

**SATISFACCIÓN LABORAL, NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y TIPO DE
PERSONALIDAD A Y B EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CARLOS ALBORNOZ
(Proyecto para optar por el título de psicólogo)**

MARCELA YEPEZ

NANCY GUERRA

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
Agosto de 2011**

**SATISFACCIÓN LABORAL, NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y TIPO DE
PERSONALIDAD A Y B EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CARLOS ALBORNOZ
(Proyecto para optar por el título de psicólogo)**

**MARCELA YEPEZ
NANCY GUERRA**

**PS. ADRIANA PERUGACHE
Asesor**

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
Agosto de 2011**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado, son de responsabilidad exclusiva de la autora”

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado del honorable consejo directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Presidente de Tesis

Jurado

Jurado

San Juan de Pasto, Septiembre de 2011

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN 8

ABSTRACT 9

INTRODUCCIÓN 10

METODOLOGÍA 23

 Diseño..... 23

 Participantes 23

 Estrategias de recolección de información 24

 Variables..... 25

 Procedimiento..... 26

 Elementos éticos y bioéticos 27

RESULTADOS 29

 Validación de los Instrumentos de Evaluación 29

 Descripción de la población 31

 Tipo de personalidad 32

 Satisfacción laboral 34

 Estrés laboral 37

 Otras relaciones entre variables..... 38

DISCUSIÓN..... 41

CONCLUSIONES 46

 Recomendaciones..... 46

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 48

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Baremos para los puntajes de la escala SINESTRES	25
<i>Tabla 2.</i> Baremos para los puntajes del Cuestionario de Satisfacción Laboral	25
<i>Tabla 3.</i> Género	31
<i>Tabla 4.</i> Descriptivos Edad	31
<i>Tabla 5.</i> Descriptivos rangos de edad	32
<i>Tabla 6.</i> Tabla de contingencia género y tipo de personalidad	33
<i>Tabla 7.</i> Tabla de contingencia rango de edad y tipo de personalidad	33
<i>Tabla 8.</i> Correlaciones tipo de personalidad con edad y género.....	33
<i>Tabla 9.</i> Factor 1	34
<i>Tabla 10.</i> Factor 2	35
<i>Tabla 11.</i> Factor 3	35
<i>Tabla 12.</i> Factor 4	35
<i>Tabla 13.</i> Factor 5	36
<i>Tabla 14.</i> Factor 6	36
<i>Tabla 15.</i> Tabla de contingencia género y nivel de estrés.....	38
<i>Tabla 16.</i> Tabla de contingencia edad y nivel de estrés.....	38
<i>Tabla 17.</i> Tabla de contingencia tipo de personalidad y nivel de estrés.....	39
<i>Tabla 18.</i> Correlación nivel de estrés y tipo de personalidad	39
<i>Tabla 19.</i> Relación entre tipo de personalidad y satisfacción laboral.....	39
<i>Tabla 20.</i> Relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral.....	40

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. *Modelo desbalance esfuerzo-recompensa* 20
Figura 2. *Tipos de personalidad*..... 32
Figura 3. *Factor 1*..... 34
Figura 4. *Estrés laboral*..... 37

RESUMEN

En la presente investigación se identificó la relación entre estrés laboral, satisfacción laboral y tipo de personalidad A o B en los docentes de la institución educativa Carlos Albornoz Rosas del municipio de Ancuya. Esta investigación de tipo transversal fue guiada por el paradigma cuantitativo. Para identificar la existencia de correlación entre las variables se aplicaron tres instrumentos: escala SITESTRÉS de la versión Sánchez & Mantilla (2002), escala de personalidad típica de Glazer, (Citado en Sánchez & Mantilla, 2005) y el cuestionario de satisfacción laboral adaptado por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez (2008), los cuales identifican niveles de estrés laboral, tipo de personalidad y satisfacción laboral respectivamente; los datos recolectados se analizaron utilizando la prueba estadística de correlación de Spearman mediante el paquete estadístico SPSS versión 18. Se encontró que los docentes presentan una alta satisfacción laboral y un estrés laboral con valores medios. El análisis concluye que no existe relación significativa entre las tres variables objeto de estudio, pero si se evidencia una relación estadísticamente significativa entre tipo de personalidad A o B y niveles de estrés laboral.

Palabras Clave: estrés, estrés laboral, satisfacción laboral, personalidad tipo A y B.

ABSTRACT

This research identified the relationship between job stress, job satisfaction and type A or B personality in teachers from the Institución Educativa Carlos Rosas Albornoz in Ancuya Township. This cross-type research was guided by the quantitative paradigm. To identify the existence of correlation among variables three instruments were used: scale version SITESTRÉS of Sánchez & Mantilla (2002); Glazer's Escala de personalidad típica, (Cited in Sanchez & Mantilla, 2005) and the Cuestionario de satisfacción laboral, adapted by Chiang, Salazar, Huerta and Núñez (2008), which identify levels of stress, personality type and job satisfaction respectively. The collected data were analyzed using the statistical test of Spearman correlation using SPSS version 18. Teachers were found to have high job satisfaction and job stress with mean values. The analysis finds no significant relationship between the three variables under study, but is evidence of a statistically significant relationship between personality type A or B and levels of work stress.

