

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA
ZONA 79 DE MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO**

TESIS

**PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL
DE LOS REQUISITOS PARA EL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

**POR
GLORIA MARINA PÉREZ RODEZNO
NOVIEMBRE DE 2009**

RESUMEN

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA
ZONA 79 DE MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MEXICO

Por

Gloria Marina Pérez Rodezno

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA ZONA 79 DE MONTEMORE LOS, NUEVO LEÓN, MÉXICO

Investigadora: Gloria Marina Pérez Rodezno

Asesor: Manuel Ramón Meza Escobar, doctor en Administración Educativa.

Fecha de culminación: Noviembre de 2009

Problema

El nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos, Nuevo León, México.

Metodología

Se utilizaron dos instrumentos formados el primero por 25 declaraciones para medir el nivel de estrés laboral, el segundo por 25 declaraciones para medir el nivel de satisfacción laboral, con valores de confiabilidad de 0.94 y 0.89 respectivamente. La muestra en esta investigación fue de 102 de los 137 docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas de regresión simple, r de Pearson y t para muestras independientes.

Resultados

Se encontró que el nivel de estrés no influye en el nivel de satisfacción de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos. R^2 es igual a .027 y $p = .098$. Estos análisis permitieron concluir que la variable nivel de estrés de los docentes de la zona 79, no es predictora del nivel de satisfacción laboral.

Se encontró que no hubo relación entre el nivel de estrés y la edad ($r = .124$ y $p = .238$). No hubo diferencia en el nivel de estrés y el género ($t = .579$ y $p = .56$). No hubo diferencia en el nivel de estrés y el tipo de escuela ($t = .252$ y $p = .80$). No hubo relación entre el nivel de satisfacción y la edad ($r = .129$ y $p = .22$). No hubo diferencia en el nivel de satisfacción y el género ($t = 1.713$ y $p = .09$). No hubo diferencia en el nivel de satisfacción y el tipo de escuela ($t = -1.729$ y $r = .08$)

Conclusiones

Se encontró que el nivel de estrés laboral no influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos. En general se encontró que los docentes tienen un nivel entre mucho y un poco de estrés y un nivel de satisfechos en su labor docente.

Universidad de Morelos
Facultad de Ciencias Administrativas

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA
ZONA 79 DE MORELOS,
NUEVO LEÓN, MEXICO.

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración

por

Gloria Marina Pérez Rodezno

Noviembre de 2009

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE LOS
DOCENTES DE PRIMARIA DE LA ZONA 79 DE MONTEMORELOS, NUEVO
LEÓN, MEXICO”**

**“Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración con Acentuación en Recursos Humanos”**

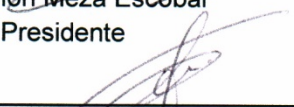
POR:

Gloria Marina Pérez Rodezno


APROBADA POR LA COMISION



Dr. Ramón Meza Escobar
Asesor Presidente



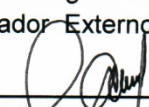
Mtro. Aarón García Méndez
Miembro Asesor



Mtro. Alfredo Licón Carrillo
Miembro Asesor



Dr. Miguel Ángel Pantí Madero
Examinador Externo



Mtro. Ariel Quintero Oviedo
Director Facultad de Ciencias Administrativas



Dra. Ruth Hernández Vital
Directora de Estudios Graduados

20 de Noviembre del 2009
Fecha de Aprobación

DEDICATORIA

A mi esposo, Juan Edgardo Castillo, por su amor y por ser una inspiración en mi vida.

TABLA DE CONTENIDO

	LISTA DE TABLAS	vi
Capítulo		
I.	DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
	Antecedentes	1
	Satisfacción laboral	1
	Estrés laboral	3
	Estrés y satisfacción laboral.....	4
	Investigaciones realizadas	5
	Satisfacción laboral	5
	Estrés y satisfacción laboral	6
	Justificación	7
	Planteamiento del problema	8
	Declaración del problema	9
	Preguntas complementarias	9
	Hipótesis	9
	Hipótesis principal	9
	Hipótesis complementarias	10
	Objetivos de la investigación	10
	Delimitaciones	11
	Limitaciones	11
	Supuestos	11
	Definición de términos	12
	Marco filosófico	13
	Organización del estudio	14
II.	MARCO TEÓRICO	15
	Introducción	15
	Estrés laboral	15
	Conceptos	15
	Factores de estrés laboral	18
	Importancia del estrés laboral	20
	Satisfacción laboral	22
	Conceptos	22
	Factores de satisfacción laboral	24

	Importancia	27
	Estrés laboral y satisfacción laboral	29
III.	METODOLOGÍA	33
	Introducción	33
	Tipo de investigación	34
	Población	34
	Muestra	35
	Instrumento de medición	35
	Variables	35
	Dependientes	35
	Independientes	36
	Elaboración de los instrumentos	36
	Validez	37
	Confiabilidad	37
	Operacionalización de las variables	38
	Hipótesis	38
	Hipótesis nula principal	38
	Hipótesis nulas complementarias	38
	Operacionalización de las hipótesis	39
	Preguntas complementarias	40
	Recolección de datos	40
	Análisis de datos	41
IV.	RESULTADOS	42
	Introducción	42
	Descripción demográfica	42
	Distribución de la muestra	43
	Genero	43
	Tipo de escuela	44
	Pruebas de hipótesis	44
	Hipótesis nula 1	45
	Hipótesis nula 2	45
	Hipótesis nula 3	46
	Hipótesis nula 4	46
	Hipótesis nula 5	47
	Hipótesis nula 6	47
	Hipótesis nula 7	48
	Preguntas complementarias	48
	Resumen del capítulo	49
V.	DIMENSIÓN DE LOS RESULTADOS	50
	Introducción	50

Conclusiones	51
Sobre la declaración del problema	51
Sobre las hipótesis complementarias	52
Nivel de estrés y edad	52
Nivel de estrés y género	52
Nivel de estrés y tipos de escuela	52
Nivel de satisfacción laboral y edad	52
Nivel de satisfacción laboral y género	53
Nivel de satisfacción laboral y tipo de escuela	53
Sobre las preguntas complementarias	53
Nivel de estrés	53
Nivel de satisfacción	53
Discusión	53
Recomendaciones	55
Para directivos	55
Para futuras investigaciones	55
 Apéndice	
A. INSTRUMENTOS	56
B. RESULTADOS DE CONFIABILIDAD	59
C. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	61
D. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS	66
E. ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA HIPÓTESIS	69
F. ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS	77
 LISTA DE REFERENCIAS	79

LISTA DE TABLAS

1.	Operacionalización de las variables	39
2.	Operacionalización de las hipótesis	40
3.	Distribución de participantes por institución	43
4.	Género de los docentes	44
5.	Tipo de escuela	45

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Los antecedentes para esta investigación son abordados desde las definiciones que los expertos hacen para las variables así como desde los estudios e investigaciones y sus resultados que se han hecho sobre cada una de las variables y la posible relación entre ellas.

Satisfacción laboral

Hoppock (1935) fue el primero que realizó una investigación sistemática sobre satisfacción laboral y publicó su primer reporte de investigación. Su estudio mostró que las condiciones de trabajo, la supervisión, la fatiga y la monotonía están asociadas a la baja satisfacción laboral.

Posteriormente Herzberg (1959, citado en Martín Alonso, 2006) sugirió que la satisfacción laboral proviene de enriquecer el puesto de trabajo para un desarrollo psicológico, puesto que la satisfacción solo puede venir de factores motivadores internos como la realización, el logro y el reconocimiento.

Para Maslow (1954) los individuos cotejan continuamente su estado actual de necesidades con el nivel de satisfacción que desean obtener de sus puestos de trabajo. Cuando no se satisfacen las necesidades aparece un estado de tensión, que hace que los trabajadores no experimenten satisfacción laboral, pero una vez que

estén satisfechos los requisitos esenciales de la vida, es decir las necesidades fisiológicas, el comportamiento humano en las diversas áreas está dirigido por motivaciones de orden superior.

Briceño (2005) dice que a raíz de esto en la década de los años 1960 y 1970 se hizo popular el método de mejoras en las técnicas de trabajo.

Fishbeing y Ajzen (1975) también explican que el empleado puede responder con una actitud de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno.

Para Locke (1984) la satisfacción laboral puede definirse como una respuesta positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo.

Garmendia y Parra (1993, citados en Lacruz Gil, s.f), también exponen que alguien estará satisfecho con su trabajo cuando como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensable y/o aceptable a la ejecución de la tarea.

Robbins (1999) agrega que en la actualidad parece haberse extendido el consenso, entre los investigadores en interpretar la satisfacción laboral como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Él comenta que los principales factores de satisfacción laboral son un trabajo intelectualmente estimulante, condiciones favorables de trabajo, colegas cooperadores y recompensas equitativas. Los empleados tienden a preferir trabajos donde les den oportunidad de usar sus habilidades, donde les ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado produzca placer y satisfacción.

Según Davis y Newstrom (1999, citados en Jimenez Díaz, 2008) la satisfacción es aquella sensación que el ser humano experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad y el objeto que la reduce.

El estudio de la satisfacción laboral como fenómeno vinculado a actitudes y la relación de estas con el comportamiento y los resultados hacen que sea un tema de gran importancia, reconocido por cada vez más Investigadores (Robbins y Coulter, 1998).

Estrés laboral

Al revisar la literatura sobre el tema, se encuentran muchas definiciones, que la abordan indistintamente desde la perspectiva del estrés como estímulo, como respuesta o como consecuencia. Seyle, (1956) considerado el padre del estrés lo define como la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores.

Según Stora (1991) el estrés es causado por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo. La respuesta de estrés es una respuesta automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante ella se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación, por tanto, no es algo "malo" en sí mismo.

Éste puede darse en el lugar de trabajo. Cuando se ejerce demasiada presión sobre el empleado, se vuelve incapaz de tomar decisiones acertadas y exhibirá una conducta errática. Si esta situación se prolonga, puede tener trastornos de salud y se ausentará de su trabajo.

Steven, Sauter, Hurell, Lawrence, Murphy y Lenart (s/f) indican que en el año 1966 el informe de salud de los Estados Unidos de América informaba que el estrés

era cada vez más frecuente en el lugar de trabajo y un riesgo de enfermedades cardiovasculares y en 1996 era una causa de discapacidad ocupacional.

También Parra Garrido (2001) expone que el estrés laboral actualmente es un problema frecuente de salud. Muchos empleados tienen altos niveles de estrés que se prolongan por mucho tiempo.

Para Houtman, Jettinghoff y Cedillo (2008) debido a la globalización y a los cambios en la naturaleza del trabajo las personas tienen que lidiar con un aumento en el estrés, A menudo se sienten tensas y angustiadas al hacer frente a las situaciones de cambios constantes y exigencias en su ambiente laboral.

Estrés y satisfacción laboral

De acuerdo con las investigaciones del Upjhon Institute for Employment Research (1973), el predictor más fuerte de la longevidad es la satisfacción laboral, seguida en importancia por la felicidad en general, superando ambos el poder explicativo de un examen físico, el consumo del tabaco o la herencia genética.

Por su parte Weitner (1985, citado en Lacruz Gil, s/f) expone que el trabajo es el área de la vida que representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia y física, cognitiva y emocionalmente más influyente y exigente de la vida personal.

También la Organización Mundial de la Salud (2008) considera que las altas demandas laborales y el poco control que pueda tener un empleado sobre el mismo, produce una tensión laboral o estrés crónico residual que se refleja en múltiples indicadores de la salud de los empleados.

Estudios realizados por Spector (1997) apoyan lo anterior mostrando que existe evidencia clara respecto al hecho de que un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, tales como: cansancio, agotamiento nervioso, problemas de salud mental, cardiopatías y accidentes vasculares cerebrales, entre otros.

