya que gracias a ellas las personas encuentran la satisfacción de sus necesidades y el desarrollo de sus potencialidades (Tafur et al., 2020).

Las relaciones interpersonales son un conjunto de discernimientos, el cual su objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro de las organizaciones. Por lo que son indispensables para lograr las metas organizacionales y la satisfacción de las necesidades del contacto social (Albarrán, 2015 como se cita en Tafur et al., 2020).

Según Londoño y Mejía (2021) mencionan que las relaciones interpersonales permiten a los individuos practicar habilidades de interacciones sociales que les serán de utilidad para toda su vida, y les permitirán establecer relaciones cercanas, comunicarse adecuadamente con otros, solucionar los conflictos y aumentar la confianza con los demás.

García, (2013 como se cita en Londoño & Mejía, 2021), menciona que las relaciones interpersonales estimulan la acción perfectiva de los mismos en trayectoria vital para el logro de una calidad humana. Por lo que, la relación interpersonal se define como la interacción recíproca entre dos o más personas, es decir, que las relaciones interpersonales se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social (Bisquerra, 2003 como se cita en Londoño & Mejía, 2021).

Indicadores de las relaciones interpersonales.

Según las siguientes variables se retoman de la teoría de la cual está respaldada la escala “Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo” en su versión original (SRIT) (Yañez, et al., 2010).

Competencia: Vargas (2004) en la Oficina Internacional del Trabajo, se menciona que una competencia es una capacidad afectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.

Benevolencia: La benevolencia tiene una dimensión general, y se manifiesta en un trabajo solidario que pretende mejorar las condiciones de vida de las personas que no se encuentran en un ámbito laboral (Rodríguez, 2007).

Integridad: Es un factor tan importante como el conocimiento, implica un buen grado de madurez en el nivel ético y espiritual, que conducen a la persona a actuar lo mejor posible en todas circunstancias, pues este valor afecta positivamente a todo su entorno (Jensen, 2009 como se cita en Lopez y Sanchez).

Hipótesis Alternativa.

“A mayor estrés laboral menor satisfacción en las relaciones Interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano”.

Hipótesis Nula (H0).

“A menor estrés laboral mayor satisfacción en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano”.

Capítulo III. Metodología de la investigación.

Enfoque y Tipo de investigación.

La siguiente investigación se realizó bajo la metodología cuantitativa, de tipo correlacional, como menciona (Hernández-Sampieri, 2014, Fernández-Collado, 2014; Baptista-Lucio, 2014) el objetivo de este tipo de diseños (correlacionales) pretenden administrar instrumentos que se desarrollarán bajo un análisis numérico para verificar los resultados, el control de una secuencia y probatorio, además se pretende medir el grado de asociación existente entre las variables de estudio, las cuales son: estrés laboral y relaciones interpersonales. Además, este tipo de diseños son reconocidos ya que los investigadores miden dos variables y establecen una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para obtener conclusiones relevantes. Por lo que, este tipo de estudios su intencionalidad es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables, es decir, intenta predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas.

Los estudios en una investigación correlacional, tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. En los estudios correlacionales cuantitativos se mide el grado de relación entre dos o más variables que son parte del estudio para luego medir esas correlaciones y definir sus resultados, el objetivo de estos estudios es conocer cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Guillen, 2020, Sánchez, 2020; Begazo, 2020).

En cuanto al diseño de investigación, se utilizó un abordaje **no experimental**, ya que no hubo manipulación deliberada de variables por parte de las investigadoras; con una medición de tipo transeccional, ya que se recolectaron datos una única vez en toda la investigación; y un nivel explicativo de tipo descriptivo, ya que se pretendió indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población (Hernández-Sampieri, 2014, Fernández-Collado, 2014; Baptista-Lucio, 2014).

El diseño no experimental que se utilizó para evaluar el estrés laboral asociado a la satisfacción en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano fue el diseño transeccional correlacional.

Sujetos y Objetos de Estudio.

En los siguientes apartados se realizó una breve descripción de la técnica de muestreo, el tipo de muestreo utilizado, el tamaño de la muestra y los criterios de inclusión y exclusión.

- **Unidad de análisis, población y muestra.**

Unidad de análisis.

Población:

La población estuvo conformada por la totalidad 16 docentes que forman parte del personal del Centro Cultural Salvadoreño Americano en San Salvador, los docentes fueron del área de tercer ciclo, bachillerato general y técnico.

Muestra:

Se trabajó con 16 docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano en San Salvador.

Este tipo de muestra no probabilístico supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización, además, al no ser probabilística la muestra, no es posible calcular con precisión el error estándar, es decir, no se puede determinar con qué nivel de confianza se puede hacer una estimación.

Se trabajó con la muestra del Centro Cultural Salvadoreño Americano específicamente con 16 docentes, siendo uno de los niveles académicos seleccionados; Tercer ciclo y Bachillerato considerando que está es la muestra que mejor se adaptó a la presente investigación cuantitativa debido a que el Centro Cultural Salvadoreño Americano solo cuenta con dos niveles académicos (Tercer Ciclo y Bachillerato), el propósito principal fue enfocarse en el tema para investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social (Hernández-Sampieri,

Fernández y Baptista, 2014). La media de edad total es de 36.50 años, con una DT de 7.572. En los hombres, la media de edad es de 34.0 años, con una DT de 4.817; y en las mujeres de 38.0 años, con una DT de 8.718. Referente a las variables sociodemográficas es de 6 (37.5%) son hombres y 10 (62.5%) son mujeres [Ver tabla 1].

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra del estudio.

<i>VARIABLES</i>	<i>n=16</i>
Sexo	
Masculino	6 (37.5%)
Femenino	10 (62.5%)
Total	16 (100%)
Edad	
De 25 a 30 años	3 (18.8%)
De 31 a 40 años	7 (43.8%)
De 41 a 50 años	6 (37.5%)
<u>Total</u>	<u>16 (100%)</u>

Materiales:

Para la realización del presente taller de investigación se contó con los materiales necesarios para el buen desarrollo de la investigación. Los principales materiales que se ocuparon fueron computadoras, internet, papelería, automóviles, fotocopias.

Recursos humanos:

Se contó con la colaboración de los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano para la recolección de datos e información para la presente investigación.

● Criterios de inclusión para la población son:

El cumplimiento de las características de la población estará detallada por sexo.

Maestros:

Docentes de tercer ciclo y bachillerato del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

- **Criterios de exclusión para la población son:**

Maestros:

Docentes que no sean de tercer ciclo y bachillerato del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

Variables e Indicadores

Variables:	Definición conceptual:	Manual ó Instructivo:	Indicadores:
V.I. Estrés Laboral	-Es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”, por lo que, en términos globales, hace referencia a un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia (INSST, 2022).	-Escala de estrés laboral (Contreras, et al, 2021) en su versión adaptada a la población salvadoreña (Lobos-Rivera et al, 2023)	- Exigencias internas - Exigencias externas - Percepción de recompensas
V.D. Relaciones Interpersonales	-Son definidos como vínculos que se desarrollan entre las personas, además permiten intercambiar puntos de vista, expectativas, sentimientos, aprendizajes y enriquecimiento personal, las relaciones interpersonales son un aspecto vital y de primera importancia para la vida humana, ya que gracias a ellas las personas encuentran la satisfacción de sus necesidades y el desarrollo de sus potencialidades (Tafur, R. et al, 2020).	-La Escala de Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT) (Yañez, Arenas & Ripoll, 2010).	- Competencia - Integridad - Benevolencia

Tabla 2. Variables e Indicadores

- **Técnicas, Materiales e Instrumentos**

Técnicas y procedimientos para la recopilación de información

Técnicas para la recopilación de información:

Se hizo uso de datos cuantitativos, ya que la investigación de carácter cuantitativo es un paradigma emergente que sustenta su visión epistemológica y metodológica en las experiencias subjetivas e intersubjetivas de las personas (Corona Lisboa, J. L. 2018). Las técnicas a utilizar fueron las siguientes:

La encuesta es una prueba psicométrica que está destinada a la obtención de los diferentes datos de varias personas cuyas opiniones diversas e impersonales interesan al investigador (Hernández Sampieri et al, 2014). Además, también se utilizó la escala tipo likert que es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación, siendo así un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; y consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto (Maldonado, 2007).