Keywords: stress, work stress, job satisfaction, personality types A and B.

INTRODUCCIÓN

Las personas se encuentran inmersas en un mundo en el que diariamente se presentan circunstancias llenas de retos, oportunidades, desafíos, aprendizajes, amenazas o peligros; donde cada uno vive estas experiencias de acuerdo a su personalidad, la cual se define como un conjunto de rasgos y mecanismos psicológicos organizados y relativamente duraderos que posee el individuo y que influyen en sus interacciones y adaptaciones al ambiente intrasíquico, físico y social (Álvarez, 2009).

Morales (1992) y Brody y Ehrlichman (2002 citados en Roth & Pinto, s.f) plantean que la personalidad juega un papel importante en la forma en que se afrontan los diferentes aspectos situacionales, algunas personas se sienten agotadas y desesperadas por unas circunstancias, mientras otras personas se sienten estimuladas y excitadas por las mismas (Artazcoz y Rabadá, 1999 & Maddi y Kobasa, 1982 citados en Bittar, 2008).

A lo largo de la historia se han planteado diferentes teorías de la personalidad como la teoría de la personalidad A o B de Friedman (1959) y Rosenman (1974) la cual permite la identificación de dos grupos de sujetos, el primer grupo los de personalidad llamada tipo A, los cuales tienden a presentar con alta frecuencia niveles medios a moderados de estrés (Sánchez & Mantilla, 2005; Krantz & Durel, 1983 citado en Moreno, Garrosa, & Gálvez, 2005) y un segundo grupo al cual pertenecen los sujetos que presentan personalidad llamada tipo B, quienes tienden a manifestar una incidencia mucho menor de estrés (Sánchez & Mantilla, 2005).

Considerando el estrés como una respuesta mediatizada por características o procesos psicológicos del individuo (Ivancevich y Matteson, 1945 citados en Sánchez y Mantilla, 2005), se afirma que no todas las personas experimentan un mismo nivel de estrés y que este puede acentuarse en los tipo A y disminuirse en los B, por tanto aunque se reconoce que el tipo de personalidad es un factor determinante en el estrés percibido por el sujeto, también se consideran las variables del ambiente que influyen como moduladores de la experiencia del estrés y sus efectos (Peiró & Salvador, 1993 citado en Bittar, 2008).

De acuerdo a lo anterior cabe mencionar las diferentes investigaciones realizadas en los últimos años referentes al estrés laboral y a patrones de personalidad tipo A o B tales como la de Sánchez y Mantilla (2005), Padilla, Peña y Arriaga (2006) y Francesc, Palmero y Breva (2001), las cuales evidenciaron, por una parte que las personas con personalidad tipo A son susceptibles a presentar estrés, puesto que se caracterizan por realizar conductas en las cuales el logro y las metas elevadas son su objetivo principal (Acosta, 2008; Gemill y Heisler, 1972 citados en Turcotte, 1986; Nagy y Davis, 1985 citados en Aluja, s.f); mientras que las de tipo B no presentan esta característica, debido a que son sujetos relajados y tranquilos (Sánchez y Mantilla, 2005). Sin embargo en otras investigaciones se han encontrado resultados distintos a estos pues afirman que los niveles de estrés no están en función del tipo de personalidad A o B, es decir que tener una personalidad tipo A no implica necesariamente presentar estrés laboral (Padilla, Peña & Arriaga, 2006).

Es necesario tener en cuenta que el trabajo es un factor importante en el ser humano tanto para su realización personal como para obtener un bienestar económico, sin embargo posee condiciones y características que deben ser controladas y evaluadas para evitar que la salud del trabajador se vea afectada de forma negativa (Marulanda, 2007). Las condiciones laborales adversas se relacionan con enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, osteomusculares, así como con síntomas psicossomáticos y emocionales, baja autoestima, trastornos de atención y memoria (Peña, Ramos y Martínez, s.f), dificultades en las relaciones sociales, fracaso profesional, baja productividad, desempeño reducido, deficiencias en el servicio y fallas en la innovación (Williams y Cooper, 2004).

El informe del estudio nacional de enfermedad mental (Colombia, 2003) presentado por el Ministerio de la Protección Social y la Fundación FES Social, reporta que en Colombia los trastornos más frecuentes asociados con el estrés laboral son: trastornos de ansiedad 19%, trastornos afectivos 15%, trastornos por uso de sustancias 10%, trastornos psiquiátricos y trastorno depresivo (Tenanat, 2001; Ross & Sluiter, 2004; Fasescolda, 2005 citado en Marulanda, 2007).