Fernández Laraguibel y Paverick Klijn, (2003) afirman que a la luz de todos estos conocimientos actuales, existe un interés creciente entre los administradores, los empleados y el gobierno, por investigar la satisfacción en el trabajo. Existe consenso de la necesidad de estudiar al trabajador en relación con su medio ambiente laboral en el cual está inserto, ya que cualquier variación en el conjunto integrado por el hombre, la organización y el medio ambiente, afectará forzosamente su vida y la de los demás.

Investigaciones realizadas

Han sido desarrolladas algunas investigaciones relacionadas con las variables de este estudio y se hace un breve resumen de ellas a continuación.

Satisfacción laboral

Chiang Vega, Botello Salazar y Núñez Partido (2007) realizaron un estudio sobre la organización y la satisfacción laboral en Chile: Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal, hospital tipo 1. Se usó el método descriptivo transversal. La población fue el personal técnico/administrativo del hospital tipo 1, una población total de 725 empleados. La muestra estuvo constituida por 328 empleados. Se encontró que hay relación estadísticamente significativa

entre el reconocimiento y la satisfacción laboral ($r = .659$, $p = .004$); relaciones interpersonales y satisfacción laboral ($r = .848$, $p = .000$).

Estrés y satisfacción laboral.

Araujo López, Segovia Osca y Peiró (2007) investigaron la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral, teniendo como variable moduladora la implicación con el trabajo. Implicación con el trabajo se entiende como un sentido de profundo compromiso y de identificación psicológica con el trabajo.

El método usado fue el correlacional. La muestra estuvo formada por 779 soldados del ejército español. Se encontró una relación significativa entre las dos dimensiones de la implicación con el trabajo y la satisfacción laboral. La identificación con la dimensión psicológica con el trabajo, positivamente ($\beta = .314$, $p = .001$); además el porcentaje de varianza explicada aumenta de forma muy significativa hasta un 33%. La dimensión de deber u obligación, negativamente ($\beta = -.229$, $p = .001$), al aumentar los sentimientos de obligación, disminuye la satisfacción. Se puede observar que cuando la identificación con el trabajo es alta, el estrés no influye en la satisfacción laboral. El estrés solo influye en la satisfacción laboral cuando la implicación con el trabajo es baja.

Por su parte Mañas Rodríguez, Joan Boada, González E. y Aguiló (2007) hicieron un estudio en España sobre satisfacción laboral y el compromiso con la empresa: La satisfacción laboral y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. El método usado fue el correlacional. La población estuvo formada por los empleados de la administración pública de una ciudad mediana, consistente en 5000 empleados. Se tomó una muestra de 697 empleados en total.

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y su posibilidad de compromiso con la empresa ($r = .311, p = .01$) También se encontró una relación significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida ($r = .539, p = .01$). También se encontró una relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = .375, p = .01$)

Justificación

La satisfacción laboral es un tema de actualidad. El procurar que el trabajador esté satisfecho ha cobrado importancia. Un trabajador satisfecho puede ser un trabajador productivo, saludable y que representa un valioso activo para la empresa.

Durante los años que la investigadora fue líder en centros educativos observó que cuando los empleados estaban satisfechos, se mostraban positivos y dispuestos a cooperar con la empresa. Cuando las condiciones de trabajo no alcanzaban las expectativas que los empleados tenían, había más absentismo y actitudes negativas hacia el trabajo en sí mismo. Además se hizo una investigación sobre la satisfacción que el maestro experimentaba en su trabajo y la satisfacción que los padres sentían con los maestros de sus hijos, así como la satisfacción que los alumnos tenían con sus maestros. El estudio mostró que los padres y alumnos estaban más satisfechos con los maestros que reportaron más satisfacción con su trabajo. Desde entonces la investigadora tuvo interés en investigar causas y relaciones entre factores que pueden predecir o relacionarse con la satisfacción en el trabajo, puesto que el servicio como docentes es de gran importancia y afecta mucho a los alumnos.

Además de lo anterior existe en la actualidad mucho interés respecto a que los empleados gocen de bienestar y satisfacción en todo tipo de empresas. Destacan

entre las empresas de servicio, las instituciones educativas, pues son las que pueden generar líderes para el futuro. Las que tienen en sus manos el potencial humano de desarrollo. Son las escuelas las que pueden forjar el futuro de una nación y por esa razón su servicio debe ser de alta calidad. ¿Cómo puede un docente dar un servicio de calidad si tiene altos niveles de estrés? Su servicio puede ser deficiente y afectará a los líderes del futuro. Es muy importante investigar este tema y aportar ideas y pautas que puedan favorecer un nivel alto de satisfacción laboral.

Las anteriores son algunas de las razones que dan origen a la presente investigación, tratando de investigar formalmente relaciones entre las variables y aportando ideas para mejorar la satisfacción de los empleados y su productividad.

Planteamiento del problema

Toda empresa busca alto rendimiento, resultados positivos y metas logradas. Quienes llevarán a cabo el cumplimiento de los objetivos son los empleados. Para lograrlo es necesario que experimenten satisfacción en lo que hacen. La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. La satisfacción laboral puede determinarse por las expectativas que el trabajador tiene sobre el trabajo en sí mismo y por la manera como deberían ser las cosas. Es de vital importancia que los empleados estén satisfechos en su trabajo porque de ello puede depender el éxito o el fracaso de la empresa.

Por otro lado, el estrés es parte de la vida y es inevitable enfrentarlo, pero se debe cuidar que no sea intenso por mucho tiempo. La labor docente es de gran importancia en cualquier lugar del mundo y en cualquier cultura. Sus implicaciones son

para corto, mediano y largo alcance pues tiene que ver con el presente y el futuro de los estudiantes. Por ser una labor de servicio y formación humana, puede ser estresante. Por esta razón, las autoridades y directivos en el área deben hacer esfuerzos unidos por crear condiciones que favorezcan la alta satisfacción y el bajo estrés de los docentes.

Declaración del problema

El problema de esta investigación es el siguiente:

¿El nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las escuelas primarias de la zona 79 de Montemorelos, Nuevo León, México?

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas complementarias.

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la Zona 79 de Montemorelos?
2. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos?

Hipótesis

Para efecto de contestar las preguntas resultantes de la declaración del problema de esta investigación, se formularon algunas hipótesis como respuestas tentativas.

Hipótesis principal

H1: El nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Hipótesis complementarias

H2: Existe relación significativa entre el nivel el estrés laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

H3: Existe diferencia significativa en el nivel de estrés laboral según el género de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

H4: Existe diferencia significativa en el nivel de estrés laboral según el tipo de escuela de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

H5: Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

H6: Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral según el género de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

H7: Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción según el tipo de escuela de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Objetivos de la investigación

Los objetivos de la investigación fueron los siguientes:

1. Elaborar los instrumentos de evaluación que midan el nivel de satisfacción laboral y el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria de la zona 79.
2. Determinar si el nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción de los docentes de primarias de la zona 79 de Montemorelos.
3. Conocer el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.
4. Contribuir al hacer un aporte de investigación a la administración de las escuelas primarias de Montemorelos.

Delimitaciones

La investigación considera las siguientes delimitaciones.

1. La investigación se extiende únicamente a docentes la zona 79 de las escuelas primarias de Montemorelos.
2. La investigación incluye a docentes de escuelas públicas y de escuelas privadas de Montemorelos de la zona 79 en el año 2009.
3. Algunas hipótesis no tienen marco teórico (edad, género y tipo de escuela). fueron incluidas por interés de la investigadora.
4. Las escuelas primarias de la zona 79 incluidas en esta investigación, se Encuentra ubicadas en la zona urbana únicamente.

Limitaciones

El instrumento no fue aplicado en todas las escuelas por la investigadora. Esto pudo tener algún efecto en la recolección de datos.

Supuestos

Algunos supuestos para la presente investigación fueron los siguientes:

1. Todos los docentes entendieron muy bien las instrucciones dadas.
2. Los maestros contestaron con objetividad cada pregunta.
3. El responsable de aplicar los instrumentos no influyó en las respuestas.

Definición de términos

A continuación se presenta el significado de algunos términos:

Nivel de estrés laboral. Se refiere a la respuesta de los docentes ante los factores que generan estrés en su ambiente de trabajo. Esta respuesta se medirá en una escala del 1 al 5, considerándose el 1 como la respuesta de un bajo nivel de estrés y el 5 como una respuesta con alto nivel de estrés.

Nivel de satisfacción laboral: Se refiere al grado de satisfacción que experimentan los empleados. Se entiende satisfacción laboral como una actitud positiva hacia el trabajo, también es tener sentimientos de bienestar por lograr cubrir necesidades y lograr cumplir las expectativas esperadas.

Zona 79: Es una de las cuatro zonas en las que está organizado el sistema educativo de la ciudad de Montemorelos. La zona 79 está formada por 17 escuelas urbanas, cuatro de las cuales son privadas y 11 son públicas. La zona 79 no comprende escuelas rurales. El número de zona 79 es asignado por la Dirección de Planeación Educativa de la Secretaría de Educación. El número se designa en base a si la zona es estatal o federal. La zona 79 pertenece al sistema estatal, es decir que es sostenida económicamente por el estado de Nuevo León.

Nivel de estrés laboral: Se refiere a la respuesta de los docentes ante los factores que generan estrés. Esta respuesta es una reacción física, psicológica y química de defensa del cuerpo ante demandas exigentes del medio. El cuerpo reacciona a la defensiva o se defiende del factor generador de estrés.

Marco filosófico

La satisfacción laboral es una actitud positiva hacia el trabajo y es también tener sentimientos de bienestar por lograr cubrir necesidades y lograr las expectativas esperadas, pero más allá de esto como adventistas del séptimo día creemos que el trabajo docente es satisfactorio porque en sí mismo es una invitación de Dios a participar en esa noble tarea de trabajar con las mente humanas en un período de gran sensibilidad, como es la niñez y la juventud. La satisfacción laboral es mucho más que una actitud, en el contexto cristiano significa casi un deber, porque aún Salomón en el libro de Eclesiastés (9:10, Versión Reina Valera 1990) dice: “todo lo que te viniere a la mano para hacer, hazlo según tus fuerzas, porque en la tumba a la que todos van, no hay memoria, ni trabajo, ni sabiduría” Así, en el marco de las creencias de los adventistas del séptimo día, el trabajo docente es una invitación hermosa a participar con Cristo y por esta razón lo hacemos con entrega y con gusto.

Por otro lado, aunque todos los seres humanos tienen estrés y nuestra sociedad ha favorecido su desarrollo, también es cierto que si se depositaran las cargas emocionales en las manos de Dios, el nivel de estrés descendería, porque Pedro dice (1ra Pedro 5:7, 1990) “echando vuestra ansiedad sobre él porque él tiene cuidado de vosotros” Todo problema por difícil que sea, puede presionar menos la vida humana cuando encuentra un auxilio en Dios. White (1910) aconseja que no tenemos nada que temer del futuro a menos que olvidemos cómo Dios nos ha guiado en el pasado. Ella añade que para resolver nuestras dificultades Dios tiene mil maneras de resolverlas, solo necesitamos confiar en él como un Dios amante y que se interesa en cada detalle de nuestras vidas.

Organización del Estudio

El resto del estudio ha sido dividido en cuatro capítulos:

El capítulo II contiene el marco teórico en el que se analizan los aspectos más relevantes del tópico de estudio. Está dividido de la siguiente manera: introducción, conceptos, importancia y factores de la variable nivel de satisfacción laboral, importancia de las relaciones interpersonales, conceptualización de la variable nivel de estrés laboral, la importancia, características, y finalmente la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral.

El capítulo III presenta la metodología de la investigación. Se desglosa de la siguiente manera: introducción, tipo de investigación, población y muestra de estudio, descripción de los instrumentos de medición y la forma como se elaboraron, variables, operacionalización de las variables, validez y confiabilidad de los instrumentos, hipótesis nulas, operacionalización de las hipótesis, preguntas complementarias, y recolección y análisis de datos.

El capítulo IV presenta los resultados de la investigación. Está dividido de la forma siguiente: introducción, análisis de variables demográficas, pruebas de hipótesis, preguntas complementarias y resumen del capítulo.