Por lo tanto, para llevar a cabo la recolección de datos cuantitativos se utilizaron las escalas de Satisfacción en las relaciones interpersonales en el trabajo y estrés laboral, esto se realizó por medio de la modalidad virtual.

Materiales para la recopilación de información:

Los materiales que se ocuparon para realizar la recopilación de información, fueron los siguientes:

La plataforma de Google forms es una aplicación que forma parte de las herramientas de google, en ella se puede crear formularios (cuestionarios o encuestas), recopilando todo tipo de información de forma fácil y sencilla, y a su vez, facilita el trabajo de tabulación ya que, al realizar estas encuestas de manera online, los datos son almacenados en una hoja de cálculo, entregando de forma inmediata la tabulación de los datos obtenidos (Universidad de Antofagasta, 2020). Por lo que, para poder enviar a la población los cuestionarios realizados en google forms, se realizó por medio de los correos electrónicos institucionales.

Procedimiento para la recopilación de información

La investigación se realizó en las instalaciones del Centro Cultural Salvadoreño Americano con la ayuda de los asistentes de la Directora Académica, contactaron por

medio de correo electrónico institucional a los sujetos para la investigación del estudio en este caso fueron los docentes. Con los cuales se determinó la asociación del estrés laboral en las relaciones interpersonales, por lo que de 53 docentes sólo se obtuvo la participación de 16 docentes de forma virtual mediante el uso de un código QR el cual brindó el acceso automático a las dos encuestas o por medio del link que de igual manera se dirigió a dichas encuestas.

El proceso de recopilación de datos se llevó a cabo en el periodo de 3 semanas al personal docente del Centro Cultural Salvadoreño Americano, iniciando con la aplicación de batería de pruebas compuestas por cuestionarios de datos generales, una escala que evaluó el estrés laboral y una escala de satisfacción en las relaciones interpersonales en el trabajo; las cuales tuvieron un tiempo estipulado de 15 minutos por cada una de las escalas que se administraron de forma individual a cada uno de los docentes.

Los procesamientos de datos se realizaron mediante la utilización de un software informático conocido como SPSS son las siglas de Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Según Rivas (2023) esta aplicación nos permite hacer análisis de datos de forma rápida y fácil, lo que nos permitió obtener resultados precisos, es un programa que también nos permitió crear tablas y gráficos para un mejor análisis de la información a utilizar.

Técnicas para el análisis de datos

Según los objetivos de la investigación se realizó un análisis estadístico donde se utilizaron el análisis descriptivo y análisis inferencial.

Primeramente, se utilizó el análisis descriptivo que se refiere al recuento, ordenación y clasificación de los datos obtenidos por las observaciones, por lo que en este tipo de análisis se construyen tablas y se presentan gráficos que permiten simplificar la complejidad de los datos que intervienen en la distribución. Asimismo, se calculan parámetros estadísticos que caracterizan la distribución, además no realiza cálculos de probabilidades y únicamente se limita a realizar deducciones directamente a partir de los datos y parámetros obtenidos (Borrego, 2008). Por ello, el análisis descriptivo en la investigación se tomó en cuenta para conocer las

frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por los participantes del Centro Cultural Salvadoreño Americano, posteriormente, se procedió a utilizar tablas cruzadas de chi cuadrado para poder comprender la asociación de variables sociodemográficas con las variables de estudio (estrés laboral y satisfacción en las relaciones interpersonales).

Por otro lado, el análisis inferencial se apoya en los resultados obtenidos de una muestra para sacar conclusiones y tomar decisiones sobre la población en estudio (Luzardo & Jiménez, 2018). Debido a esto, el análisis inferencial se realizó por medio de correlación de Pearson, donde se permite medir el grado de covariación entre distintas variables cuantitativas relacionadas linealmente.

Matriz de Congruencia

Tema: El estrés laboral relacionado a la satisfacción de las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano

Enunciado: ¿Cómo el estrés laboral se relaciona a las relaciones interpersonales de los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano en el periodo de enero a agosto del 2024?

Objetivo General: Determinar la relación del estrés laboral en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

Hipótesis: A mayor estrés laboral menor satisfacción en las relaciones interpersonales en el trabajo del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

Objetivos específicos	Unidad de análisis	Variables	Operacionalización	Técnicas a utilizar	Tipos de instrumento a utilizar
Evidenciar la presencia de estrés laboral entre los de docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano	Se trabajará con 16 docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano en San Salvador.	Exigencias externas	1. Está expuesto a condiciones físicas desfavorables en su trabajo ejemplo: temperaturas, ruido, radiaciones, superficies resbalosas, trabajo constante y repetitivo. 3. Trabaja usted un número elevado de horas. 4. Trabaja usted durante la noche, la madrugada y/o fines de semana (trabajo rotativo).	Encuesta de estrés laboral	Escala Likert

		Exigencias internas	2. Usted se enfada con mucha facilidad. 5. A menudo te sientes poco amado. 6. Tu trabajo te produce frecuentes disgustos. 7. Tu vida ha experimentado muchos cambios en el último año.		
		Percepción de recompensas	8. En este trabajo me permiten seguir preparándome. 9. En este trabajo puedo superarme personalmente. 10. Tengo un compromiso alto en el trabajo. 11. Mi trabajo es el mejor lugar para laborar. 12. Estoy feliz con mi trabajo.		

Analizar la satisfacción en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.	Se trabajará con 16 docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano en San Salvador.	Competencia	1. Mi jefe inmediato se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del departamento.	Encuesta de relaciones interpersonales	Escala Likert
		Benevolencia	2. Mi jefe inmediato muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los empleados.		
		Integridad	3. Mi jefe inmediato mantiene y cumple sus promesas.		
		Integridad	4. Mi jefe inmediato reconoce el trabajo bien hecho de los empleados.		
		Integridad	5. Mi jefe inmediato trata a todo el personal por igual.		
		Benevolencia	6. Mi jefe inmediato da la oportunidad a los empleados para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo.		
		Benevolencia	7. Las jefaturas de la empresa valoran el trabajo del otro.		

		Benevolencia	8.Los empleados que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de los demás.		
		Competencia	9. En la empresa donde trabajo las jefaturas pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja.		
		Integridad	10. Las jefaturas de la empresa donde trabajo están comprometidas con las metas propuestas.		
		Integridad	11. En la empresa donde trabajo las jefaturas expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa.		
		Benevolencia	12. Se cuenta con la ayuda de las jefaturas cuando se tiene un problema en el trabajo.		
		Integridad	13. Frente a un problema con un compañero de trabajo las jefaturas de la empresa donde trabajo prefieren solucionarlo directamente entre ellos.		

Identificar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.	Se trabajará con 16 docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano en San Salvador.	Exigencias externas Exigencias internas Percepción de recompensas Competencia Benevolencia Integridad		Encuesta de estrés laboral y encuesta de relaciones interpersonales	Escala Likert
--	---	--	--	---	---------------

- **Instrumento de registro y medición:**

Se aplicaron dos encuestas, una de estrés laboral y otra de relaciones interpersonales. La encuesta de estrés laboral contó con un aproximado de 12 preguntas que permitieron conocer a profundidad los factores estresantes que experimentan los docentes. Posteriormente, se contó también con la aplicación de la encuesta de relaciones interpersonales con un aproximado de 13 preguntas que permitieron conocer a profundidad las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Instrumento 1º, “ESCALA DE SATISFACCIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO” (SRIT).