De acuerdo a lo anterior el estrés laboral se considera la segunda causa de problemas de salud asociados al trabajo, y son los docentes, quienes particularmente

se ven afectados por niveles elevados de estrés (Guerrero, 2003; Moreno, et al., 2000; Schaufeli y Enzmann, 1998 citado en Gómez, 2008); según un estudio realizado en Colombia (2008) con maestros escolares de nivel primario y medio de educación se estima que en esta población la prevalencia de estrés laboral es de aproximadamente un 35,5% (Gómez, 2008).

En otro estudio realizado por Kornblit, Mendes y Di Leo (2004) en Buenos Aires Argentina, se encuestó a 97 docentes de escuelas secundarias públicas de la ciudad Autónoma de Buenos Aires, de los cuales más de la mitad afirman que los problemas de salud que más les preocupan en su trabajo son los relacionados con el estrés y los problemas cardiovasculares que pueden estar relacionados con este, lo que aumentaría el porcentaje de los que mencionan este tipo de perturbación al 66%.

Un estudio realizado en México por Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), reporta que el 88% de docentes que trabajan en escuelas públicas de educación básica perciben presiones asociadas al estrés laboral; donde un 54% del profesorado soporta niveles de presión entre moderada y severa. Este estudio confirma que la docencia está asociada a un amplio rango de fuentes de presión generadoras de estrés laboral en los profesores de educación básica, situación semejante a los hallazgos reportados para poblaciones docentes de distintos países.

El sistema educativo Colombiano ha introducido profundos cambios en la enseñanza básica y secundaria que han tenido impacto en la salud del profesorado, por ejemplo el ingreso de estudiantes a las instituciones educativas con rangos de edades menores, estudiantes con dificultades de aprendizaje, con necesidades de atención y cuidado que suponen nuevas exigencias para los docentes (Artazcoz y Rabada, 1999), lo que permite afirmar según Dómenech (1995) que los docentes deben afrontar esta situación con una mayor preparación académica, actualización metodológica, conocimiento psicológico de los estudiantes, todo esto, en un contexto organizacional que no favorece la labor docente, como por ejemplo, criterio de autoridad devaluado, bajos salarios y jornadas laborales extenuantes. Las consecuencias de esta situación no solo afectan al profesor, en su salud física y bienestar psicológico, sino también las organizaciones, en aspectos como el ausentismo o abandono laboral, lo cual repercute en los estudiantes quienes son los

directos receptores de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente (Hermosa, 2006).

Múltiples son los aspectos que propician el estrés en la labor de los maestros escolares, entre los que se encuentran: la indisciplina en el aula, los conflictos y la ambigüedad en el rol docente, el bajo reconocimiento profesional y la interrelación negativa con los otros maestros y con los estudiantes (Oramas, et al., 2003 citado en Gómez, 2008). Además se reportan las demandas de trabajo, variedad de tareas, responsabilidades con los estudiantes y la relación con los padres de familia, factores que se destacan en una relación directa con el estrés en maestros (Gómez, 2008) y un clima organizacional en el que predomina el proceso de tensión del equipo de dirección hacia los subordinados y viceversa.

En una entrevista realizada a los docentes de la institución educativa Carlos Albornoz Rosas con la finalidad de identificar la presencia o ausencia de estrés laboral (Yepez y Guerra, 2010), se reportaron una serie de factores estresores de carácter psicosocial que se presentan en la población docente de esta Institución, tales como: mayor cantidad de horas de trabajo, habilidad para abordar a los estudiantes con dificultades de aprendizaje fueron reportados por el 80% de los docentes, delegación a los docentes de conflictos que corresponden a la familia de cada estudiante y problemas de comportamiento en los mismos en un 85%; los resultados de esta entrevista coinciden con los datos encontrados en las investigaciones planteadas anteriormente acerca del estrés laboral.

Identificando los efectos del estrés laboral, se ha encontrado que una de las consecuencias más significativas de esta problemática es la insatisfacción en el trabajador. Es así como estudios en el campo del estrés laboral y concretamente del estrés docente han obtenido correlaciones significativas entre los niveles altos de estrés y la satisfacción laboral (Durán, 2001 citado en Hermosa, 2006), otros estudios como los realizados por Maslach y otros, han encontrado que las correlaciones entre estrés y satisfacción laboral tienden a ser negativas, lo cual indica que si el nivel de estrés es alto el grado de satisfacción laboral es bajo (2001 citado en Hermosa, 2006).