El capítulo V presenta la dimensión de los resultados. Introducción, conclusiones, discusión y recomendaciones, según los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

Esta investigación tuvo el propósito de conocer si el nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

En este capítulo se presentan de manera detallada las definiciones relacionadas con las variables del problema que se está investigando, con el propósito de sustentarlo teóricamente, determinar los contenidos de los instrumentos, generar hipótesis y favorecer las conclusiones y recomendaciones.

Estrés Laboral

Estrés laboral.

Según Fernández y Paverick (2003) el trabajo juega un papel destacado en la vida del hombre. La mayoría de las personas pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida. Sin embargo, sólo recientemente en la era moderna se ha comenzado a estudiar el trabajo desde el punto de vista científico.

Cano (2002) señala que el trabajo puede ser una fuente de problemas de salud, específicamente de estrés, que se da cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona para hacerles frente. El

estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008) postula que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción.

Lazarus (1999) indica que es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

También Pérez Nieto, et al. (2001) dicen que el estrés es el resultado de la interacción entre un hecho o situación, al que llamaremos estresor, y la respuesta de cada individuo, que traduce y percibe ese elemento de manera amenazante. Esta interacción produce en el organismo una serie de reacciones físicas, emocionales y psicológicas, con diferentes consecuencias a corto, mediano y largo plazo.

Kreitner y Kinicki (1997) comentan que el estrés no es bueno ni malo en sí mismo. Por una parte, representa los desafíos que excitan y mantienen alerta, sin los cuales para muchas personas, la vida sería monótona y sin sentido. En el otro extremo de la escala, traduce aquellas condiciones bajo las cuales los individuos enfrentan exigencias que no pueden satisfacer física o psicológicamente, las cuales provocan alguna alteración en uno u otro de estos niveles.

Por su parte Vásquez, (2009) comenta que hay dos tipos de estrés: el eustrés que es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada, proporciona motivación y energía para enfrentar los obstáculos; y el distrés, que es el estrés negativo que mantenido por mucho tiempo puede llegar a ser muy perjudicial. Cuando las personas reaccionan de una manera afirmativa y positiva frente a

exigencias, resolviéndolas objetivamente, hablamos de eustrés; cuando la reacción es negativa debido a demandas excesivas y falta de recursos estamos frente a distrés o estrés negativo.

Mora (2008) añade que todo causa estrés en la actualidad, tanto un ascenso como un despido.

Sánchez de Gallardo, Pirela de Faria y Finol de Franco (2003) señalan que el estrés es negativo cuando se experimenta en altos niveles y por tiempo prolongado, es entonces cuando surgen problemas laborales como el absentismo, accidentes, abuso de sustancias, toma de decisiones erradas, falta de concentración y problemas de salud.

Es decir, el estrés como refiere Fontana (1995) es “una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo” (p. 4).

Ante un evento, refiere Robbins (1999) la persona tiene pensamientos y expectativas con relación al hecho, fundamentado en sus motivos, creencias y valores, al mismo tiempo experimenta sentimientos negativos como la angustia y el miedo, o positivos, como la confianza y la esperanza. Igualmente su organismo emite respuestas relacionadas con actividad neurológica y endocrina las cuales pueden influir en procesos corporales como el metabolismo, el funcionamiento del sistema cardiovascular y nervioso autónomo, así como reacciones inmunológicas diversas.

Para Marieneri (1999) el estrés se inicia como una actitud mental ante situaciones demandantes, y repercuten en la fisiología del individuo. El componente actitudinal ha instado a estudiosos de la personalidad a desarrollar perfiles psicológicos de personalidad que indiquen la predisposición al estrés.

Factores de estrés laboral

Barlow (2000) identifica un grupo de sujetos, llamados de personalidad tipo A, de movimientos rápidos o apresurados, impacientes, orientados hacia el trabajo, hacia metas y no tanto hacia las personas. Por ser individuos de naturaleza enérgica y ambiciosa, descuidan normas de salud, con incidencia comprobada en trastornos psicofisiológicos y específicamente problemas cardíacos. El autor también reporta personalidades llamadas del tipo B, quienes no se enfadan ni agitan fácilmente, con una actitud generalizada de tranquilidad y calma, ellos tienen una incidencia mucho menor de enfermedades típicas de las personas estresadas, entre ellas, coronarias o gastrointestinales porque tienen mayor tolerancia ante los estresores.

Maslach y Jackson (1986) explican que la personalidad puede ser un factor desencadenante de estrés, además de la edad y años de ejercicio profesional, género y apoyo social. Una personalidad madura y una situación vital favorable serían factores protectores ante el desgaste profesional.

Según Flores (2000) los factores estresantes son producidos por las condiciones de trabajo, bajas perspectivas de promoción, esperanzas frustradas respecto al salario, responsabilidad y autoestima insuficientes.

Se considera a los profesores, particularmente los universitarios, sometidos a constantes exigencias en cuanto a tomar decisiones importantes, mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento, introducir cambios efectivos e innovar; por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional, está presente, en mayor o menor grado, en el desarrollo de las tareas ocupacionales (Peiró y Prieto, 1996).

Jarvis (2002, citado en Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007) dice que las variables implicadas en el estrés docente son carga de trabajo, disciplina, ambiente laboral, eficiencia personal y relación con los colegas.

Sánchez (2003) indica que los docentes sufren altos niveles de estrés ocupacional, afectando negativamente el nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud, lo cual conlleva a síntomas psicossomáticos, padecimiento de serias enfermedades; donde se pueden desarrollar y acumular gradualmente, provocando el agotamiento. En las organizaciones educativas se dan una serie de factores, entre ellos: (a) variadas responsabilidades, (b) ambigüedad de rol, (c) salario bajo, (d) falta de reconocimiento, (e) pocas posibilidades de ascenso, (f) el trabajo en sí mismo, (g) dificultades para la actualización profesional y (h) relaciones interpersonales.

Adicionalmente, Norfolk (2000, citado en Sánchez de Gallardo, et al., 2003) plantea como fuente de estrés, el exceso de trabajo, que genera presiones demasiado intensas. Situación a evidenciarse en docentes con alto número de secciones, en consecuencia, elevada cantidad de alumnos. Tomando en cuenta la vinculación de la remuneración con las horas de clases asignadas, los profesores trabajan mayor número de horas, con el correspondiente desgaste físico y psicológico producido por la preparación de clases, distintos programas, atención a alumnos, las relaciones interpersonales, diseño de evaluaciones y corrección de las mismas.

Pero Barahona Guerrero y Castro Vicente (1997) explican que la pertenencia a un grupo, el apoyo de los compañeros o la oportunidad de trabajar en equipo, son factores que pueden proporcionar elevada gratificación y producir satisfacción y

bienestar, constituyéndose elementos motivacionales que previenen y reducen la insatisfacción y el estrés laboral.

García (2000) comenta que el género también tiene importancia en las respuestas al estrés. Las mujeres tienen respuestas más intensas ante los factores de estrés que los hombres. Ella comenta que esto puede deberse a que las mujeres tienen más carga total de trabajo y mayor responsabilidad en la crianza de los hijos, lo que puede gastarles emocionalmente y favorecer niveles altos de estrés.

Lundberg (1999, citado en Averasturi, 2005) añade que el estrés por sobrecarga laboral es un problema de salud más frecuente en mujeres que en hombres. Hay más sintomatología, enfermedad, medicación y absentismo laboral en el género femenino que en el masculino.

Sin embargo, Willians (1999, citado en Rodriguez Molina y Silla Peiró, 2006), plantea que tanto el hombre como la mujer son propensos al estrés laboral, pero algunos estresores crónicos se asocian más con las mujeres que con los hombres, como la carga de trabajo, considerándose que la mujer lleva dos cargas, la del hogar y la de su lugar de empleo.

Importancia del estrés laboral

En la actualidad de manera explícita se plantea el estrés como el principal responsable de un elevado número de trastornos psicofisiológicos y efectos cognoscitivos, emocionales y conductuales. Dichas manifestaciones se enfatizan cada vez más, como un producto de los cambios dados en los ámbitos económico, político, social, tecnológico, educativo, por esta razón hace décadas los psicólogos clínicos, así como médicos y fisiólogos, examinan los efectos del estrés sobre la salud (Shulz

1998, citado en Losada Baltar, Montorio Cerrato, Fernández de Trocóniz y Márquez Gonzales, s/f.).

Kyriacou (2003) afirma que la docencia es un trabajo fascinante que permite ayudar a otros a desarrollarse, pero también es un trabajo exigente y todos los profesores terminan tarde o temprano sufriendo estrés.

Para Maslach y Jackson (1998), la enseñanza es una de las profesiones más extendidas y en mayor contacto con las personas como receptores de su actividad profesional, se considera una ocupación agotadora asociada a niveles significativos de estrés. Se ha descrito a los profesionales de las denominadas profesiones de ayuda, como los más vulnerables al agotamiento emocional y escepticismo en el ejercicio de su actividad laboral al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos.

En la actualidad, el síndrome del quemado es considerado como un proceso resultante de un estrés crónico laboral al que se ve sometido el profesional y una de las principales fuentes potenciales de problemas, a nivel fisiológico, cognitivo, emocional y conductual (Peiró, González, Zurriaga, Ramos y Bravo, 1989).

Según Mingote, Jiménez y Herrera (2008), el estrés de los maestros ha aumentado. Una consecuencia de ello ha sido el incremento del burnout o desgaste profesional. Las tasas de desgaste profesional pueden variar en función de contextos organizacionales y poblaciones específicas, pero las consecuencias del síndrome son amplias e importantes y afectan a la salud mental, a la salud física, a la calidad de vida y a la eficacia. Esta situación plantea la necesidad de desarrollar programas de prevención e intervención que ayuden a controlar y paliar tales efectos.

Para Guic, Bilbao y Bertín (2002) el estrés no sólo desencadena problemas en el ámbito de la salud mental y física de los individuos, sino que también tiene repercusiones económicas para las organizaciones donde éstos trabajan.

En definitiva, el estrés en el trabajo es un fenómeno tan variado y complejo como la propia vida. Su efecto en el trabajo puede afectar la calidad de vida y la salud total de los empleados (Peiró y Prieto, 1996).

Satisfacción laboral

Conceptos

La satisfacción laboral ha sido considerada desde una gran variedad de ópticas y disciplinas, y ha sido definida en numerosos estudios.

Algunos autores entienden la satisfacción laboral como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo (Robbins y Coulter, 1998)

La Real Academia de la Lengua Española s.f. define actitud como un estado de disposición mental, que es organizado mediante la experiencia y que ejerce un influjo dinámico y orientador sobre las respuestas que el individuo mantiene ante los objetos y ante las diversas situaciones.

Según Kinicky y Kreitner (2003) Las actitudes son enunciados de evaluación, ya sean favorables o desfavorables; con respecto a los objetos, a la gente o a los eventos, reflejan cómo se siente uno acerca de algo.

Dubrin (2003) añade que las actitudes son parte importante del comportamiento organizacional, porque están ligadas con la percepción, el aprendizaje y la motivación, las actitudes son complejas y tienen tres componentes:

El componente cognitivo, se refiere al conocimiento o creencias intelectuales que un individuo podría tener sobre un objeto. El componente afectivo o sentimiento, se refiere a la emoción ligada a un objeto o tarea. El componente conductual, se refiere a la forma como actúa una persona.

Por su parte Fragassi (2006) comenta que en la actitud influyen las motivaciones, las experiencias pasadas, la voluntad, la inteligencia, las emociones, lo congénito, el ambiente y la cultura.

Mueller y McGloskey (1990) también entienden la satisfacción laboral como una orientación positiva hacia el empleo.

Rico y Sánchez (1996, citados en Ramos Carillo y Alba Vez, 2002) apoyan lo anterior diciendo que la satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas y es un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo. Hay factores ligados a la interacción con los superiores, así como aspectos organizativos y funcionales que pueden ser fuentes generadoras de insatisfacción en el personal de una empresa.