La escala SRIT, tiene como objetivo principal evaluar el grado de satisfacción que los trabajadores poseen con la confiabilidad de su entorno laboral y con su jefatura directa, es decir, si los perciben como competentes, benevolentes e íntegros.

Se trabajó con la escala de Satisfacción de las relaciones interpersonales en el Trabajo (SRIT) que consta de 13 ítems con cinco alternativas de respuesta tipo Likert que van desde muy insatisfecho (valorado con 1) hasta muy satisfecho (valorado con 5). Consta de tres factores. El primer factor Competencia, lo integran los ítems 1 y 9, el segundo factor Integridad lo conforman los ítems 3,4,5,10,11 y 13, mientras que el tercer factor Benevolencia lo conforman los ítems 2,6,7,8 y 12. La prueba fue analizada por medio de dos jueces para valorar su contenido y sometida a un análisis factorial que derivó una nueva estructura de solo dos factores: satisfacción con los jefes y satisfacción con los compañeros: La escala cuenta con un índice de 0.94 de confiabilidad, obtenido mediante el método de consistencia interna con la prueba alfa de Cronbach (Yáñez et al., 2009).

En cuanto a la confiabilidad se obtuvo por medio del método de consistencia interna a través de la prueba Alfa de Cronbach, que fue aceptable, porque supera el 0.7 como mínimo establecido ($\alpha=0.778$). De este modo, puede decirse que la escala de Satisfacción de las Relaciones Interpersonales en el Trabajo, es un instrumento válido y confiable, aunque no se han confirmado las dimensiones de su estructura factorial original (Yáñez et al., 2009).

Instrumento 2°, “ESCALA DE ESTRÉS LABORAL”

Este instrumento se basó en la teoría esfuerzo recompensa de Siegrist (1998), tomando como base las percepciones de equidad entre el trabajo realizado y la retribución brindada a los médicos. En este sentido se plantearon 4 variables: exigencias internas, exigencias externas, afectación por COVID y percepción de recompensas. Inicialmente se redactaron 63 afirmaciones. Los 3 primeros factores contenían 16 preguntas cada una y el último 15. Las preguntas fueron calificadas por un comité de expertos para revisar la pertinencia, relevancia, coherencia y claridad de los ítems. Hechas las correcciones por el comité, con base a la validación de Nunnally (1978) se planificó utilizar para la fiabilidad de constructo a 285 personas. Lamentablemente, solo se pudo contar con el 30 por ciento de la planificación inicial (Contreras et. al, 2021).

La validación de criterio interno arrojó un Alfa de Cronbach de 0,82. En la matriz de elementos se identificaron 37 preguntas que al ser eliminadas incrementaron el valor de fiabilidad a 0,865 con lo que la escala final contó con 20 preguntas, 5 ítems por cada factor. Para este propósito se consideró que el valor de correlación elemento-total corregida fuera mayor a 0,35.

Posteriormente, se realizó el análisis factorial a través de componentes principales con método de rotación varimax corroborando 4 factores que explican el 57,8 por ciento de la varianza total acumulada.

Por lo que en la versión adaptada de la escala de estrés laboral el estudio es de tipo instrumental con diseño transversal. Se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve, evaluando a 380 trabajadores salvadoreños de distintas profesiones y oficios. La distribución por género está dividida en 182 mujeres (47,9 %), 197 hombres (51,8 %), y una persona no binaria (0,3 %). La media de edad general fue de 30.70 años con una desviación estándar de 9.02. La técnica para recolectar los datos fue la encuesta digital por medio de Google Forms. Los resultados evidenciaron que el instrumento posee adecuadas propiedades psicométricas de validez de constructo, de criterio en el contexto salvadoreño. También, el instrumento posee coeficientes de confiabilidad aceptables. Evidencias psicométricas de la Escala

de Estrés Laboral en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19 (Lobos et al.,2023).

En este instrumento se representa el nivel de estrés laboral segun la puntuación que será del 1 al 5 significando estos, 1 (nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre), evidenciando las respuestas al escoger cada ítem según criterio propio.

● **Procedimiento y Análisis de la información.**

Para la presente investigación los datos sociodemográficos se utilizaron con el objetivo de obtener una visión más profunda de la información que se necesito de cada uno de los participantes ya que estos datos fueron: sexo y edad.

La recolección de datos se hará mediante una encuesta, para determinar la asociación del estrés laboral en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano. La encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. Para ello, se aplicará un cuestionario, cuyos datos obtenidos serán procesados con métodos estadísticos que se mencionan más adelante (Chiner, 2011).

Los procesamientos de datos se realizarán mediante la utilización de un software informático conocido como SPSS son las siglas de Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Según Rivas (2023) esta aplicación nos permite hacer análisis de datos de forma rápida y fácil, lo que nos permite obtener resultados precisos, programa que también nos permitirá crear tablas y gráficos para un mejor análisis de la información a utilizar.

Para conseguir una expresión numérica que indique el grado de relación que existe entre las variables se utilizará la correlación de Pearson es una de las que más se utiliza para realizar el análisis de variables. Su nombre proviene de la distribución de probabilidades en la que se basa y su utilidad permite evaluar la independencia

entre dos variables nominales u ordinales, proporcionando un método que verifique si son compatibles las frecuencias que se observan en cada categoría, con la independencia de las dos variables (Pacheco, 2022).

Análisis descriptivo.

Según Tamayo y Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

Se llevó a cabo la recolección de información teórica para iniciar, esto permitió que se pudiera contrastar dicha información recolectada posteriormente, dando continuidad a la recolección de datos requeridos mediante encuestas y observación a la hora de realizarlas.

Triangulación de datos obtenidos.

Esto hace referencia a las diferentes fuentes de información que pueden ser utilizadas y las distintas estrategias que se llevaron a cabo para poder recolectar toda la información que fue necesaria y que pudo ser contrastada para poder alcanzar los objetivos previstos. Por lo que, para poder recopilar datos que aporten mayor información para la investigación, se administrarán dos instrumentos de estrés laboral y satisfacción en las relaciones interpersonales en el trabajo.

Aspectos éticos.

Para que la presente investigación pueda garantizar que se mantendrá dentro de los márgenes de la ética se creará un consentimiento informado de forma escrita el cual será entregado a cada participante, donde se les explicara de forma clara y

concisa el objetivo de la investigación, así como también se solicitará el permiso a cada uno de ellos de poder ser partícipes de realizar una encuesta con el fin de poder obtener la mayor cantidad de información. Si los participantes están de acuerdo con lo anteriormente planteado procederán a firmar dicho documento.

Por consiguiente, para poder desarrollar la presente investigación se seguirán las normas de la ética en investigaciones psicológicas que se encuentran en el código de Ética para el Ejercicio de la Profesión de Psicología en El Salvador (Junta de Vigilancia de la Profesión en Psicología, 2021):

- La investigación psicológica debe estar dirigida a la comprensión, interpretación y solución de problemas humanos y sociales, y de las tareas que implican las transformaciones para el perfeccionamiento de la sociedad en nuestro país y la elevación de la calidad de vida de sus ciudadanos.
- La investigación en Psicología debe ajustarse a principios estrictamente científicos e implica una revisión de las experiencias previas realizadas, así como de la literatura científica disponible y actualizada.
- Respetan los principios éticos y científicos de la investigación, la cual debe realizarse en función de los derechos humanos de los participantes.
- Protegen la confidencialidad de las personas sobre datos obtenidos durante la investigación y cuando exista la posibilidad de que terceros tengan acceso a esa información.
- Consultar a personas que realizan investigación especializada en determinada población, para el desarrollo y aplicación del proyecto de investigación, y tomar las medidas necesarias para que las personas involucradas no resulten afectadas.
- Dirigir la investigación de acuerdo con el protocolo propuesto y aceptado por la institución u organización que lo apoya y autoriza para realizarla.
- Delegar responsabilidades a sus auxiliares o ayudantes en tareas que estén capacitados para realizarlas, sin descuidar su vigilancia, dirección y control ético y científico.