Dentro del ámbito educativo se evidencia las tasas más altas de estrés y ansiedad, las cuales afectan el nivel de satisfacción laboral (Milczarek, Schneider, y

González, 2009 citado en Linares y Gutiérrez, s.f). Algunos de los factores que tienen una relación directa con el nivel de satisfacción hacen referencia al trabajo en sí mismo (Porto, 2006; Veytia, 2008 citado en Linares y Gutiérrez, s.f), la implicación emocional con los alumnos, es decir, la preocupación por parte del docente en el proceso de enseñanza, junto con el apoyo social por parte de los colegas. Sin embargo, la percepción de una baja participación en el diseño curricular y en la toma de decisiones en la institución, así como el bajo compromiso de los estudiantes con el aprendizaje y la baja remuneración son algunos de los elementos que mitigan una sensación de bienestar en el trabajo (Guerrero y Rubio, 2005). La baja satisfacción se puede ver reflejada en el nivel de salud mental como agotamiento, debilidad, estrés, ansiedad, depresión, insomnio e intención de renuncia (Oramas, Almirall y Fernández, 2007 citado en Linares y Gutiérrez, s.f), sentimientos de poco balance en la vida personal y del trabajo (Tinghua, 2004 citado en Linares y Gutiérrez, s.f) e intención de renuncia.

Locke (1976) define satisfacción laboral como “un estado emocional positivo y placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (citado en Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008) (p.5). Una de las consecuencias más graves de la exposición prolongada a situaciones de estrés es el síndrome de burnout, se considera que el profesional dedicado a la enseñanza en el ejercicio cotidiano de su labor puede llegar a desarrollar este síndrome, que va en detrimento de su calidad de vida y se refleja en una tendencia a estar insatisfecho con su trabajo (Hermosa, 2006), lo cual se relaciona con el tedio y la falta de creatividad en el mismo (Berg, Hansson & Hallberg, 1994).

“El estrés es un elemento esencial de la vida y permite que el individuo reaccione mejor frente a cualquier estímulo proveniente de su entorno. Un nivel de estrés óptimo provoca en el individuo reacciones creativas en relación con las distintas situaciones a las cuales se debe enfrentar cotidianamente. Un nivel de estrés inferior no permite al individuo disponer de las energías requeridas para la elaboración de respuestas creativas, en tanto que un nivel de estrés superior al óptimo origina un aumento de la tensión, perturba la

conciencia y agota al individuo, lo que impide producir creativamente” (Turcotte, 1986) (p. 8).

El reconocimiento de una posible relación entre satisfacción laboral, niveles de estrés laboral y tipos de personalidad A o B es un punto significativo, puesto que si se encuentra una relación entre estas variables permitirá observar la importancia de la satisfacción laboral en el bienestar general del individuo y el papel que juega la personalidad en la forma en la que cada persona vive el estrés (Guerrero, 2003), lo cual a nivel teórico aportaría como base para otras investigaciones y la formulación y construcción de estrategias efectivas enfocadas en esta relación para que los individuos afronten adecuadamente el estrés laboral.

Teniendo en cuenta las diferentes investigaciones realizadas en las que se relacionan únicamente dos de las variables presentes en esta investigación se ve necesario conocer la relación que puede existir entre las tres variables, satisfacción laboral, estrés laboral y tipo de personalidad A o B con el objetivo de permitir que los docentes de esta institución educativa puedan tener un cargo laboral acorde al tipo de personalidad y a su capacidad de hacer frente a las presiones del medio laboral, lo cual contribuirá a una disminución del estrés que genera el trabajo.

La personalidad se define según el modelo teórico al que pertenece, por ejemplo Filloux (1989) habla de personalidad haciendo referencia a diferentes características, así refiere que la personalidad es única, propia de un individuo incluso si tiene rasgos comunes, no es solo una suma o una totalidad de funciones sino una organización, una integración, es temporal porque es siempre la de un individuo que vive históricamente y finalmente no es ni un estímulo, ni una respuesta porque se presenta como una variable intermedia la cual se afirma como un estilo a través de y por la conducta.

Por otra parte Carver y Scheier (1997 citados en Ríos, 2006) definen la personalidad como una organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que crean patrones característicos de conducta, pensamientos y sentimientos. Estas definiciones dan cuenta de la existencia de distintas personalidades y maneras de comportarse que moderan o exacerban las presiones de la vida, esto hace que cada persona interprete de manera diferente los estímulos del

ambiente, lo cual a su vez conlleva a que las personas desarrollen habilidades de afrontamiento diferentes. Cuando los niveles de presión se encuentran dentro de la capacidad de afrontamiento de un individuo, éste encuentra resultados positivos, lo que ayuda a un desarrollo personal que resulta de adaptarse o sobreponerse a los retos o presiones de la vida (Williams & Cooper, 2004).

En diferentes estudios se ha encontrado información sobre comportamientos de determinadas personas ante diferentes situaciones, una de ellas realizada por los cardiólogos Friedman(1959) y Rosenman (1974), en la que se relacionan la conducta y el riesgo de la aparición de enfermedades coronarias, en este estudio se encontró revelaciones interesantes acerca del comportamiento de la persona en el trabajo, en donde se plantearon dos tipos de patrones de conducta, el tipo de personalidad A y el tipo de personalidad B (Barlow & Durand, 2006).