Álvarez (2001) también comenta que hay bastante consenso acerca de que la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial, está estrechamente ligada a un conjunto de actitudes que tienen una importancia decisiva en el comportamiento y los resultados de los individuos y los colectivos.

López (2006) apoya lo anterior diciendo que La satisfacción laboral implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los

individuos y los colectivos en el contexto laboral, que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

Para Briceño (2005) la satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas y es un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo.

Rodríguez Caballero (2002) añade a lo anterior que la satisfacción laboral es una actitud que se distingue básicamente de la motivación para trabajar, en que ésta última se refiere a las disposiciones de conducta, es decir a la clase y selección de conducta así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo, y las consecuencias posibles.

Concretamente la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo (Torres, 2007).

Factores de satisfacción laboral

El comportamiento de las personas en una organización depende de factores internos como la personalidad, la motivación, los valores, las emociones y las actitudes; como también depende de factores externos como las políticas de la empresa, el sistema de recompensas, factores sociales y ambiente laboral (Ruiz Ben, Vásquez Bausa, Santiago Cruz y Mata Calvo, 2009).

Para Strauss y Seyle (1992, citados en Mella et al., 2006) la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes ante factores tales como: incentivos

económicos, condiciones de trabajo, relaciones de mando, estilos gerenciales, relaciones interpersonales y características individuales.

Sin embargo Rahman y Zanzi (1995, citados en Sánchez Cañizares, Guzmán López y Vásquez de la Torre, 2007) comentan que la satisfacción laboral no está influida por las mismas en todas las empresas y por esto es importante investigar las necesidades de los empleados en el ámbito laboral específico.

Para Flores (2000) hay muchos factores que repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero también influyen en la satisfacción laboral como por ejemplo la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio económica, actitudes recreativas practicadas, relaciones practicadas, afiliaciones sociales y relaciones familiares. También la compatibilidad entre personalidad y el puesto incrementa la satisfacción laboral, ya que las personas poseerían los talentos y habilidades adecuadas para cumplir con las demandas de su trabajo.

Por su parte Spector (1992, citado en Lacruz Gil, s.f.) comenta que se dispone de abundante evidencia empírica de que las personas que desempeñan tareas repetitivas y pobres sienten un mayor aburrimiento, infrutilización de sus habilidades e insatisfacción general, en realidad el enriquecimiento de las tareas es uno de los principales objetivos de la formación profesional en la empresa y en parte, ahí reside su carácter motivador.

Para Martín del Pilar (2006) factores influyentes en la satisfacción laboral son las condiciones físicas, los horarios, el salario y las relaciones personales.

También Korunga, Weiss, Huemer y Kareta (1995, citados en Lacruz, s.f.) expresan que la satisfacción también se puede obtener ante el cambio y la innovación

tecnológica, dependiendo asimismo de los contenidos del puesto (variedad, esfuerzos intelectuales, identidad, cualificación) y del nivel de participación de los empleados.

Gardulf et al, (2008), mencionan cinco factores relacionados con la satisfacción laboral: sentirse competentes, sentimientos de satisfacción con su jefe, oportunidades de desarrollo profesional, diálogos con su jefe para mejorar su trabajo y relaciones interpersonales.

Soranun (2008) menciona como factores predictores para satisfacción laboral las condiciones operativas, promoción, supervisión, relación con colegas, comunicación y el desafío del trabajo.

Además Amelia (2002) comenta que las condiciones físicas desfavorables en el trabajo y el bajo salario son factores asociados con insatisfacción mientras que el reconocimiento y el logro con la satisfacción, como lo sugiere el modelo de Herzberg.

Drassinower y Vivanco (2004) comentan que en su mayoría los trabajadores se muestran satisfechos frente al sentido de pertenencia, planificación y organización, equipo de trabajo, relaciones interpersonales con los jefes y compañeros, equidad, autonomía, capacitación, desarrollo de carrera, condiciones físicas y evaluación del desempeño.

Parés (2006) expone que se ha observado que los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la

satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

En cuanto al reconocimiento Parra Garrido (2001) dice que debe empezar por el vértice directivo de una organización y no en la base de trabajadores. Aunque en los cambios conceptuales y procedimentales que muestras las tendencias gerenciales, no se descarta que los mismos trabajadores den ejemplo en cuanto al reconocimiento por los buenos resultados de sus compañeros.

Fernández et al. (2000) aseguran que la dimensión de mayor satisfacción laboral es la competencia profesional, seguida de las relaciones entre profesionales, mientras que las dimensiones de insatisfacción laboral son el exceso de tensión relacionada al trabajo y la falta de promoción profesional.

Los empleados no funcionan aisladamente como entes individuales, puesto que todos pertenecen a un grupo formal y la mayoría también a un grupo informal (Kast Khan, 1996).

Para Robbins (1999) los factores de satisfacción laboral más determinantes son sistema de recompensas, condiciones de trabajo, reto del trabajo en sí mismo, condiciones físicas y el apoyo de los colegas.

Importancia de la satisfacción laboral

Los gerentes han descubierto, según Killian (1990), que existe una mayor productividad y por lo tanto mayores ganancias cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo.

Esta afirmación es confirmada por Gibson, Ivancevich y Donnelly (1993) cuando señala que la alta satisfacción laboral puede mejora la calidad de vida laboral en

las organizaciones, produciéndose un alto rendimiento, prontitud y rapidez en la ejecución, identificación con la organización, entusiasmo y optimismo.

La satisfacción laboral es de gran interés en los últimos años por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales (Palma, 1999).

Torres (2007) comenta que la satisfacción laboral mejora la productividad global de la organización y reduce el agotamiento laboral. Así, el estudio del clima laboral debe ser una acción necesaria para determinar qué factores deben ser tratados con el fin de mejorarlos e incidir positivamente en el clima de trabajo de la institución, organismo o ayuntamiento.

Arciniega (2002) menciona que durante años ha prevalecido en la mente de muchos directores y gerentes el paradigma de que un colaborador satisfecho es un empleado productivo. Desde la perspectiva empresarial, esta búsqueda se transforma en la meta de todo director o gerente.

El hecho de faltar al trabajo puede representar una forma tentativa y breve de alejarse de él. "La causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo" (Flores, 2000, p.184).

Por otro lado, extensos y variados estudios han indicado una serie de relaciones que la satisfacción laboral tiene con la calidad de vida del trabajador, con la organización en sí y, como efecto final, con la sociedad. Existe evidencia clara que un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, tales como:

cefaleas, problemas de salud mental, cardiopatías y accidentes vasculares cerebrales, entre otros (Locke, 1984).

Es más probable que los empleados satisfechos sean ciudadanos satisfechos, por lo que se presta mayor interés a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento. "Subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio" (Peiró y Prieto, 1996, p. 344).

Estrés laboral y satisfacción laboral

Sarafino (1997) señala que el estrés "es la condición que resulta cuando las transacciones persona-ambiente llevan al individuo a percibir una discrepancia entre las demandas de la situación y los recursos de sus sistemas biológico, psicológico y social" (p. 70).

El estrés en el trabajo se ha convertido en una característica común de la vida moderna. Los resultados de una encuesta aplicada a 28.000 trabajadores de 215 organizaciones en los estados Unidos revelaron una poderosa asociación del estrés ocupacional con deficiente ejecución en el trabajo, problemas de salud agudos y crónicos y burnout en los empleados (Williams y Cooper 1998, citados en Omar, 2006).

Según Moreno Jiménez (1997, citado en Berumen, s/f) existen algunos factores que hacen el trabajo estresantes. El estudio de los factores de estrés en las diversas profesiones se suele efectuar atendiendo a los factores organizacionales y laborales según los diferentes modelos de organización. Dentro del ámbito organizacional

los estresores más citados en la literatura han sido: el conflicto de roles, entendido como la coexistencia de exigencias opuestas y de difícil conciliación, requeridas en la realización del trabajo.

Artacozy y Rabada (1999) añaden que la satisfacción laboral es influida por los estresores más comunes en la labor docente, como los son la conducta de los alumnos, las relaciones sociales, la necesidad de reconocimiento y las condiciones físicas para realizar el trabajo.

Pero para la Organización Internacional del Trabajo (1998) la baja satisfacción laboral, así como el absentismo son problemas que enfrentan diversas organizaciones en todo el mundo.

El estrés por el trabajo produce bajas y/o absentismo. De esta manera, los profesores, policías, auxiliares sanitarios, conductores de ambulancia, directivos, son los que más estrés padecen, pero todo trabajador puede sufrirlo, debido a la mala organización del trabajo y a la desmotivación (Navarro Avarguez y Rubio León, 2001).

Por otro lado es muy importante observar que en las instituciones en las que hay un clima laboral positivo, buenas relaciones y un sentido de compromiso de los empleados con su trabajo como un elemento central en sus vidas los efectos del estrés se reducen significativamente. (Mathieuc y Zajac, 1990; Mowday, Porters y Steer, 1982; Somers, 1995; Tubs, 1994, citados en Araujo López, et al. 2007).

Decker y Borgen (1993) explican que la mayoría de los hallazgos de investigaciones ha encontrado en empleados de diferentes ocupaciones una asociación negativa entre estrés en el sitio de trabajo y la satisfacción laboral.

También Salom y D'Anello (1992) comentan que muchos estudios han mostrado esta correlación negativa entre satisfacción laboral y nivel de estrés.

Pero Pozo Muñoz, Alonso Morillejo, Hernández Plaza y Martos Méndez (2005) comentan que no existe un modelo general que asegure que ciertas condiciones vayan a provocar los mismos índices de satisfacción en todos los contextos laborales.

Begley y Czajka (1993, citados en Araujo López et al. 2007) explican que las personas que trabajan en profesiones de servicio y que tienen un compromiso con su profesión no sufren tanto los efectos negativos del estrés, en términos de insatisfacción laboral. El incremento del estrés solo causa insatisfacción cuando el compromiso organizacional es bajo.

También Rahman y Zanzi (1995, citados en Sánchez Cañizares et al. 2007) comentan que la satisfacción laboral no está influida por los mismos factores en todas las empresas y por esto es importante investigar las necesidades de los empleados en el ámbito laboral específico.

Para Flix (2009) los profesionales asistenciales, que se hacen cargo de las necesidades de otros y trabajan para suplirlas son los que más estrés tienen, como es el caso de los maestros.

Pero para Barahona Guerrero y Castro Vicente (1999) aunque el estrés y la satisfacción laboral parecieran estar estrechamente asociadas, el estrés es un fenómeno muy complejo que depende de numerosas variables y no siempre es sinónimo de insatisfacción laboral. Aún es posible que algunas áreas asociadas a insatisfacción laboral no produzcan estrés.

Ortega (citado en Calabrese, 2006.) señala algunos factores asociados al estrés y que inciden en la satisfacción laboral como son el puesto, el ritmo de trabajo, la participación y el control que se mantiene sobre el trabajo.

Específicamente los docentes, según Díaz Granados (1999), enfrentan factores que más se asocian con el estrés y la satisfacción laboral como ser el desinterés, el papel burocrático, falta de interés de los colegas y desmotivación de los estudiantes.

Salanova y Martínez (2005) señalan que son las maestras las que están más estresadas que los maestros, esto posiblemente por la amplitud de funciones que realizan dentro y fuera de casa.

Greenglass y Noguchi (1991) confirman lo anterior diciendo que en las mujeres, debido a los múltiples roles que cumplen, los niveles de estrés son mayores que en los hombres, constituyendo las interferencias en el desempeño laboral la principal fuente de estrés. Así mismo, se ha encontrado que las mujeres señalan mayor número de eventos estresantes que los hombres.

Artazcoz y Rabada (1999) sin embargo comentan que en maestros y maestras la satisfacción laboral es influida por los estresores comunes en la labor docente, como los son la conducta de los alumnos, las relaciones sociales, la necesidad de reconocimiento y las condiciones físicas para realizar el trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si el nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

En este capítulo se presenta una descripción de la metodología y los procedimientos que siguió este estudio:

1. Tipo de investigación: En esta sección se da una breve explicación del tipo de investigación con el que se trabajó.

2. Población: Se describe la población que se consideró en esta investigación.

3. Se explica que la muestra es casi toda la población por tratarse de una población pequeña, que consiste únicamente en diecisiete escuelas.