Estrategias para la utilización de datos.

Mediante los resultados que se obtuvieron se diseñó una metodología de trabajo psicoeducativo para que los docentes puedan tener un buen manejo del estrés laboral. Con los datos que se obtuvieron se pudo determinar la asociación del estrés laboral en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

Luego de analizar correctamente la recolección de datos y poder analizar también la satisfacción en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano; se brindó una propuesta sobre un programa de salud mental enfocado en el estrés laboral y relaciones interpersonales como medida preventiva ante el estrés que será ejecutado por el Departamento de Recursos Humanos.

Capítulo IV. Análisis de la Información.

Como se detalla en el capítulo III, la muestra con la cual se trabajó fue con 16 docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano en San Salvador que conforman las áreas de tercer ciclo, bachillerato general y técnico, además los datos fueron tomados por medio del cuestionario de datos generales y los resultados estadísticos fueron tomados a través de las escalas de estrés laboral y satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo. Por otra parte, la tabulación de datos se realizó en el programa SPSS en dónde se utilizó tablas de frecuencia y porcentaje y correlación de pearson.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos posterior a la aplicación del análisis descriptivo por frecuencias y porcentajes, además, se realizó un análisis inferencial por correlación de Pearson.

Análisis Descriptivo

Al analizar las preguntas que refieren al estrés laboral, la pregunta ¿Está expuesto a condiciones físicas desfavorables en su trabajo ejemplo: temperaturas, ruido, radiaciones, superficies resbalosas, trabajo constante y repetitivo?, el 37.5% respondieron que no se han expuesto y el 62.5% respondieron que sí han sido expuestos; al preguntar ¿Usted se enfada con mucha facilidad?, el 81.3% mencionaron que no se enfadan con facilidad y el 18.8% respondieron que sí se enfadan con facilidad; en la pregunta ¿Trabaja usted durante la noche, la madrugada y/o fines de semana?, el 37.5% mencionaron que no trabajan durante ese período de tiempo y el 62.5% mencionaron que si trabajan en ese período de tiempo; la pregunta ¿Su trabajo le produce frecuentes disgustos?, el 56.3% no presenta disgustos y el 43.8% si presentan disgustos; la pregunta ¿En su vida ha experimentado muchos cambios en el último año?, 50% menciona que no ha experimentado cambios y el 50% si ha experimentado cambios (ver tabla 3).

Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de respuestas a preguntas relacionadas al estrés laboral.

<i>Items/Preguntas</i>	<i>Total (%)</i>	<i>No (%)</i>	<i>Sí (%)</i>
1.Está expuesto a condiciones físicas desfavorables en su trabajo ejemplo: temperaturas, ruido, radiaciones, superficies resbalosas, trabajo constante y repetitivo.	16 (100%)	6 (37.5%)	10 (62.5%)
2.Usted se enfada con mucha facilidad.	16 (100%)	13 (81.3%)	3 (18.8%)
3.Trabaja usted un número elevado de horas.	16 (100%)	7 (43.8%)	9 (56.3%)
4.Trabaja usted durante la noche, la madrugada y/o fines de semana.	16 (100%)	6 (37.5%)	10 (62.5%)
5.A menudo usted se siente poco amado.	16 (100%)	10 (62.5%)	6 (37.5%)
6.Su trabajo le produce frecuentes disgustos.	16 (100%)	9 (56.3%)	7 (43.8%)
7.En su vida ha experimentado muchos cambios en el último año.	16 (100%)	8 (50.0%)	8 (50.0%)
8.En este trabajo le permiten seguir preparándose.	16 (100%)	1 (6.3%)	15 (93.8%)
9.En este trabajo puede superarse personalmente.	16 (100%)	2 (12.5%)	14 (87.5%)
10.Tiene un compromiso alto en el trabajo.	16 (100%)	1 (6.3%)	15 (93.8%)
11.Su trabajo es el mejor lugar para laborar.	16 (100%)	3 (18.8%)	13 (81.3%)
12.Está feliz con su trabajo.	16 (100%)	1 (6.3%)	15 (93.8%)

Los resultados referidos a las preguntas relacionadas a la satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo, en la pregunta ¿Mi jefe inmediato trata a todo el personal por igual?, el 37.5% está insatisfecho, el 12.5% se mantiene en neutro y el 50% está satisfecho con el trato; en la pregunta ¿Mi jefe inmediato reconoce el trabajo bien hecho de los empleados?, el 18.8% se encuentra insatisfecho, el 31.3%

neutro y el 50% se encuentra satisfecho con el reconocimiento hacía los empleados; en otra pregunta ¿Las jefaturas de la institución valoran el trabajo del otro?, el 37.5% se encuentra insatisfecho, el 18.8 neutro y el 43.8% menciona que se siente satisfecho con la valoración hacía los empleados; la pregunta ¿Se cuenta con la ayuda de las jefaturas cuando se tiene un problema en el trabajo?, el 25% manifiesta estar insatisfecho, el 12.5% neutro y el 62.5% mencionó estar satisfecho con la solución de problemas por parte de las jefaturas, la pregunta ¿En la institución donde se trabajo las jefaturas expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa?, el 12.5% se manifiesta insatisfecho, el 25% neutro y el 62.5% se encuentra satisfecho con las opiniones respetuosas de las jefaturas (ver tabla 4).

Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de respuestas a preguntas relacionadas a la satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo.

<i>Ítems/Preguntas</i>	<i>Total (%)</i>	<i>Insatisfecho (%)</i>	<i>Neutro (%)</i>	<i>Satisfecho (%)</i>
1.Mi jefe inmediato se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del departamento	16 (100%)	3 (18.8%)	5 (31.3%)	8 (50.0%)
2.Mi jefe inmediato muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los empleados.	16 (100%)	2 (12.5%)	5 (31.3%)	8 (50.0%)
3.Mi jefe inmediato mantiene y cumple sus promesas	16 (100%)	1 (6.3%)	4 (25.0%)	11 (68.8%)

4. Mi jefe inmediato reconoce el trabajo bien hecho de los empleados	16 (100%)	3 (18.8%)	5 (31.3%)	8 (50.0%)
5. Mi jefe inmediato trata a todo el personal por igual.	16 (100%)	6 (37.5%)	2 (12.5%)	8 (50.0%)
6. Mi jefe inmediato da la oportunidad a los empleados para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo.	16 (100%)	1 (6.3%)	4 (25.0%)	11 (68.8%)
7. Las jefaturas de la institución valoran el trabajo del otro.	16 (100%)	6 (37.5%)	3 (18.8%)	7 (43.8%)
8. Mis compañeros de trabajo respetan la manera de pensar y de sentir de los demás.	16 (100%)	2 (12.5%)	6 (37.5%)	8 (50.0%)
9. En la institución donde trabajo las jefaturas pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja.	16 (100%)	0 (0%)	5 (31.3%)	11 (68.8%)
10. Las jefaturas de la institución donde trabajo están comprometidas	16 (100%)	2 (12.5%)	5 (31.3%)	9 (56.3%)

con las metas propuestas.