Las personas con tipo de personalidad A se caracterizan por estar entregados intensamente a una lucha crónica e inacabable por conseguir más y más en cada vez menos tiempo (Robbins, 2004). Presentan actitudes de ambición y conductas de agresividad y hostilidad, suelen ser propensas a la ira, exigentes e intolerantes consigo mismos y con los demás.

Este tipo de personalidad se da en personas orientadas a la acción puesto que son sujetos muy competitivos lo que les impide colaborar de modo espontaneo con sus iguales, buscan alcanzar muchos objetivos y el concepto de responsabilidad junto con la limitada confianza en los demás, los lleva a cometer dos errores frecuentes que en ocasiones les cuesta muy caro: delegan poco e intentan abarcar demasiado, suelen estar tan ocupados que no planifican, esto los empuja a realizar acciones sin reflexión previa, gracias a la sobrecarga de trabajo se ven obligados a hacer las cosas demasiado a prisa lo que implica casi siempre una calidad escasa y el cometer frecuentes errores que los obligan a dedicar tiempo para repetir aquello que no hizo bien (Acosta, 2008; Turcotte, 1986; Barlow, 2000 citado en Sánchez & Mantilla, 2005).

A las personas con esta personalidad se les hace difícil centrarse en prioridades por lo que tienden a cambiar objetivos inmediatos con frecuencia, esto los lleva a fraccionar excesivamente las actividades lo que le ocupa mucho más

tiempo que si las hubiese resuelto de una vez. Además se caracterizan por tener una ambigüedad al sentirse orgullosos de sí mismos y a la vez secretamente frustrados e insatisfechos por no alcanzar la eficiencia de la que se sienten capaces y a las que se creen obligados; les resulta difícil relajarse y obtener gratificaciones personales debido al sentido del deber en relación con el trabajo (Acosta, 2008). Estas personas se mueven, comen, hablan, actúan y caminan rápidamente, (Robbins, 2004) están interesadas sólo superficialmente en los aspectos estéticos de la vida y tienden a medir el éxito en función de los beneficios materiales y la cantidad, en vez de la calidad de los objetivos conseguidos (Evans, 1995 citado en Berrios & García, 2006).

Presentan un elevado deseo de reconocimiento y exigencias de fuerte responsabilidad (Bermúdez, Sánchez y Pérez, 1988 citado en Berrios & García, 2006). Quieren ganar todos los 'juegos' de la vida, interrumpen y manifiestan gestos de impaciencia cuando se enfrentan a individuos más lentos.

El tipo de personalidad B se caracteriza por un menor componente de logro en el trabajo, posee poca tensión de trabajo en cuanto se refiere a objetivos y plazos, puede caer fácilmente en un cierto perfeccionismo y es probable que emprendan actividades variadas ajenas al trabajo, este tipo de personas son de carácter tranquilo y reflexivo con facilidad para guardar la calma y la sangre fría ante cualquier tipo de situación, esto no le garantiza éxito, pero esta capacidad, unida a otras le facilita el acceso a asensos importantes por ejemplo la alta dirección (Acosta, 2008; Barlow, 2000 citado en Sánchez & Mantilla, 2005).

Estas personas nunca tienen sensaciones de urgencia acompañadas de impaciencia, no necesitan desplegar o hablar de sus logros, salvo si así lo exige la situación, juegan para divertirse y no para exhibir su superioridad a toda costa y pueden relajarse sin sentirse culpables (Robbins, 2004).

Según lo planteado anteriormente se puede decir que las personas con personalidad tipo A tienen comportamientos característicos que las hacen proclives a tener problemas de estrés (Acosta, 2008). Gemill y Heisler (1972) realizaron un estudio con los tipos de personalidad A y B y demostraron que las personas de tipo A son más susceptibles de percibir y vivir el estrés que otras personas (Citados en Turcotte, 1986).

Es posible evidenciar que el estrés tiene significados diferentes para cada persona, ya que según Ivancevich y Matteson (1992) el estrés es una respuesta adaptativa mediatizada por las características o procesos psicológicos del individuo; en este sentido Morales de Romero (1992) indica que cada individuo tiene una teoría de su persona y del mundo, la cual permite que maneje las situaciones de una manera particular evidenciándose así que no todas las personas experimentan el mismo nivel de estrés, ni muestran reacciones similares ante un tipo particular de factores estresantes (Sánchez & Mantilla, 2005).

Hans Selye (1950) define el estrés como “una condición *interna* del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes evocadores a los cuales denominó estresores” (Citado en Ivancevich & Matteson, 1992).