4. Instrumento de medición: En esta sección se clasifican las variables, se describe el proceso que se siguió en la elaboración del instrumento de medición, los pasos que se dieron para la validez del mismo, el método que se utilizó para calcular la confiabilidad del instrumento y la operacionalización de las variables.

5. Hipótesis: Se presentan las hipótesis nulas y su operacionalización.

6. Preguntas complementarias. Se presentan las preguntas adicionales.

7. Recolección de datos: En esta sección se presentan los pasos que se siguieron para la recolección de toda la información.

8. Análisis de datos: En esta sección se presentan las estadísticas que fueron utilizadas para obtener las conclusiones a esta investigación.

Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo descriptiva, correlacional, explicativa, cuantitativa y de campo.

Es descriptiva porque se podrá medir el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral.

Es correlacional porque permitirá buscar posibles relaciones entre el nivel de satisfacción y el nivel estrés laboral con la variable edad.

Es explicativa, porque pretende encontrar la posible influencia del nivel de estrés laboral en el nivel de satisfacción laboral.

Es cuantitativa porque se utilizó la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas; se utilizó la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en la población.

Es de campo porque los datos de interés fueron recogidos en forma directa en el sitio de trabajo de los docentes de las escuelas de Montemorelos.

Población

La población que se estudió en esta investigación está formada por 137 maestros de las escuelas primarias de la zona 79 de Montemorelos. La zona 79 está formada por 17 escuelas, de las cuales 13 son públicas y cuatro son privadas.

Muestra

Se pretendió tomar el total de la población como muestra, pero se obtuvo la participación voluntaria de 102 maestros, de 13 de las 17 escuelas. Se aplicaron los instrumentos a los docentes que estaban presentes el día de la aplicación.

Instrumentos de medición

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003), un instrumento de medición es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo, el instrumento sintetiza en sí toda la labor previa de investigación: pues resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados.

Variables

Las variables son características, atributos, rasgos, cualidades o propiedades que se dan en individuos, grupos u objetos (Zorrilla Arena, 1989). A continuación se describen las variables.

Dependientes

La variable dependiente utilizada en esta investigación fue la siguiente: Nivel de satisfacción laboral. El comportamiento de esta variable fue observado a partir de las respuestas que dieron los docentes.

Independientes.

Para este estudio se consideraron las siguientes variables independientes: nivel de estrés laboral, edad, género y tipo de escuela.

Elaboración de los instrumentos

Los instrumentos utilizados en esta investigación contienen las cinco variables y se siguió el mismo proceso de elaboración para todas las variables, nivel de estrés laboral y nivel de satisfacción laboral, como se explica a continuación.

1. Se analizó literatura especializada de diferentes autores.
2. Se analizaron algunos instrumentos para evaluar el estrés laboral y la satisfacción laboral.
3. Se siguió un proceso riguroso para su elaboración bajo la dirección de Manuel Ramón Meza (Asesor principal), Aarón García (especialista en Recursos Humanos y asesor), Alfredo Licón (especialista en Recursos Humanos y asesor) y la investigadora.
4. El instrumento fue validado por cinco expertos, incluyendo el director regional de educación de Montemorelos.
4. Se hicieron varias revisiones por parte de los asesores.
6. Se hizo la prueba piloto a docentes de escuelas primarias de la zona 80.
7. No hubo preguntas de parte de los sujetos, el instrumento fue muy claro.
8. Se construyó la base de datos en el programa estadístico SPSS versión 15.0.
9. Se capturaron los datos de los instrumentos.
10. Se midió la confiabilidad dando un valor de .89 para el instrumento de nivel de satisfacción laboral y .94 para el instrumento de nivel de estrés.

11. Se solicitó aprobación a los tres asesores de la investigación Manuel Ramón Meza, Aarón García y Alfredo Licón.

12. Los asesores aprobaron el instrumento para su aplicación definitiva. Los instrumentos tuvieron como objetivo evaluar las variables nivel de estrés laboral, con 25 ítems y nivel de satisfacción laboral, con 25 ítems, haciendo un total de 50 ítem (ver Apéndice A).

Validez

La validez, señalan Hernández Sampieri et al. (2003) está relacionada con el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Para la validez de los instrumentos utilizados en esta investigación se dieron los siguientes pasos:

1. Lecturas de bibliografía especializada.
2. Dirección de los asesores.
3. Validación por cinco expertos.
4. Prueba piloto a docentes de primaria de la zona 80 de Montemorelos.

Confiabilidad

La confiabilidad es la herramienta utilizada para medir la coherencia de una prueba, lo fiable, que es lo consistente, lo estable, lo predecible y fidedigna (Slakind, 1998).

Para calcular la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método de Alfa de Cronbach obteniéndose un valor de .890 para el instrumento de nivel de satisfacción laboral y .942 para el instrumento de nivel de estrés laboral. Ambos valores son considerados muy aceptables para esta investigación (ver Apéndice B).

Operacionalización de las variables

En esta sección se definen conceptual, instrumental y operacionalmente las variables del estudio. La conceptual se basa en definiciones de diccionarios o libros especializados que describen la esencia de las variables; la definición instrumental indica la forma en que las variables en estudio son descritas y la definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que deben realizarse para medir las variables del estudio (Hernández Sampieri et al., 2003).

La operacionalización de algunas variables se presenta en la Tabla 1. La operacionalización completa se presenta en el Apéndice C.

Hipótesis

En esta sección se presentan las hipótesis nulas y su operacionalización.

Hipótesis nula principal

La hipótesis nula es aquella que dice que no existe influencia significativa entre las variables (Zorrilla, 1989). A continuación se presentan las hipótesis nulas de esta investigación:

Ho1: El nivel de estrés laboral no influye en el nivel de satisfacción de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Hipótesis nulas complementarias

Ho2: No existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Ho3: No existe diferencia significativa en el nivel de estrés laboral según el género de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Diferencia física y constitutiva entre el hombre y la mujer.	El empleado marcó con una X una de las dos opciones según su género. Género: ___Femenino ___Masculino	La variable se clasificó de la siguiente forma: Femenino=1 Masculino=2
Edad	Cantidad de años que una persona ha vivido.	El docente escribió su edad en un apartado del instrumento. Edad:_____años	Número entero que representa la cantidad en años.

Ho4: No existe diferencia significativa en el nivel de estrés laboral según el tipo de escuela de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Ho5: No existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Ho6: No existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral según el género de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Ho7: No existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción según el tipo de escuela de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Operacionalización de las hipótesis

En la Tabla 2 se presenta la operacionalización de algunas hipótesis. La operacionalización completa se encuentra en el apéndice D.

Tabla 2

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1. El nivel de estrés laboral no influye en el nivel de satisfacción de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.	A. Nivel de estrés.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la técnica de regresión lineal simple. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p < .05$.
	B. Nivel de satisfacción laboral	B. Métrica	
Hipótesis nula 2. No existe relación significativa en el nivel de estrés laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.	A. Nivel de estrés	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p < 0.05$.
	C. Edad	C. Métrica	

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas complementarias.

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la Zona 79 de Montemorelos.
2. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos?

Recolección de datos

La recolección de los datos se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Se visitó la oficina de la coordinación de educación de las escuelas primarias de Montemorelos para solicitar autorización de visitar las escuelas.

2. Se visitó la oficina de Inspección de la zona 79 para solicitar el permiso para aplicar los instrumentos.

3. Al conceder el permiso, la oficina de inspección solicitó no interrumpir el programa de clases y que la participación de los docentes fuera voluntaria.

3. Se visitó a los directores de cada escuela para aplicar los instrumentos. Ellos ya habían recibido instrucciones de la oficina de inspección.

4. La investigadora no tuvo acceso a los maestros. En la mayoría de los casos el instrumento se dejó con la secretaria, quien aplicó los instrumentos.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 15.0 para Windows Vista. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron regresión lineal simple, para la hipótesis principal; t para muestras independientes y comparar dos grupos, la r de Pearson para la relación entre variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

La finalidad de esta investigación fue la de conocer si el nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Para realizar esta investigación se utilizó una estadística cuantitativa. Esta investigación es de tipo descriptiva, correlacional, explicativa, cuantitativa y de campo.

Las variables independientes fueron: nivel de estrés laboral, género, edad y tipo de escuela. La variable dependiente utilizada en esta investigación fue el nivel de satisfacción laboral

El presente capítulo se encuentra dividido de la siguiente forma: descripción demográfica de los sujetos, pruebas de hipótesis, respuestas a las preguntas complementarias y resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación $p \leq .05$. La muestra estuvo constituida por 102 docentes.

Descripción demográfica

A continuación se presentan tablas que resumen las características demográficas obtenidas a través de este estudio. Se encuentran los resultados de las variables: género, edad y tipo de escuela.

Distribución de la muestra

La Tabla 3 presenta una distribución de los docentes que participaron por escuela y el porcentaje correspondiente. Se obtuvo una participación de 102 docentes, representando el total de la muestra.

Género

La Tabla 4 contiene los datos referidos al género de los 102 docentes que respondieron el instrumento. El 70.58% fueron mujeres y un 27.45% fueron hombres.

Tabla 3

Distribución de participantes por institución

Escuelas primarias de la zona 79	Participantes	Porcentaje
Instituto Científico Motolina	7	6.86
Instituto Hidalgo de Montemorelos	7	6.86
Escuela Profesor Plinio D. Ordóñez	6	5.88
Escuela Profesor Ciro R. Cantú	5	4.90
Escuela Elvira Rodríguez Garza	5	4.90
Escuela General Mariano Escobedo	11	10.78
Escuela María B. de Berlanga	4	3.92
Escuela Profesor Pedro J. Hurtado	8	7.84
Escuela Miguel Valdez Gallardo	11	10.78
Escuela Pedro J. Hurtado (V)	12	11.76
Instituto Soledad Acevedo de los Reyes	12	11.76
Instituto Americano de Montemorelos	6	5.88
Escuela Francisco Rangel Copado	7	6.86
Totales	102	100

Tabla 4

Género de los docentes

Género	Frecuencia	Porcentaje (%)
Femenino	72	70.58
Masculino	28	27.45
Abstenciones	2	1.97
Totales	102	100.00

Tipo de escuela

La Tabla 5 muestra el tipo de escuela donde trabajaban los docentes que contestaron el instrumento, Un 68.62% pertenecen a escuelas públicas y el 31.37% pertenecen a escuelas privadas.

Pruebas de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las hipótesis nulas. Las tablas de resultados para cada hipótesis se pueden ver en el Apéndice E.

Hipótesis nula 1

H_{01} : El nivel de estrés laboral no influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de Regresión Lineal Simple. Se consideró como variable dependiente al nivel de Satisfacción de los docentes. La variable independiente fue el nivel de estrés laboral. Los coeficientes no estandarizados, B_k , arrojados por la técnica de regresión fueron los siguientes: $B_0 = 3.683$ y $B_1 = 0.089$. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regre-

sión mínimo-cuadrática, para obtener el nivel de satisfacción (NS): $NS = 3.683 + 0.089$ (Nivel de estrés)

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: la variable independiente (nivel de estrés) incluida en el análisis, explica un 2.7% de la varianza de la variable dependiente (nivel de satisfacción laboral), pues R^2 corregida es igual a .027. El estadístico $F = 2.795$ contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0.

Tabla 5

Tipo de escuela

Institución	Frecuencia	Porcentaje (%)
Escuelas públicas	72	70.59
Escuelas privadas	30	29.41
Total	102	100.00

El valor del nivel crítico $p = .098$ indica que no existe relación lineal significativa. Los resultados de este análisis permitieron concluir que la variable nivel de estrés laboral no influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Hipótesis nula 2

H_{02} : No existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son el nivel de estrés laboral y la edad de los docentes de primaria.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .124 y un nivel de significación p de .238. Para dicho valor de significación, $p > .05$, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de investigación de relación entre ellas.