11.En la institución donde trabajo las jefaturas expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa.	16 (100%)	2 (12.5%)	4 (25.0%)	10 (62.5%)
12.Se cuenta con la ayuda de las jefaturas cuando se tiene un problema en el trabajo.	16 (100%)	4 (25.0%)	2 (12.5%)	10 (62.5%)
13.Frente a un problema con un compañero de trabajo las jefaturas de la institución donde trabajo prefieren solucionarlo directamente entre ellos.	16 (100%)	0 (0%)	7 (43.8%)	9 (56.3%)

Análisis Inferencial

El análisis por correlación de Pearson muestra una correlación positiva estadísticamente significativa entre competencia y percepción y competencias ($r=.848$; $p= <.01$); existe una correlación negativa estadísticamente significativa entre integridad y exigencias internas ($r= -.623$; $p= <.01$) y una correlación positiva estadísticamente significativa entre integridad y percepción y competencias ($r= .875$;

$p < .01$). Además, se obtuvo una correlación negativa significativa entre benevolencia y exigencias internas ($r = -.634$; $p < .01$) y una correlación positiva significativa entre Benevolencia y Percepción y competencias ($r = .883$; $p < .01$) (ver tabla 5).

Tabla 5. Correlaciones entre las variables de estrés laboral y las variables de satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo.

Variables	Competencia	Integridad	Benevolencia	Exigencias Externas	Exigencias Internas	Percepción y competencias
Competencia	1					
Integridad	.909**					
Benevolencia	.864**	.926**				
Exigencias Externas	-.350	-.442	-.463			
Exigencias Internas	-.473	-.623**	-.634**	.529*		
Percepción y competencias	.848**	.875**	.883**	-.554*	-.500*	1

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

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Discusión de resultados

Los hallazgos del estudio revelan que el factor de exigencias externas relativo al estrés laboral muestra mayor afectación en la mayoría de los docentes participantes del estudio, dicho factor está relacionado a las condiciones físicas desfavorables (temperatura, ruidos externos, radiaciones, superficies resbalosas, trabajo constante o repetitivo y la distribución del trabajo durante el día o la semana) que se pueden presentar en un área de trabajo. Este hallazgo concuerda con lo mencionado por Cirera et al (2012) que existen algunos factores estresantes que pueden estar vinculados en una organización laboral tales como: La presión

por una mayor productividad, las condiciones desfavorables que puedan existir en el ambiente organizacional, carencia de orientación, una relación deficiente entre compañeros de trabajo que imponen tener un buen desarrollo laboral entre compañeros y supervisores, la falta de control sobre tareas y los ciclos de trabajo ininterrumpidos, ya que si el individuo cuenta con bajas defensas en relación con las situaciones relacionadas a los factores estresores, se desencadenará el estrés laboral.

Por otro lado, es importante las relaciones interpersonales en el que se desenvuelven los docentes, en específico, en su área de trabajo como causante de vincularse con sus compañeros, los hallazgos del estudio revelan que el factor de benevolencia relativo a satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo muestra mayor afectación en la mayoría de los docentes participantes del estudio, dicho factor está relacionado a que el empleador muestra interés sobre el bienestar y desarrollo profesional de sus docentes, además que les da la oportunidad a los docentes de expresar sus puntos de vista acerca de los problemas que presentan dentro del trabajo esto también influye a que valoran el trabajo que hacen los docentes dentro de la institución y la jefatura se involucra cuando los docentes presentan un problema en el trabajo. Este hallazgo concuerda con lo mencionado por Paredes (2014) la interacción de los individuos en la sociedad se basa, sobre todo, en los niveles o jerarquías en los que éstos se encuentran; además; establecen y conservan las relaciones cordiales y lazos amistosos, basados en el respeto y reconocimiento de los otros; es decir, las relaciones interpersonales son aquellas que se componen de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en una organización, ya que mediante los acercamientos que formen entre ellas, gestionarán la compensación de las necesidades de relacionarse; entre más satisfacción generen, mejor podrán ayudar competentemente con los objetivos planteados por dicha organización.

Los hallazgos por medio de la prueba de correlación de Pearson, muestran correlaciones negativas entre las variables del estrés laboral de exigencias externas y exigencias internas con las factores de benevolencia, integridad y competencia que constituyen la satisfacción en la relaciones interpersonales en trabajo, es decir, si las exigencias externas y las exigencias internas son altas, las

percepciones de competencia, benevolencia e integridad son bajas y viceversa, además, se encontró que la variable exigencias internas correlaciona estadísticamente significativas con los factores de integridad y benevolencia. Este hallazgo concuerda con lo mencionado por Farias (2021) las condiciones físicas de un trabajo es favorable cuando satisface las necesidades de los empleados y es desfavorable cuando produce frustración porque no satisface las necesidades laborales, esto hace que tenga una gran influencia en la satisfacción de los trabajadores y no se tengan buenas relaciones con sus superiores; además cuando no se obtienen buenas condiciones físicas dentro de una organización esto hace que los empleados desarrollen estrés laboral ya que es un estímulo y su respuesta e interacción será con su entorno, es decir, con sus compañeros de trabajo y jefaturas, por ende las relaciones interpersonales se ven afectadas y bajo rendimiento laboral.

También, se obtuvieron correlaciones positivas estadísticamente significativas entre la variable del estrés laboral de percepción y competencia con los factores de competencia, integridad y benevolencia que constituyen la satisfacción en las relaciones interpersonales en el trabajo, es decir, si la percepción y competencia son altas las percepciones de competencia, integridad y benevolencia de igual manera serán altas y de igual manera, ocurriría si fuese baja. Este hallazgo concuerda con lo mencionado por Gastañadú y Failoc (2020) la satisfacción de un trabajador está estrechamente relacionada con la motivación del empleador o subalternos, y esto tendrá un estado emocional y afectivo del individuo respecto a sus funciones y a la posición ocupada dentro de una organización, además, también la satisfacción laboral juega un papel muy importante en las percepciones del individuo sobre el trabajo y que se basan en el entorno laboral: estilo de dirección de la entidad, políticas y procedimientos; condiciones laborales, crecimiento profesional dentro de la organización, motivación laboral, y valorar del trabajo de los empleados.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones.

El trabajo de investigación de campo sobre "El estrés laboral relacionado a la satisfacción de las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano (CCSA)", permitió presentar las siguientes conclusiones:

- Según los hallazgos obtenidos a través de los instrumentos aplicados (Escala de estrés laboral y Escala de Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo) se puede identificar correlaciones significativas entre algunas variables del estrés laboral y la satisfacción de las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano, las cuales son: correlaciones negativas entre exigencias internas y benevolencia e integridad; correlaciones positivas entre percepción y competencia, integridad, y benevolencia.
- En cuanto a los diferentes probables factores causantes del estrés laboral se observa que podrían existir exigencias externas relacionadas a las condiciones físicas desfavorables en el trabajo tales como: Temperatura, ruidos externos, radiaciones, superficies resbalosas y trabajo constante o repetitivo y la distribución del trabajo durante el día o la semana que podrían llegar a generar estrés en los docentes del CCSA. Sin embargo esto no afecta de manera directa en las relaciones interpersonales entre los docentes del CCSA, ya que en los resultados obtenidos mediante la aplicación de las escalas administradas al personal docente se refleja que los factores estresantes generados por el trabajo son mínimos. Por lo que, en los factores causantes del estrés laboral que tuvieron menos afectación fueron exigencias internas ya que están relacionadas a que no se enfadan con facilidad, no se sienten poco amados, el trabajo no produce disgustos, además, hay una cierta probabilidad de presentar o no cambios en su vida en el último año que no podrían llegar a manifestar estrés en los docentes del CCSA.
- En cuanto a los factores que tuvieron más afectación en la satisfacción de las relaciones interpersonales fue benevolencia ya que está relacionado a que el empleador muestra interés sobre el bienestar y desarrollo profesional de sus docentes, además que les da la oportunidad a los docentes de expresar sus puntos de vista acerca de los problemas que presentan dentro del trabajo esto

también influye a que valoran el trabajo que hacen los docentes dentro de la institución y la jefatura se involucra cuando los docentes presentan un problema en el trabajo. Sin embargo, los factores que tuvieron menos afectación en la satisfacción de las relaciones interpersonales fueron competencia e integridad, ya que está relacionado a que las autoridades de la institución se preocupan por una buena coordinación entre los docentes, mantener la confianza entre los compañeros para realizar adecuadamente las funciones, además, la jefatura cumple sus promesas para la motivación del empleado, reconoce el trabajo eficaz que se ha elaborado por parte de los docentes, también las jefaturas tienen un trato por igual con el personal docente, podría existir la posibilidad de que las autoridades trabajen con metas propuestas y traten de expresar sus opiniones y críticas de forma directa y respetuosa.