Se han distinguido tres principales modelos para enfocar el estrés (Barra, 2003 citado en Erazo y Bravo, 2004), el primero basado en el estrés como respuesta, el cual lo concebía como variable dependiente, es decir, una respuesta o reacción a un estresor como peligro o trabajo excesivo, el segundo, el estrés como estímulo, que consideraba a éste como una variable del ambiente y el último hacía referencia al estrés como interacción, el cual trataba de incorporar elementos de estímulos y respuestas, además de algunos factores que posiblemente intervenían, como las diferencias de personalidad (Cox, 1978 citado en Furnham, 2001).

En esta investigación se retoma la definición de estrés planteada por Ivancevich y Matteson (1992) quienes proponen que este es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales o procesos psicológicos, la cual a su vez es consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas. Los procesos psicológicos pueden incluir componentes de las actitudes, creencias, valores y otras dimensiones de la personalidad, tales como el locus de control y la tolerancia de ambigüedad.

En este marco se encuentra que el estrés puede presentarse en diferentes niveles, como lo plantea Morales (1992 citado por Sánchez y Mantilla, 2005) quien indica que cada individuo tiene una teoría de su persona y del mundo, la cual le permite manejar las situaciones que enfrenta y por tanto, manifestar ciertos niveles de estrés. Así, puede construir un evento futuro neutral, estimulante o atemorizante,

neutral, si ya lo ha experimentado antes y se ha convertido en un evento habitual para el cual no necesita preparación especial, estimulante, si es riesgoso pero ofrece la oportunidad de eventuales beneficios para la persona y entonces amerita un estado de alerta y preparación para enfrentarlo y atemorizante, si el riesgo y la incertidumbre ofrecen un peligro potencial para la persona o sus seres significativos, en este caso el organismo humano que vive el proceso de estrés, necesita prepararse cognitiva, emocional y fisiológicamente para enfrentar y manejar la situación.

De esta manera se habla de estrés profesional el cual según Lazarus (1999) es aquella percepción subjetiva que resulta de la transacción entre la persona y el ambiente de trabajo, en el que las exigencias de la vida profesional pueden ser excesivas con respecto a los recursos individuales. En otras palabras, se entiende por estrés el grado de desajuste que existe entre lo que se exige a una persona y la capacidad de esta para cumplir con dichas exigencias. En este sentido se define estrés laboral como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Pavón, 2004).

Los factores psicosociales presentes en el trabajo participan en la percepción que el trabajador tiene de su contexto de trabajo, de las exigencias que éste le plantea y de los recursos con que cuenta para responder a dichas demandas; así, el contexto laboral, de acuerdo con la propuesta teórica de Richard Lazarus, provee las condiciones necesarias para desarrollar un proceso de estrés que es llamado estrés laboral. Desde esta perspectiva se retoma el Modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa (ERI) de estrés laboral el cual destaca factores psicosociales laborales, que de acuerdo con la percepción del trabajador favorecen un proceso de estrés.

Siegrist (1996) propuso este modelo basado en la importancia que tiene en la vida de las personas el rol laboral. El trabajo brinda oportunidades de aportar y ejecutar, así como oportunidades para ser reconocido, estimado y pertenecer a un grupo social significativo, estableciendo un vínculo entre funciones autoregulatoras (autoestima y autoeficacia) y la estructura social. Este modelo considera las características del sujeto y el valor que éste da a la relación de reciprocidad que se presenta en el trabajo (citado en Marulanda, 2007).

El trabajo provee un escenario de intercambio donde el trabajador responde a una serie de demandas u obligaciones y a cambio obtiene una retribución. El esfuerzo realizado en el trabajo es parte de una estructura de intercambio social, que es recompensado en dinero, estima y estatus laboral. El elemento decisivo dentro de este intercambio es el carácter de reciprocidad que debe existir entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida. El modelo establece que la ausencia de reciprocidad entre los costos y las ganancias de la relación laboral genera un estado de preocupación o ansiedad que favorece la activación autonómica asociada a reacciones de tensión (Siegrist, 1996 citado en Marulanda, 2007).

A continuación se presenta gráficamente el modelo de desbalance esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996 citado en Marulanda, 2007).