Hipótesis nula 3

H_{03} : No existe diferencia significativa en el nivel de estrés laboral según el género de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Esta hipótesis fue probada a mediante la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor o igual que .05, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró lo siguiente: un valor del estadístico t de .579, ($gl = 98$) y un nivel crítico bilateral asociado p de 0.56. El valor de p mayor a .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias del nivel de estrés según el género de los docentes.

Hipótesis nula 4

H_{04} . No existe diferencia significativa en el nivel de estrés laboral según el tipo de escuela de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor $p \geq .05$, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico $t = .252$ ($gl = 100$) y un nivel crítico bilateral asociado p de $.80$. El valor de p mayor a $.05$ permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias del nivel de estrés laboral según el género de los docentes.

Hipótesis nula 5

H_{05} : No existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son el nivel de satisfacción laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor $r = 0.129$ y un nivel de significación p de $.22$. Para dicho valor de significación $p > .05$, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de investigación de relación entre ellas.

Hipótesis nula 6

H_{06} : No existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral según el género de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor o igual que $.05$ por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor estadístico t de 1.713 ($gl = 98$) y un nivel crítico bilateral asociado p de $.09$. El valor de p mayor a

.05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias del nivel de satisfacción laboral según el género de los empleados.

Hipótesis nula 7

H_{07} : No existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral según el tipo de escuela de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor o igual que .05 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró: un valor del estadístico t de -1.729 ($gl = 100$) y un nivel crítico bilateral asociado p de 0.08. El valor de p mayor a 0.05 permitió aceptar la hipótesis nula de igualdad entre las medias del nivel de satisfacción según el tipo de escuela.

Preguntas complementarias

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos?

Mediante el análisis de datos de los 102 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable satisfacción laboral de de 3.99. La desviación típica correspondió a 0.418. Los resultados de cada ítem se encuentran en el Apéndice F.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los docentes están satisfechos en su labor docente.

2. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos?

Mediante el análisis de datos de los 102 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable nivel de estrés laboral de de 2.49. Lo que significa un nivel entre un poco y mucho estrés. La desviación típica correspondió a 0.775. Los resultados de cada ítem se encuentran en el Apéndice F.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los docentes tienen un nivel de estrés entre un poco y mucho en su labor docente.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y fueron presentados en diferentes tablas.

Se llevaron a cabo las pruebas de las diferentes hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V

DIMENSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si el nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción de los docentes de Montemorelos. El informe de los resultados fue estructurado en cinco capítulos.

En el Capítulo I se muestran los antecedentes del problema junto con algunos estudios relacionados con el estrés y la satisfacción, antes de llegar al planteamiento del problema y a la declaración formal del problema de investigación. Posteriormente se definieron algunos términos importantes relacionados con esta exposición y se describieron las hipótesis de investigación, se presentaron las preguntas complementarias, los objetivos del estudio y la justificación del mismo. Luego, las limitaciones, delimitaciones y los supuestos del estudio. Finalmente, se elaboraron el marco filosófico y la organización del estudio.

En el Capítulo II se presenta la revisión bibliográfica donde se analizan los aspectos más relevantes del tópico de estudio relacionado con el nivel de estrés y el nivel de satisfacción laboral. También fueron presentadas la conceptualización de las variables nivel de satisfacción y nivel de estrés, factores e importancia de cada una de ellas. Al concluir ese capítulo se presentó la relación existente entre ambas variables.

En el Capítulo III se presentó la metodología del estudio. Se explicó brevemente el tipo de investigación, la población y la muestra. Se describen los instrumentos de medición y la forma como se elaboraron. Se presentan las variables, se muestra la operacionalización de las variables, la validez y confiabilidad de los instrumentos, las hipótesis nulas y operacionalización de las hipótesis. Finalmente se presentan las preguntas complementarias, la forma como se recolectaron los datos y las pruebas estadísticas aplicadas al estudio.

En el Capítulo IV se muestran los resultados del estudio. Se presentan las variables demográficas, la prueba de hipótesis, las preguntas complementarias y finalmente el resumen del capítulo.

En el Capítulo V se incluyen las conclusiones, discusión y recomendaciones para esta investigación.

Conclusiones

En esta sección se presentan las conclusiones sobre la declaración del problema, sobre las hipótesis complementarias y sobre las preguntas de investigación.

Sobre la declaración del problema

Esta investigación pretendió conocer si el nivel de estrés laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la zona 79 de Montemorelos. Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se pudo concluir que el nivel de estrés no influye en el nivel de satisfacción.

Sobre las hipótesis complementarias

Nivel de estrés y edad

El análisis de esta hipótesis de relación mostró que no existe relación entre el nivel de estrés y la edad de los docentes de Montemorelos. Tanto los de más edad como los más jóvenes mostraron un nivel de un poco y mucho estrés en su labor docente.

Nivel de estrés y género

Para esta hipótesis se concluyó que no existe diferencia significativa en el nivel de estrés según el género de los docentes de Montemorelos. Ambos, hombre y mujeres manifestaron un nivel de un poco y mucho estrés en su labor docente.

Nivel de estrés y tipo de escuela

Después de realizar el análisis correspondiente, se concluyó que no hay diferencia en el nivel de estrés y el tipo de escuela de los docentes de Montemorelos. Ambos, docentes de escuelas públicas y de escuelas privadas, mostraron un nivel de un poco y mucho estrés en su labor docente.

Nivel de satisfacción laboral y edad

Los resultados obtenidos para esta hipótesis permitieron concluir que no existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la edad de los docentes de Montemorelos. Tanto los de mayor edad como los más jóvenes tienen un nivel de satisfechos en su labor docente.

Nivel de satisfacción laboral y género

El análisis de esta hipótesis permitió encontrar que no existe diferencia en el nivel de satisfacción laboral y el género de los docentes de Montemorelos. Ambos, hombres y mujeres mostraron un nivel de satisfechos en su labor docente.

Nivel de satisfacción laboral y tipo de escuela

El análisis de esta hipótesis permitió concluir que no existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral y el tipo de escuela. Tanto los docentes de las escuelas privadas como los de las escuelas públicas mostraron un nivel de satisfechos en su labor docente.

Sobre las preguntas complementarias.

Nivel de estrés laboral

De acuerdo a los resultados los docentes en general, mostraron un nivel de estrés entre un poco y mucho.

Nivel de satisfacción

Según los resultados obtenidos, los docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral de satisfechos.

Discusión

Se ha encontrado en empleados de diferentes ocupaciones una asociación negativa entre estrés en el sitio de trabajo y la satisfacción laboral. Muchos de los hallazgos de investigación van en esta dirección (Decker y Borgen, 1993; Salom y

D'Anello, 1992). En esta investigación no se encontró asociación negativa ni positiva entre las variables nivel de estrés laboral y nivel de satisfacción laboral.

Algunos teóricos comentan que el estrés no siempre se relaciona con la satisfacción laboral. Al contrario, parece ser que las personas estresadas se sienten muy seguras y satisfechas en su medio laboral (Pozo Muñoz, et al. 2005). Ellos también comentan que no existe un modelo general que asegure que ciertas condiciones vayan a provocar los mismos índices de satisfacción en todos los contextos laborales. También Rahman y Zanzi (1995, citados en Sánchez Cañizares et al. 2007) comentan que la satisfacción laboral no está influida por los mismos factores en todas las empresas y por esto es importante investigar las necesidades de los empleados en el ámbito laboral específico. Además Barahona Guerrero y Castro Vicente (1999) añaden que aunque el estrés y la satisfacción laboral parecieran estar estrechamente asociadas, el estrés es un fenómeno complejo que depende de numerosas variables y no siempre es sinónimo de insatisfacción laboral. Aún es posible que áreas asociadas a insatisfacción laboral no produzcan estrés.

Otros teóricos comentan que las personas que ejercen una profesión de servicio y que están comprometidos con su trabajo al punto de que éste llegue a ser un elemento central en sus vidas, no sufren tanto los efectos adversos del estrés. El sentido de compromiso es un potencial modulador entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral. Concretamente el incremento del estrés solo causa insatisfacción laboral cuando el compromiso con el trabajo es bajo (Araujo López, et al. 2007). En el presente estudio no se encontró que el nivel de estrés influye en el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Siendo la profesión docente una profesión de servi-

cio y compromiso, pareciera ser que los docentes, aunque mostraron un nivel de estrés entre un poco y mucho, están satisfechos en su labor docente.

Recomendaciones

Debido a la importancia que tiene la labor docente es conveniente realizar las siguientes recomendaciones.

Para directivos.

1. A los directivos de educación se les recomienda seguir haciendo esfuerzos por proveer condiciones positivas para la alta satisfacción laboral, ya que según los expertos las condiciones laborales positivas pueden incrementar la satisfacción laboral.

2. Establecer programas de mejoramiento profesional y de oportunidades de desarrollo para mantener un nivel alto de satisfacción laboral.

Para futuras investigaciones

1. Realizar estudios con todas las zonas de Montemorelos, incluyendo escuelas del área rural.

2. Replicar la investigación en otros territorios de México.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS

Universidad de Montemorelos.

Maestría en Administración

INSTRUCCIONES GENERALES.

Esta es una investigación para medir el nivel de satisfacción laboral y el nivel de estrés, que usted experimenta en su trabajo docente. **Los datos serán utilizados únicamente para fines académicos. No es necesario escribir su nombre.**

DATOS GENERALES.

Género: Masculino _____ Femenino _____ **Edad:** _____ años.

Instrumento para medir el nivel de satisfacción laboral.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada declaración y marque con una X la respuesta que considere más apropiada tomando en cuenta los siguientes valores. 1=Totalmente insatisfecho. 2.=Insatisfecho. 3=Indeciso. 4= Satisfecho. 5=Totalmente satisfecho.

¿Qué tan satisfecho me siento con...?

1. El nivel de actualización que requiere mi trabajo.	1	2	3	4	5
2. Mis oportunidades de ascenso en esta institución.	1	2	3	4	5
3. El reconocimiento que los padres de familia hacen de mi trabajo.	1	2	3	4	5
4. La calidad de la relación con los compañeros.	1	2	3	4	5
5. El reconocimiento que mis alumnos hacen de mi trabajo.	1	2	3	4	5
6. La temperatura física en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
7. La libertad de acción que tengo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
8. La calidad de relación con los padres de mis alumnos.	1	2	3	4	5
9. Cómo son tomadas en cuenta mis sugerencias por mis superiores.	1	2	3	4	5
10. El horario de trabajo	1	2	3	4	5
11. La calidad con que enseñé mis clases.	1	2	3	4	5
12. El reconocimiento que mis compañeros hacen de mi trabajo.	1	2	3	4	5
13. El aprendizaje que me reporta mi trabajo	1	2	3	4	5
14. Los recursos didácticos que necesito para impartir mis clases.	1	2	3	4	5
15. La calidad de relación con mis superiores.	1	2	3	4	5
16. El nivel de exigencia que requiere mi trabajo.	1	2	3	4	5
17. El rendimiento escolar que alcanzan mis alumnos.	1	2	3	4	5
18. El espacio físico para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
19. El reconocimiento que mis superiores hacen de mi trabajo.	1	2	3	4	5
20. El nivel de de creatividad que requiere mi trabajo.	1	2	3	4	5
21. La relación que observo entre jefes y empleados.	1	2	3	4	5
22. La higiene en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
23. La calidad de disciplina que tengo con el grupo.	1	2	3	4	5
24. La calidad de la relación con mis alumnos.	1	2	3	4	5
25. El grado de experiencia que he alcanzado.	1	2	3	4	5

Instrumento para medir el nivel de estrés laboral.

Lea cuidadosamente cada declaración y marque con una X el número que considere más apropiado según su opinión, tomando en cuenta los siguientes valores.

. 1=Nada. 2= Casi nada. 3=Un poco. 4.=Mucho. 5= Muchísimo.