- Por último, se logra observar en la prueba de correlación de Pearson que las variables de exigencias internas y exigencias externas del estrés laboral correlaciona de forma negativa con las variables de competencia, integridad y benevolencia que pertenece a la satisfacción en las relaciones interpersonales en el trabajo, es decir, que, cuando las exigencias internas y externas son altas, la percepción de la competencia, la integridad y la benevolencia tienden a ser bajas, sin embargo, la variable percepción y competencias (estrés laboral) correlacionan de forma positiva con las variables de la satisfacción en las relaciones interpersonales en trabajo, es decir, a una alta percepción y competencia, también, la competencia, la integridad y la benevolencia serán altas y viceversa.

Recomendaciones.

- Para el Centro Cultural Salvadoreño Americano, se considera necesario se ejecuten acciones mediante un programa con un enfoque de prevención contemplándose: Talleres de autocuidado personal y estrategias de afrontamiento ante el estrés para evitar las posibles consecuencias que se desencadenan en base al estrés laboral. También se recomienda el manejo de pausas activas de 15 minutos, ya que permite evitar la saturación del cuerpo y ciclos repetitivos en sus actividades laborales, esto como punto de mejora continua y que los docentes también puedan incluirse e interactuar entre compañeros de trabajo, jefaturas y

alumnado para fomentar una cultura de sociabilidad entre ellos e incrementar de esta forma la interacción de relaciones interpersonales de cada docente del CCSA. Por lo tanto, también se recomienda que la institución realice un abordaje con mayor profundidad sobre el tema de investigación del estrés laboral relacionado a la satisfacción de las relaciones interpersonales, orientado al personal docente; desarrollado esto por el departamento de gestión de recursos humanos de la institución educativa en sus tres diferentes sedes San Salvador, Suchitoto y San Miguel para así de esta forma lograr identificar si existen también diferentes situaciones externas, síntomas y consecuencias del estrés laboral y la relación que tiene este con las relaciones interpersonales en los docentes permitiendo así poder hacer una análisis con mayor complejidad y dentro de una misma dinámica.

- A la universidad y futuros investigadores, se recomienda llevar a cabo estudios que exploren el estrés laboral relacionado a la satisfacción de las relaciones interpersonales. Es importante investigar cómo estas dos variables tienen relación. Además, se recomienda seguir con la investigación para poder obtener una comprensión más alta y actualizada.

- Para la comunidad científica es fundamental considerar los hallazgos sobre el estrés laboral relacionado a las relaciones interpersonales en los docentes. Éstos resultados proporcionan una perspectiva valiosa sobre cómo las exigencias externas tienen una mayor afectación en el estrés laboral y como la benevolencia tiene una mayor afectación en las relaciones interpersonales en el trabajo. Integrar estos hallazgos en futuras investigaciones permitirá una comprensión más profunda de la dinámica estrés laboral relacionado a la satisfacción de las relaciones interpersonales en El Salvador.

Referencias.

- Acero, M.A. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. Obtenido de: [237553-2020-III-GTH.pdf \(uamerica.edu.co\)](#)
- Aguilar, A.S. (2022). Presencia de estrés y bienestar en los docentes ante los cambios educativos por la COVID-19. Obtenido de: <http://repositorio.utec.edu.sv:8080/jspui/handle/11298/1268>
- Avances psicológicos, “¿Cómo afecta a nuestras relaciones el estrés laboral?” 1998. Obtenido de: <https://www.avancepsicologos.com/estres-laboral-2/>
- Barraza, M. A., Carrasco, S. R. & Arreola C.M.G. (2007). Síndrome de burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. Durango, México: UJED, UPD. Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/inv/sinburnout.pdf>
- Barraza Macías, A. (2009). Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/309505118_Satisfaccion_Laboral_en_Instituciones_Formadoras_de_Docentes_Un_primer_acercamiento
- Barrera Arróspide, C. (2019). Satisfacción Laboral: equilibrio entre esfuerzos y recompensa. Obtenido de: <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/100146/6/cbarreras2TFM0619memoria.pdf>
- Bórquez, S. (2004). Burnout, o estrés circular en profesores. Pharos, 1 (11), 23- 34. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/208/20811103.pdf>
- Borrego Del Pino, S. (2008). Estadística descriptiva e inferencial. Obtenido de: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf
- Casuso, L. (s.f) El estrés, ¿un producto del siglo XX? Obtenido de: : <https://www.humanitas.cl/antropologia-y-cultura/el-estres-un-producto-del-siglo-xx>
- Centro Cultural Salvadoreño Americano (2023). Manual de bienvenida.
- Corona Lisboa, J. L. (2018). Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. [Qualitative

research: epistemological, theoretical and methodological foundations] Vivat Academia. Revista de Comunicación, nº 144, 69-76. doi: <http://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>. Recuperado de <http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/1087>

Contreras, M., Noroña Salcedo, D., Morrillo Cano, J., Riascos Meneses, J., Chamorro Ortega, C., & Acosta Paucar, G. (2021). Validación de una escala de estrés laboral en los trabajadores de Primer Nivel de las Unidades Operativas Distrito 04D01. *Ocronos*, 4 (2), 47. Obtenido de: <https://revistamedica.com/validacion-escala-estres-laboral-trabajadores/#Conclusiones>

Cirera Oswaldo, Y., Aparecida Dias, E., Rueda Elias Spers, V., & Ferraz Filho, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones. *Análisis de investigaciones publicadas. Invenio*, 15(29), 67-80. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>

Chiner, E. (2011). INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA MEDIANTE ENCUESTAS. Obtenido de: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/34/Tema%208-Encuestas.pdf>

“EL ESTRÉS LABORAL COMO SÍNTOMA DE UNA EMPRESA” PERSPECTIVAS, núm. 20, julio-diciembre, 2007, pp. 55-66 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>

Fernández. L, Fernandez. F & Johannes. S. (1990). “El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER” <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134282X08747432#p=review-section-cited-by>

Farias, A., Macias, M., Zambrano, L., & Gómez, N. (2021). El ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. *Artículo de Investigación*, pp.586-601. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8384030.pdf>

GARCÍA, S. E. (2009, Octubre). "LOS EFECTOS DEL ESTRÉS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES".

http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2597.pdf

Guerra, L. (2015). "El estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa TECNOMEGA C.A." Obtenido de:

<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8f6c3c79-fd2e-49df-ba04-5da2e736a767/content>

Gastañaduí, E., y Failoc, D. (2020). Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en unidad médico legal de lima. Obtenido de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8187/Gasta%C3%B1adu%C3%AD%20Rebaza%20Ernaldo%20Efra%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guandique, R., & Portillo, C. (2009). Factores de riesgo que provocan estrés laboral en los docentes universitarios. Obtenido de: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/20513/1/14101592.doc.pdf>

Guillen, O., Sánchez, M., y Begazo, L. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y estadística no paramétrica. Obtenido de: [libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf \(cliic.org\)](#)

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2014). Metodología de la investigación. México, D.F: McGraw-Hill Education. Obtenido de: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Iguasnia-Amaguaya, S., y Saquisela-Gallegos, M. E. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. Obtenido de: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/408/607

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022). Temas específicos del proceso selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores. Obtenido de:

<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.

Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *AJPH*, 71, 694-705.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books.

Kung, C., & Chan, C. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*, 76- 81.

Kristensen, T. S. (1989). Cardiovascular disease and the work environment. A critical review of the epidemiologic literature on nonchemical factors. *Scandinavian Journal Work Environment Health*, 15, 165-179.

Kyriacou, Chris. (2003) *Antiestrés para profesores* Barcelona: Octaedro. Obtenido

de: https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma991005852409703936/56UDC_INST:56UDC_INST

Levi, L. (1972). *Stress and Distress in Response to Psychosocial Stimuli*. Nueva York: Pergamon Press

Lobos Rivera, M.E., Flamenco Cortez, M., Durán Hernández, T., & Flores Monterrosa, A.N. (2023). Evidencias psicométricas de la Escala de Estrés Laboral en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19. *Entorno*, 1(74), 81-90. Obtenido de: <https://doi.org/10.5377/entorno.v1i74.15670>

López Moreno, W., & Sánchez Ríos, J. (2011). El Triángulo del Fraude y sus Efectos sobre la Integridad Laboral. Obtenido de: <https://Dialnet-ElTrianguloDelFraudeYSusEfectosSobreLaIntegridadLa-4115401.pdf>

Luzardo, M., & Jiménez, A. (2018). Manual de inferencia estadística. Obtenido de:

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4111/Manual%20de%20inferencia.pdf?sequence=1>

Merin, J., Cano, A., & Miguel, J. (1995, (sf)). *EL ESTRÉS LABORAL: BASES TEÓRICAS Y MARCO DE INTERVENCIÓN*. Ansiedad y Estrés. Obtenido de: <https://www.ansiedadystres.es/sites/default/files/rev/ucm/1995/anyes1995a9.pdf>

Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 3 (4), 597-621. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>

NeuroUp. (09 de octubre de 2018). El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. Recuperado de <http://www.Dialnet-EstresLaboralCausasYConsecuenciasEnLosDocentesDeLa-7897544.pdf>

Organización Mundial de la Salud.[OMS] (2023). *Estrés*. Obtenido de: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Tecnología [UNESCO]. (2021). Pensar más allá de los límites: Perspectivas sobre los futuros de la educación superior hasta 2050 [versión de Adobe Acrobat Reader]. Recuperado de <https://www.iesalc.unesco.org/eng/wp-content/uploads/2021/05/Pensar-ma%CC%81s-alla%CC%81-de-los-li%CC%81mites ES Format FINAL.pdf>

Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Osorio Vargas, M. (sf). Cómo manejar el estrés en la Universidad. Guía de Orientación. <https://uchile.cl/dam/jcr:7d1316be-9e53-4164-9ea0-9541a42c2777/como-manejar-el-estres-pdf-92-mb.pdf>

Paredes L. (s,f) Relaciones Interpersonales en el bienestar laboral. Obtenido de:

file:///C:/Users/Dell/Downloads/adm-ojs
2014,+Relaciones+interpersonales+en+el+bienestar+laboral.pdf

Pacheco, J. (12 de Abril del 2022). Chi Cuadrada (Funcionamiento y contraste de hipótesis). Web y empresas Obtenido de:
<https://www.webyempresas.com/chi-cuadrada/>.

Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, qué estadístico utilizar?. Redalyc.Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar?

Pereira, N., & Maria Luisa. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. Educación, 33, 171-190.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

Peiró, J. Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Rev. Papeles del Psicólogo, vol. 29, núm. 1, enero-abril, pp. 68-82. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos- Madrid, España. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>

Rivas, D. (2023) Para qué sirve el SPSS en psicología. Obtenido de:
https://psicologiaorganizacional.com.mx/para-que-sirve-el-spss-en-psicologia/?expand_article=1

Rojas, R. (09 de Abri de 2017). México continúa en primer lugar a nivel mundial en estrés laboral: Obtenido de <https://saludiarario.com/mexico-continua-en-primer-lugar-anivelmundial-en-estres-laboral-oms/>

Rodríguez Cardo, I. (2007). Los trabajos amistosos, benévolos y de buena vecindad como prestación de servicios no laboral: un repaso a la doctrina judicial reciente.
[https://www.bdtonline.org/wiki/images/1/15/Los trabajos amistosos.pdf](https://www.bdtonline.org/wiki/images/1/15/Los_trabajos_amistosos.pdf)

Ramirez, L. (2019) Relaciones Interpersonales en el ambito laboral. Tesis, Obtenido de:
<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones%20interpersonal%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.pdf?sequence=2>

Ruiz, L. (2019, Marzo 22). La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>

Sánchez, G. (2023, octubre 10). *Qué es el estrés laboral: síntomas, causas y tratamiento*. Obtenido de:

<https://lamenteesmaravillosa.com/s/?s=estres%20laboral>

Sánchez, J.M. (2010). Estrés laboral. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral.pdf. BINASSS. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sanchez, E. (2023) ¿Conocias estas curiosidades sobre el estres? Obtenido de: <https://lamenteesmaravillosa.com/conocias-estas-curiosidades-sobre-el-estres/>

Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Tafur Puente, R. M., Soriano Talavera, R. L., & Huamán Robles, S. P. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales [1] *Horizonte de la Ciencia*, vol. 11, núm. 21., Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>

Vargas Zúñiga, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Organización Internacional del Trabajo. https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf

Valverde, J. (2021). Presencialidad vs Virtualidad. https://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/informe_investigacion_version_digital_alta_1.pdf

Yela, M. (1957). La técnica del análisis factorial. Un metodo de investigación en psicología y pedagogia. Madrid: Biblioteca Nueva. https://www.researchgate.net/profile/Walter-Arias-Gallegos/publication/332973918_Propiedades_psicometricas_de_la_escalade_Satisfaccion_de_las_Relaciones_Interpersonales_en_el_Trabajo/links/5c

d46fff458515712e9ec082/Propiedades-psicometricas-de-la-escala-de-Satisfaccion-de-las-Relaciones-Interpersonales-en-el-Trabajo.pdf

Zavaleta, H.V. (2018). Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24039/Zavaleta_SHV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Instrumento 1º, “ESCALA DE SATISFACCIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO” (SRIT).

Nombre: _____

Sexo: _____ **Edad:** _____ **Cargo:** _____

INDICACIONES: A continuación se presenta una serie de trece ítems de preguntas sobre cómo evalúas las relaciones interpersonales en tu entorno laboral, donde tienes cinco alternativas de respuesta donde 1 es considerado “Muy insatisfecho”, 2 es “Insatisfecho”, 3 es “Indiferente”, 4 es “Satisfecho” y 5 es considerado “Muy satisfecho”.