Intrínseco

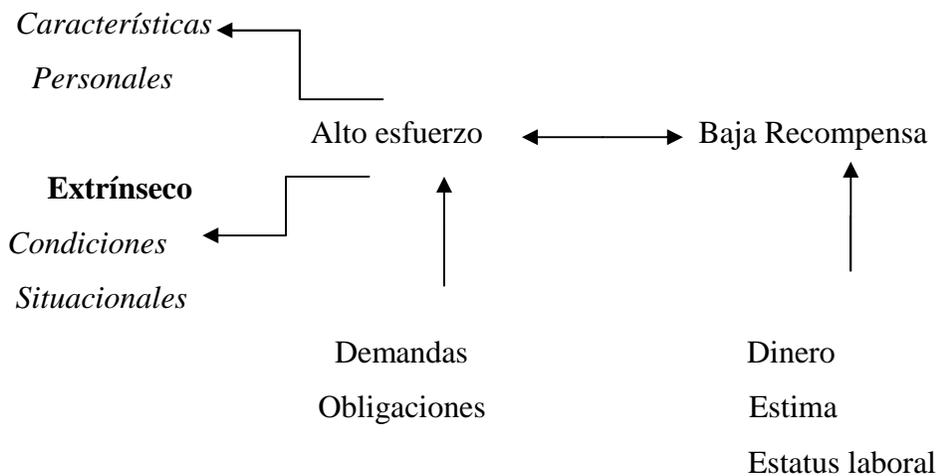


Figura 1. *Modelo desbalance esfuerzo-recompensa*

Según Siegrist (2002), las cargas laborales (exigencia extrínseca) y las características personales (exigencia intrínseca) se combinan para aumentar el esfuerzo que la persona hace para responder a las demandas del trabajo y las expectativas que la persona tenga sobre el mismo. Las recompensas están dadas por el dinero, la estima y las oportunidades de desarrollo laboral que ofrezca el trabajo, de este modo, el desbalance entre un alto esfuerzo (intrínseco y extrínseco) y una baja recompensa da lugar a tensión emocional que favorece la presencia del fenómeno de

estrés, por tanto, afecta la salud del trabajador (Siegrist, 1996 citado en Marulanda, 2007).

De este modo para que se produzca estrés en el individuo es necesario que este perciba que las demandas del entorno (Estresores) superan sus capacidades para afrontarlas y que la situación amenace su estabilidad. Los agentes estresores pueden ser aquellos relativos al ambiente de trabajo tales como el ruido, temperatura, iluminación, etc., aquellos relativos al puesto de trabajo entre ellos la autonomía, ritmos de trabajo, monotonía, nivel de cualificación, carga mental, etc., los relativos a la organización del trabajo tales como jornada de trabajo, trabajo a turnos y nocturnos, comunicación, características de la empresa, tipo de tarea o función y por último las que son relativas a las características personales del trabajador como la personalidad, formación, motivación y factores extra-laborales (Díaz, 2007).

En esta investigación es importante hablar acerca de satisfacción laboral que según Herzberg (1959) se debe al hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda lograr una mayor responsabilidad y experimentar al mismo tiempo un crecimiento mental y psicológico (Briseño, 2005).

Locke (1976) identifica tres tendencias en las que se reconocen factores causantes de la satisfacción laboral, en primer lugar la tendencia físico-económica, donde se explica que la satisfacción laboral está determinada por las condiciones físicas del ambiente de trabajo y la remuneración, en segundo lugar se encuentra la tendencia de las relaciones sociales o humanas la cual hace énfasis en la supervisión, los grupos de trabajo y las relaciones de empleado/dirección como las fuentes primarias de satisfacción laboral y por último la tendencia del trabajo en sí mismo o desarrollo personal donde señala la habilidad, eficacia y responsabilidad en tareas mentalmente desafiantes como los factores que más influyen en la satisfacción laboral (Galaz & Contreras, 2003).

Locke (1976 citado en Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2008) define la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo y placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.5), la cual es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que obtiene en realidad, medida por la importancia que tenga para él, lo que significa que

a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene mayor será la satisfacción (Parra & Paravic, 2002; Pinder, 1984; Rambo, 1982 citado en Galaz & Contreras, 2003).

La aportación de cada trabajador en una organización es la clave para la satisfacción de las necesidades humanas; lo que el docente hace, los logros de su desempeño, el impacto de sus esfuerzos y el rendimiento constituyen la consideración importante para que esté satisfecho con su trabajo (Gonzales, 2008).

En este aspecto es importante mencionar las diferencias individuales debido a que distintas personas en el mismo empleo experimentan diversas fuentes y grados de satisfacción y dos personas con empleos diferentes pueden experimentar niveles semejantes de esta, por tanto esto se debe tener en cuenta al estudiar una variable tan importante, así como también es indispensable reconocer que la satisfacción laboral baja se ha considerado una consecuencia actitudinal del estrés laboral y que el grado de satisfacción percibido en el trabajo puede afectar la cantidad y la calidad del trabajo que desempeñan los sujetos. Además, la disminución de la satisfacción laboral, motivación laboral, el deterioro del rendimiento, la calidad y el incremento de la frustración va a condicionar el desarrollo de las actitudes poco positivas y el desinterés (Aluja, s.f).

METODOLOGÍA

Diseño

La presente investigación se realizó con base en el paradigma cuantitativo debido a que se utilizaron teorías planteadas, se formularon hipótesis acerca de las variables estudiadas, se aplicaron instrumentos para recoger información y finalmente se procesaron, analizaron los datos y se contrastaron los resultados con los planteamientos teóricos (Bonilla & Rodríguez, 1995).