¿Cuánto estrés me causa...?

1. La opinión que otros tienen de mí.	1	2	3	4	5
2. Elaborar planes de clases.	1	2	3	4	5
3. La calidad de los materiales didácticos en el aula.	1	2	3	4	5
4. Trabajar con mi jefe.	1	2	3	4	5
5. Cumplir con los objetivos de mi trabajo.	1	2	3	4	5
6. Preparar clases.	1	2	3	4	5
7. Dependere de otros para ejecutar mis planes.	1	2	3	4	5
8. La ventilación del aula.	1	2	3	4	5
9. Ser interrumpido cuando estoy dando clases.	1	2	3	4	5
10. Disentir con los maestros.	1	2	3	4	5
11. El espacio del aula de clases.	1	2	3	4	5
12. Preparar exámenes.	1	2	3	4	5
13. Hablar con los maestros.	1	2	3	4	5
14. Atender a alumnos que aprenden despacio.	1	2	3	4	5
15. Mantener la disciplina en el aula.	1	2	3	4	5
16. Trabajar con maestros de otros grados.	1	2	3	4	5
17. Evaluar a mis alumnos.	1	2	3	4	5
18. La temperatura en el aula.	1	2	3	4	5
19. Las bromas en el ambiente de trabajo.	1	2	3	4	5
20. Atender a padres de familia.	1	2	3	4	5
21. Impartir clases.	1	2	3	4	5
22. El nivel de ruido en el aula.	1	2	3	4	5
23. Recibir órdenes en mi trabajo.	1	2	3	4	5
24. Entregar calificaciones en fechas límite.	1	2	3	4	5
25. Participar en actividades sociales de la escuela.	1	2	3	4	5

APENDICE B

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD

Gráficas de confiabilidad

Satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	78	76.5
	Excluidos ^a	24	23.5
	Total	102	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.890	25

Nivel de estrés

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	84	82.4
	Excluidos ^a	18	17.6
	Total	102	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.942	25

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Nivel de estrés	Respuesta ante los factores que generan estrés.	<p>Cada reactivo fue medido por una escala del 1 al 5, según la siguiente clave.</p> <p>1=Nada= 2=Casi nada 3=Un poco 4=Mucho 5=Muchísimo</p> <p>Reactivos: 1=La opinión que tienen otros de mi. 2=Elaborar planes de clases. 3=la calidad de materiales didácticos en el aula. 4=Trabajar con mi jefe. 5=Cumplir con los objetivos de mi trabajo. 6= Preparar clases. 7= Depender de otros para ejecutar mis planes. 8=La ventilación del aula. 9=Ser interrumpido cuando estoy dando clases. 10= Disentir con los maestros. 11= El espacio del aula de clases. 12= Preparar exámenes. 13= Hablar con los maestros. 14= Atender a alumnos que aprenden despacio. 15= Mantener la disciplina en el aula. 16= Trabajar con maestros de otros grados. 17= Evaluar a mis alumnos. 18= La temperatura en el</p>	<p>Para medir el nivel de estrés se recodificaron los valores de la escala usada de la siguiente manera: 1=Nada (Muchísimo) 2=Casi nada (Mucho) 3=Un poco (Un poco) 4=Mucho (Casi nada) 5=Muchísimo (Nada)</p> <p>Se calculó la media aritmética de los 25 ítemes.</p> <p>La media aritmética se ubicó en la siguiente escala de medición equivalente: 1-Muchísimo= Podría ser un estrés perjudicial. 2-Mucho= Podría ser un estrés más o menos saludable. 3-Un poco= Un estrés normal. 4-Casi nada= Podría ser un nivel muy bajo, no saludable. 5-Nada= Podría ser un nivel per-</p>

	<p>aula</p> <p>19= Las bromas en el ambiente de trabajo.</p> <p>20= Atender a padres de familia.</p> <p>21= Impartir clases.</p> <p>22= El nivel de ruido en el aula.</p> <p>23= Recibir órdenes en mi trabajo.</p> <p>24= Entregar calificaciones en fechas límite.</p> <p>25= Participar en actividades sociales de la escuela.</p>	<p>judicial de estrés.</p>
<p>Nivel de satisfacción laboral.</p> <p>Se refiere a la actitud del docente hacia su trabajo.</p>	<p>Cada reactivo fue medido en una escala de 1 a 5 puntos según la siguiente clave:</p> <p>1=Totalmente insatisfecho.</p> <p>2=Insatisfecho</p> <p>3=Indeciso</p> <p>4= Satisfecho.</p> <p>5= Totalmente satisfecho</p> <p>Reactivos:</p> <p>1= El nivel de actualización que requiere mi trabajo.</p> <p>2= Mis oportunidades de ascenso en esta institución.</p> <p>3= El reconocimiento que los padres de familia hacen de mi trabajo.</p> <p>4= La calidad de la relación con los compañeros.</p> <p>5= El reconocimiento que mis alumnos hacen de mi trabajo.</p> <p>6= La temperatura física en el área de trabajo.</p> <p>7= La libertad de acción que tengo en mi trabajo.</p> <p>8= La calidad de relación con los padres de mis alumnos.</p> <p>9= Como son tomadas en cuenta mis sugerencias por</p>	<p>El nivel de satisfacción laboral se midió de la siguiente forma: Se calculó la media aritmética de los 30 ítemes.</p>

-
- mis profesores.
 - 10= El horario de trabajo.
 - 11= La calidad con que enseño mis clases.
 - 12= El reconocimiento que mis compañeros hacen de mi trabajo.
 - 13= El aprendizaje que me reporta mi trabajo.
 - 14= Los recursos didácticos que necesito para impartir mis clases.
 - 15= La calidad de relación con mis profesores.
 - 16= El nivel de exigencia que requiere mi trabajo.
 - 17= El rendimiento escolar que alcanzan mis alumnos.
 - 18= El espacio físico para realizar mi trabajo.
 - 19= El reconocimiento que mis superiores hacen de mi trabajo.
 - 20= El nivel de creatividad que requiere mi trabajo.
 - 21= La relación que observo entre jefes y empleados.
 - 22= La higiene en mi área de trabajo.
 - 23= La calidad de disciplina que tengo con el grupo.
 - 24= La calidad de relación con mis alumnos.
 - 25= El grado de experiencia que he alcanzado.

Género

Diferencia física y constitutiva entre el hombre y la mujer.

El empleado marcó con una X una de las dos opciones según su género.

Género:
 Femenino
 Masculino

La variable se clasificó de la siguiente forma:

Edad

Cantidad de

El docente escribió su edad

Femenino=1
 Masculino=2
 Número entero

	años que una persona ha vivido.	en un apartado del instrumento.	que representa la cantidad en años.
Tipo de escuela	Se refiere al tipo de escuela en el que labora el docente	El tipo de escuela se identificó por medio del directorio de la zona 79 que fue dada por la Oficina de Inspección.	La variable se clasificó de la siguiente manera: Escuelas Públicas= 1 Escuelas privadas= 2

APÉNDICE D

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 2.

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de Medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1. El nivel de estrés no influye el nivel de satisfacción de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.	A. Nivel de estrés.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la técnica de <i>regresión lineal simple</i> . La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	B. Nivel de satisfacción laboral.	B. Métrica	
Hipótesis nula 2. No existe relación significativa entre el nivel de estrés y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.	A. Nivel de estrés.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq 0.05$.
	C. Edad.	C. Métrica	
Hipótesis nula 3. No existe diferencia significativa en el nivel de estrés según el género de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.	A. Nivel de estrés.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>t</i> para muestras independientes. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq 0.05$.
	D. Género	C. Nominal	

Hipótesis nula 4. No existe diferencia significativa en el nivel de estrés según el tipo de escuela de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.	A. Nivel de estrés.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq 0.05$.
	E. Tipo de escuela	E. Nominal	
Hipótesis nula 5. No existe relación significativa entre el nivel satisfacción laboral y la edad de los docentes de primaria de la zona 79 de Montemorelos.	B. Nivel de satisfacción laboral.	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq 0.05$.
	C. Edad	C. Métrica	
Hipótesis nula 6. No existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral según el género de los docentes de primaria la zona 79 de Montemorelos.	B. Nivel de satisfacción laboral	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq 0.05$.
	D. Género	D. Nominal	
Hipótesis nula 7. No existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral según el tipo de escuela de los docentes primaria de la zona 79 de Montemorelos.	B. Nivel de satisfacción laboral.	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq 0.05$.
	E. Tipo de escuela	E. Nominal	

APÉNDICE E

ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA HIPÓTESIS

Hipótesis nula 1.

Ho1. Nivel de estrés y nivel de satisfacción

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Nivel Estrés ^a	.	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Nivel de satisfacción

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.165 ^a	.027	.017	.41498

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel Estrés

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	.481	1	.481	2.795	.098(a)
	Residual	17.221	100	.172		
	Total	17.702	101			

a Variables predictoras: (Constante), Nivel Estrés

b Variable dependiente: Nivel de satisfacción

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3.683	.191		19.247	.000
	Nivel Estrés	.089	.053	.165	1.672	.098

a. Variable dependiente: Nivel de satisfacción

Ho2. Nivel de estrés y edad.

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
ESTRES1	102	1.00	4.60	2.4917	.77521
N válido (según lista)	102				

Correlaciones

		Edad de maestros	Nivel de estrés
Edad de maestros	Correlación de Pearson	1	.124
	Sig. (bilateral)		.238
	N	92	92
Nivel de estrés	Correlación de Pearson	.124	1
	Sig. (bilateral)	.238	
	N	92	102

Ho3. Nivel de estrés y género

Estadísticos de grupo

Género de maestros		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Nivel de estrés	Femenino	72	2.5166	.74524	.08783
	Masculino	28	2.4154	.88149	.16659

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nivel de estrés	Se han asumido varianzas iguales No se han asumido varianzas iguales	.216	.643	.579	98	.564	.10122	.17487	-.24580	.44823
				.537	42.837	.594	.10122	.18832	-.27861	.48104

**Ho4. Nivel de estrés y tipo de escuela.
Estadísticos de grupo**

Tipo de escuela		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Nivel de estrés	Escuela pública	70	2.5048	.81536	.09745
	Escuela privada	32	2.4629	.69064	.12209

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nivel de estrés	Se han asumido varianzas iguales	1.611	.207	.252	100	.802	.04186	.16620	-.28786	.37159
	No se han asumido varianzas iguales			.268	70.271	.789	.04186	.15621	-.26967	.35340

Ho5. Nivel de satisfacción y edad.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Edad de maestros	38.9783	8.14697	92
Nivel de satisfacción	3.9950	.41865	102

Correlaciones

		Edad de maestros	Nivel de satisfacción
Edad de maestros	Correlación de Pearson	1	.129
	Sig. (bilateral)		.220
	N	92	92
Nivel de satisfacción	Correlación de Pearson	.129	1
	Sig. (bilateral)	.220	
	N	92	102

Ho6. Nivel de satisfacción y género.

Estadísticos de grupo

Género de maestros		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Nivel de satisfacción	Femenino	72	4.0462	.40691	.04796
	Masculino	28	3.8875	.43895	.08295

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error tip. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nivel de satisfacción	Se han asumido varianzas iguales	.464	.497	1.713	98	.090	.15867	.09265	-.02519	.34252
	No se han asumido varianzas iguales			1.656	46.103	.105	.15867	.09582	-.03419	.35153

Ho7. Nivel de satisfacción y tipo de escuela.

Estadísticos de grupo

Tipo de escuela		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Nivel de satisfacción	Escuela pública	70	3.9471	.43185	.05162
	Escuela privada	32	4.1000	.37332	.06599

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nivel de satisfacción	Se han asumido varianzas iguales	1.075	.302	-1.729	100	.087	-.15295	.08847	-.32848	.02257
	No se han asumido varianzas iguales			-1.826	68.936	.072	-.15295	.08378	-.32010	.01419

APÉNDICE F
ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA
PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Nivel de Estrés.