1. ¿La jefatura de mi trabajo se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del servicio?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. ¿La jefatura de mi trabajo muestra preocupación por el bienestar y por el desarrollo profesional de los funcionarios?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. ¿La jefatura de mi trabajo mantiene y cumple sus promesas?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. ¿La jefatura de mi trabajo reconoce el servicio bien hecho de sus colaboradores?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. ¿La jefatura de mi trabajo trata a todo el personal por igual?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. ¿La jefatura de mi trabajo da la oportunidad a sus colaboradores para expresar sus puntos de vista sobre los problemas presentados en el trabajo?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. ¿Los funcionarios de mi trabajo valoran el desempeño laboral del otro?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8.¿Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9.¿En mi servicio los funcionarios pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10.¿Los funcionarios de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11.¿En mi trabajo los funcionarios expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12.¿Se cuenta con la ayuda de los funcionarios cuando se tiene un problema en el trabajo?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13.¿Frente a un problema con un compañero de trabajo los funcionarios de mi trabajo prefieren solucionarlo directamente entre ellos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Anexo 2

Instrumento 2°, “ESCALA DE ESTRÉS LABORAL”

Nombre: _____

Sexo: _____ **Edad:** _____ **Cargo:** _____

Indicaciones: En la siguiente escala que contiene doce preguntas seleccionar el número con el que crees según tu criterio estar de acuerdo o en desacuerdo a lo que se te pregunta.

N	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1	Está expuesto a condiciones físicas desfavorables en su trabajo ejemplo: temperaturas, ruido, radiaciones, superficies resbalosas, trabajo constante y repetitivo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Usted se enfada con mucha facilidad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	Trabaja usted un número elevado de horas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Trabaja usted durante la noche, la madrugada y/o fines de semana (Trabajo rotativo)	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	A menudo te sientes poco amado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Tu trabajo te produce frecuentes disgustos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Tu vida ha experimentado muchos cambios en el último año	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	En este trabajo me permiten seguir preparándome	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	En este trabajo puedo superarme personalmente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Tengo un compromiso alto en el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Mi trabajo es el mejor lugar para laborar	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Estoy feliz con mi trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo 3

Instrumento 3º, CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante se le hace entrega de este consentimiento informado para que pueda leer detenidamente y dar su autorización al final.

Título de la investigación: “El estrés laboral asociado a la satisfacción de las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano”.

Objetivo de la investigación: Determinar la asociación del estrés laboral en las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano.

Tiempo requerido: El tiempo estimado para contestar cada cuestionario será de 15 minutos.

Confidencialidad: El proceso será estrictamente confidencial. Su nombre no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de la investigación sean entregados.

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. Las investigadoras me han explicado el estudio y los objetivos de la investigación. Voluntariamente doy mi consentimiento para que yo _____, participe en el estudio sobre *“El estrés laboral asociado a la satisfacción de las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano”*.

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 4

Carta de autorización para realizar investigación en Institución

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN INSTITUCIÓN

San Salvador, 2 de mayo de 2024

Lic. Jorge Alejandro Castrillo Hidalgo

Director del Centro Cultural Salvadoreño Americano

Como **Egresadas de la carrera de Licenciatura en Psicología** solicitamos a usted su autorización para realizar la investigación denominada: *"Estrés laboral asociado a las relaciones interpersonales entre los docentes del Centro Cultural Salvadoreño Americano"* en el establecimiento donde usted desarrolla su liderazgo, haciendo uso de la técnica de encuesta, en donde solamente se utilizarán dos encuestas las cuáles serán las siguientes, escala de estrés laboral y escala de relaciones interpersonales.

La metodología de la investigación es la siguiente: tamaño de la muestra 53 docentes y 3 coordinadoras. Solamente será el llenado del formulario por medio de Google Forms y el tiempo estimado para realizar la encuesta serán 30 minutos.

Siendo las investigadoras Tania Carolina Castro Palma, Liliana Gabriela Mendoza Calles y Emma Guadalupe Martínez Bello, propuesta que se somete como parte del proceso de graduación de la Carrera en Licenciatura en Psicología para la modalidad de tesis de graduación a realizarse en el período de enero a agosto del año 2024, los días miércoles y viernes en el horario matutino.

Atentamente

Tania Carolina Castro Palma

Liliana Gabriela Mendoza Calles

Emma Guadalupe Martínez Bello

Egresadas en Licenciatura en Psicología

Firma de visto bueno: _____

Director de la Institución donde se realizará la investigación

Anexo 5

Cronograma de actividades



	Actividades/etapas	Noviembre				Diciembre				Enero					Febrero					Marzo					Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Sept
	Semanas										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	---	27	28	29	30	31			
	Trámites administrativos, formación de grupos y elaboración del perfil.																																												
Etapa I. ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN O DE INNOVACIÓN.																																													
1	Capítulo I. Planteamiento del problema. En caso de Innovación, corresponde Capítulo I: Necesidad y estado actual de la Innovación. (Para ambos iniciar con búsqueda de antecedentes)																																												
2	Justificación, Objetivos e Hipótesis (esta última si fuera necesario). En Innovación: Necesidades o estado actual de la innovación. Propuesta de Innovación. Objetivos, justificación.																																												
Capítulo II. Fundamentación Teórica.																																													
3	Capítulo III. Metodología de la Investigación Para Innovación: Diseño de propuesta y proceso de implementación. Capítulo III. Resultados esperados. Resultados de corto, mediano y largo plazo, plan de socialización de resultados.																																												
4	Cronograma de actividades y presupuesto																																												
5	Entrega de anteproyecto finalizado al CIC Facultad o a la coordinación de carrera																																												
6	Entrega, Revisión CE y presentación oral a CE																																												
7	Correcciones al anteproyecto (si hubiera)																																												

Etapa II. EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACION O INNOVACIÓN (Elaboración del informe final)																																									
										Febrero			Marzo					Abril				Mayo					junio					Julio				Agosto				Sep	
Semanas														6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
8	Capítulo IV. Análisis de la Información En Innovación . Se retoma el capítulo III: Resultados de la innovación.																																								
9	Realización de la prueba piloto																																								
10	Recolección de datos y elaboración de base de datos Para Innovación : Desarrollo del proyecto innovador																																								
11	Tablas, gráficos y/o pruebas estadísticas. Análisis descriptivo e inferencial si es necesario. Para Innovación : Desarrollo del prototipo o proyecto innovador																																								
12	Prueba de hipótesis (cuando sea necesario)																																								
13	Interpretación y análisis de la información obtenida Para Innovación Análisis de resultados de la innovación, los mejores modelos, mejor prototipo, etc.																																								
14	Discusión de resultados. Para Innovación : Escribir informe de resultados obtenidos.																																								
	Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones																																								
15	Revisión del borrador y del informe final																																								
16	Corrección de observaciones (si hubiera)																																								
17	Entrega del informe finalizado al CIC Facultad o a la coordinación de carrera																																								
18	Entrega, Revisión CE y correcciones.																																								
19	Correcciones al informe final (si hubiera)																																								
20	Entrega de ejemplares a biblioteca.																																								

Anexo 6
Presupuesto

No.	RECURSOS		CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL	No.
1	HUMANOS	Estudiantes de Psicología	8 meses	\$92.53	\$740.24	1
SUBTOTAL RUBRO A: \$740.24						SUBTOTAL RUBRO A: \$740.24
2	MATERIALES	Resma de papel bond tamaño carta	1	\$5.00	\$5.00	2
		Fotocopias	50	\$0.04	\$2.00	
		Lapiceros	3	\$0.15	\$0.45	
		Impresiones	3	\$0.05	\$0.15	
SUBTOTAL RUBRO B: \$7.60						SUBTOTAL RUBRO B: \$7.60
3	TECNOLÓGICOS	USB	1	\$6.00	\$6.00	3
		Internet	8 meses	\$41.99	\$335.92	
SUBTOTAL RUBRO C: \$341.92						SUBTOTAL RUBRO C: \$341.92

4	TRANSPORTE	Gasolina	8 meses	\$25	\$200	4
SUBTOTAL RUBRO D: \$200					SUBTOTAL RUBRO D: \$200	
5	IMPREVISTOS	Recargas telefónicas, transporte, comida, etc.			\$25	5
SUBTOTAL RUBRO E: \$15					SUBTOTAL RUBRO E: \$15	
TOTAL: \$1,304.76					TOTAL: \$1,304.76	