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
maestros	102	1.00	4.60	2.4917	.77521
N válido (según lista)	102				

Nivel de Satisfacción laboral

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Nivel de satisfacción	102	2.58	5.00	3.9950	.41865
N válido (según lista)	102				

LISTA DE REFERENCIAS

- Alvarez, L. (2001). *Procedimiento de diseño de sistemas de estimulación*. Recuperado de http://www.wikilearning.com/monografia/la_estimulacion_al_trabajo_sus_problemas_y_el_diseno_de_sistemas-obre_este_estudio/16137-1
- Amelia, G.M. (2002). *Satisfacción laboral y diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo*. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/3024/>
- Araujo López, B., Segovia Osa, A. y Peiro, J. M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* Recuperado de <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?>
- Artacoiz, L. y Rabada, I. (1999). *El estrés laboral*. Recuperado de <http://www.steeilas.org/dog/arloak/lanosasuna/gaiak/estresa/estreslaboral>
- Averasturi, G. L. (2005). *Estrés de roles y salud ¿existen diferencias de género?* Recuperado de <http://www.cop.es/delegaci/palmas/biblio>
- Barahona Guerrero, E y Castro Vicente F. (1999). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente*. Recuperado de <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa8.htm>
- Barahona Guerrero E., y Castro Vicente F. (1997). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacción e insatisfacciones de la profesión docente universitaria. *Revista Electrónica Universitaria de Formación del Profesorado*. 2(1), 1-8. Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224337428.pdf
- Barlow, J. (2000). *Gestión del estrés*. Barcelona: Gestión.
- Berumen, S. A. (s/f). *Cambio tecnológico e innovación en las empresas*. Recuperado de <http://books.google.com/books>
- Briceño, E. C. (2005). Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. *Revista Electrónica de Medicina Intensiva*, 30(5), 44-49.

- Booppanon, S. (2008). Factors leading to job satisfaction among the United States Air Force squadron recruiters. Documento recuperado de <http://gradworks.umi.com/32/96/3296774.html>
- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista colombiana de anestesiología*, 34(4), 25.
- Cano, A. (2002). *La naturaleza del estrés*. Recuperado de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Chiang Vega, M., Botello Salazar, M., Núñez Partido, A. (2007). Clima institucional y satisfacción laboral: un análisis de género y edad en el sector estatal instituciones públicas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 310, 121-144. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extaut?codigo=97521>
- Decker, P., Borgen F. (1993). Dimensions of work appraisal: Stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 470-478.
- Díaz, Granados, F. (1999). La salud mental del docente como mediación del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Psicología desde el Caribe*, 2(3) 24-38. Recuperado de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/2-
- Drassinower, A., Vivancho, M.F. (2004). *Investigación de un caso organizacional del clima y satisfacción laboral en una unidad de negocios de una empresa del sector entretenimiento*. Recuperado de <http://biblio.unife.edu.pe/wxis-php/call>.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional internacional*. México: Thompson Editores.
- Fernández Larraguibel, B., Paverick Klijn, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 33-35. Recuperado de www.scielo.cl/scielo.php
- Fernández, M., Moinelo A., Villanueva A., Andrade C., Rivera M., Gómez J., y Parrilla O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Instituto salud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74(2), 139-147.
- Fishbeing, M. y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Recuperado de <http://www.google.com.mx/search>
- Flix, Trallero Conxa. (2009). *Tratamiento del estrés docente y del burnout con musicoterapia autorrealizadora*. Recuperado de <http://www.recercat.net/bistream/2072/12416/tratamiento.docente.pdf>

- Flores G. (2000). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Fragassi, Susana. (2006). *Qué es la actitud*. Curso básico de psicología. Recuperado de [www.mailxmail.com/curso-basico-psicologia-general/que-es-actitud-22 k-](http://www.mailxmail.com/curso-basico-psicologia-general/que-es-actitud-22-k)
- García, A.L. (2000). Estrés de roles y salud ¿existen diferencias de género? *Hojas Informativas*, 74(2), 5-9.
- Gardulf, A., Orton, M., Erickson, L., Urden, M., Arnetz, B., Kajermo, K.N., Nordström, G. (2008). Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22(2), 151-160.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1993). *Organizaciones, conducta, estructura, procesos*. México: EUNSA.
- Greenglass, E., Noguchi K. (1991). Longevity, gender and health: A psychocultural. Perspective. *Journal of American College Health*, 31(4), 214-221.
- Guic, E., Bilbao, M. y Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista Médica de Chile*, 130(10) 1101-1112.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (4ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hopcock, R. (1935). *Job satisfaction*: New York: Harper.
- Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en vías de desarrollo*. Recuperado de <http://relacionesinterpersonalesempresa.blogspot.com/2009/01/la-empresa-speakersmexico-selecciona-al.html>
- Jiménez Díaz, M. (2008). *Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional*. Documento recuperado de monografias.com/satisfaccion/
- Kast, P. y Khan, R. (1996). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Killian, R. (1990). *Dirección de la administración*. México: Reverte.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: Mc Graw Hill.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: Mc Graw Hill.

- Kyriacou, Ch. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- Lacruz Gil, M. (s.f.). *Relaciones entre formación, motivación y satisfacción*. Recuperado de <http://www.unizar.es/cuadernos/n04/n04a04.html>
- Lazarus R. (1999). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Locke, E. (1984). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 14(7), 1297-1349.
- López, J. (2006). *Lenguaje transparente. Relaciones interpersonales en la empresa*. Instituto de Estudios Almerienses. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Documento tomado de: <http://relacionesinterpersonales.blogspot.com/2009/01/la-empresa-speackersmexico-seleconna-al.html>
- Losada Baltar, A., Montorio Cerrato, I., Fernández de Trocóniz, I, M. y Márquez Gonzales, M. (s/f). *Estudio e intervención sobre el malestar psicológico de los cuidadores de personas con demencia: el papel de los pensamientos disfuncionales*. Recuperado de <http://books.google.com/books>
- Marienieri, R. (1999). *Estrés*. Documento recuperado de la siguiente dirección: <http://healthclub.fortunecity.com/hockey/91/estres.html>
- Mañas Rodríguez, M., Joan Boada, C., González, E. y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Martín Alonso, P. (2006). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Martín del Pilar, A. M. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra del personal de administración. *Boletín de Psicología*, 88, 49-63. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). Burnout research in the social services: A critique. Special issues: Burnout among social workers. *Journal of Social Service Research*, 10(1), 95-105.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1998). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivación and personality*. New York: Harper and Row

- Mella, J. L., Nogareida, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Pou, R., Martínez Losa, J. F. (2006). *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales*. Recuperado de <http://www.scribd.com/doc/3201686/Factors-de-naturalesa-psicosocial-6-300108>
- Mingote A., Jimenez M., B. y Herrera, M. (2008). Desgaste profesional y salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas de prevención. *Medicina Clinica*, 23(7), 27-3.
- Mora V. (2008). *El estrés en el comportamiento organizacional*. Recuperado de <http://www.google.com.mx/search>
- Mueller, C. y McGloskey, J. (1990). Nurse job's satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*, 39, 113-117.
- Navarro Avarguez, M. L., Rubio León, J. M. (2001). *Carga mental y estrés laboral. Cátedra multimedia*. Recuperado de http://www.smf.mx/cnf/memorias_2007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado el de www.insp.mx/rsp/articulos/articulo.php?id=001966 - 58k
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés en los países en desarrollo*. Documento recuperado de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo, colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27 -34.
- Parés, A.G. (2006). *El estrés y su impacto en la competitividad*. Recuperado de 2009 de <http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/incremento-de-habilidades-laborales-y-competitividad-en-el-personal.htm>
- Parra Garrido, M. (2001). *Monografías de gestión en psiquiatría y salud mental Universidad de Santiago de Chile*. Recuperado de www.psiquiatriasur.cl/portal/uploads/saludmentaltrabajo.pdf
- Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Documento recuperado de <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/051005100013-Referenc.html>

- Peiro, J. M., González, R. V., Zurriaga, R., Ramos J. y Bravo M. J. (1989). El cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de salud de equipos de atención primaria. *Revista de Psicología de Salud*, 11(2), 135-174.
- Pérez Nieto, M. A., Cano-Vindel, A., Miguel-Tobal, J. J., Camuñas, N., Sayalero, M. T. y Blanco, J. M. (2001). La ansiedad, la ira y el estrés asistencial en el ámbito hospitalario: un estudio sobre sus relaciones y la eficacia del tratamiento. *Ansiedad y Estrés*, 7(2-3), 247-257.
- Pozo Muñoz, C., Alonso Morillejo, E. Hernández Plaza, S. y Martos Méndez, M. J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 247-264.
- Ramos Carillo J. y Alba Vez, M. (2002). *Estudio de satisfacción laboral en un taller mecánico*. Recuperado de http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_06.pdf
- Real Academia de la Lengua Española. (s.f.). Recuperado de <http://definicion.de/acitud/>
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (1998). *Management*, NJ: Prentice-Hall.
- Rodríguez Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículo y Formación del Profesorado*, 6(3), 8-12.
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). *Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México*. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/scielo.php>
- Rodriguez Molina, I., Silla Peiró J.M. (2006). *Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género*. Recuperado de <http://www.uv.es/maglogon/GonzalezMorales2006TESIS.pdf>
- Ruiz Ben, M., Vásquez Sausa, E., Santiago Cruz, Y., Mata Calvo, M. (2009). *Caracterización gnoseológica sobre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2009a/rvsm.htm>
- Salanova, S. y Martínez, E. (2005). *Propuesta para la convivencia*. Recuperado de <http://www.revistas culturales.com/articulos/122/comunicar/1023/4/los-medios-de-comunicacion-y-el-encuentro-de-culturas-una-propuesta-para-la-convivencia-the-media-and-a-meeting-of-cultures-in-pro-of-cultural-coexistence.html>

- Salom C. y D'Anello S. (1992). *Motivación al logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés*. Mérida, Venezuela. 4(2), 85- 93.
- Sánchez, A. (2003). *Estrés, pórtico de la depresión*. Madrid: San Pablo.
- Sánchez Cañizares, S., Guzmán López, T. y Vásquez de la Torre, G. (2007). La satisfacción laboral en los establecimientos hoteleros: análisis empírico en la provincia de Córdoba. *Turismo*, 20, 223-249.
- Sánchez de Gallardo, M., Pirela de Faria L. y Finol de Franco M. (2003). *Estrés en docentes de un instituto público de tercera etapa de educación básica*. Recuperado de <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php>
- Sánchez de Gallardo, M. y Maldonado Ortiz, L. (2003). Estrés en docentes. Documento recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/280/28009211.pdf>
- Sarafino E. (1997). *Health psychology*. New York: John Wiley.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurell, J. y Levi, L. (1998). *Factores psicosociales*. Documento recuperado de www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion
- Seyle, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Slakind, N.J. (1998). *Métodos de investigación*. Recuperado de <http://www.google.com>
- Soranun, B. (2008). *Factors leading to job satisfaction among the united states air force squadron recruiters*. Recuperado de <http://books.google.com/books>
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction application, assesment, cause and consequences*. Recuperado de www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717
- Steven, L., Sauter, Joseph, J., Hurell, jr., Lawrence, R., Murphy y Lenart Levy. (s/f). Factores psicosociales y de organización. Recuperado de http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/
- Stora J.B. (1991). *¿Qué acerca del estrés?* México: Cruz.
- Torres Valencia, O. S. (2007). *Insatisfacción laboral*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos14/insatisf-laboral/insatisf-laboral.shtml>
- Upjhon Institute for Employment Research. (1973). *La satisfacción laboral como variable económica*. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis/cgb/c1.pdf>
- Vásquez, B. D. (2009). *Estrés laboral*. Recuperado de <http://www.Elportaldelasalud.com/index2.php>

Velásquez, R. (2002). *Clima Organizacional*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/>

White, E. (2005). *El camino a Cristo*. Bogotá: Sociedad Bíblica Internacional.

Zorrilla Arena, S. (1989). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Aguilar León y Cal.