Este estudio es de tipo no experimental, debido a que no se buscó manipular variables sino describirlas y relacionarlas dentro del contexto natural en el que tienen lugar (Pulido, Ballén & Zúñiga, 2007), específicamente esta investigación es de tipo transversal, puesto que las unidades de análisis se observaron en un solo punto en el tiempo y se analizó la correlación e interacción de las variables en un tiempo específico (Avila, 2006).

Esta investigación es de tipo correlacional, ya que tiene como propósito identificar la relación entre dos o más variables (Díaz, 2009), específicamente se examinó la relación entre las variables: satisfacción laboral, niveles de estrés y tipo de personalidad A y B.

Participantes

En la Institución Educativa Carlos Albornoz Rosas laboran 20 docentes de los cuales siete trabajan en básica primaria siendo seis de género femenino y uno de género masculino y 13 laboran en media y secundaria, cinco de ellos son de género femenino y ocho de género masculino, los docentes oscilan entre los 38 y 56 años de edad; la experiencia laboral en este contexto educativo es de máximo 30 años y mínimo 4 años, además, 17 de los docentes tienen estudios de licenciatura y especialización y tres de ellos cuentan con estudios de bachiller pedagógico, esta población tiene a cargo en su gran mayoría más de un área escolar, finalmente cabe resaltar que de los 20 docentes 17 son del municipio de Ancuya y los tres restantes de otros pueblos de Nariño.

La población con la cual se pretendía trabajar en total fueron 20 docentes, sin embargo dos de estos no participaron en la aplicación de los instrumentos. Es importante tener en cuenta que en la variable satisfacción laboral los datos hacen

referencia a 17 casos debido a que uno de los sujetos no participó en la aplicación de este cuestionario, el cual se considera un dato perdido de las variables de las unidades muestrales, por tanto se excluyó del análisis de correlaciones.

Estrategias de recolección de información

Con el objetivo de recolectar la información se aplicó la escala de personalidad típica de Howard L. Glazer (2005) para identificar el tipo de personalidad A o B, esta es de tipo diferencial semántico, tiene una clasificación de la personalidad típica del estrés, tipo A o su contraponente tipo B, plantea veinte pares de adjetivos o situaciones extremas, entre los cuales, se dan 7 espacios para que la persona se ubique, según manifieste en mayor o menor grado el comportamiento señalado. De esta manera encuentra el sujeto su clasificación en la personalidad típica del estrés, tipo A o tipo B, ubicándose el sujeto en la primera, cuando alcanza puntajes entre 80 y 140; clasifica en la segunda cuando los puntajes están entre 20 y 79. Los ítems de la escala se clasifican según los elementos: Sentido del tiempo, orientación hacia otros y percepción del ocio.

Para la escala los autores realizaron la validación de contenido, el cálculo de los índices de discriminación de los ítems mediante comparación de grupos extremos (prueba t de student), coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach 0.76 y división por mitades 0.79.

Para identificar los niveles de estrés en los docentes se aplicó la escala Sitestrés diseñada por Sánchez y Mantilla (2005) quienes tomaron como referencia la Escala de Estrés de Kanner, Coyne, Schaefer y Lazarus (1991). El instrumento SITESESTRÉS (Versión: Sánchez- Mantilla, 2002) se compone de 54 ítems con una clasificación de acuerdo a las categorías expuestas por Ivancevich y Matteson (1995) respecto a los siguientes factores estresores: (a) medio físico, (b) individuales, (c) grupales, (d) organizacionales y (e) extraorganizacionales. La confiabilidad de la escala según el alpha de Cronbach es de 0,97 y división por mitades 0,96.). En este instrumento se propusieron 4 alternativas de respuesta, a las cuales le correspondieron las puntuaciones 1, 2, 3 y 4. Así, el puntaje mínimo de un sujeto podía ser de cero (0) y el máximo 216. En la tabla 1 se muestran los baremos

propuestos por los autores del instrumento, los cuales se tuvieron en cuenta para la calificación y análisis de los datos de este cuestionario.

Tabla 1. Baremos para los puntajes de la escala SINESTRES

RANGOS	CATEGORÍAS
0 – 53	BAJA
54 – 107	MEDIA BAJA
108 – 161	MEDIA ALTA
162 – 216	ALTA

Finalmente se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral que fue adaptado por Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008) del cuestionario satisfacción laboral s21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de los autores Meliá y Peiró. El cuestionario adaptado cuenta con siete factores que presentan un coeficiente de fiabilidad alto que está ubicado entre 0.834 y 0.913 estos son: Satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con la cantidad de producción, satisfacción con la calidad de producción, satisfacción con las relaciones interpersonales, para un total de 37 ítems, el cuestionario cuenta con una fiabilidad según el coeficiente de alpha de Cronbach de 0.947.

En la tabla 2 se muestran los baremos planteados por los autores del cuestionario, donde se evidencian los puntajes correspondientes a los niveles de satisfacción, que se acogieron para el análisis de los resultados de este cuestionario en la presente investigación.

Tabla 2. Baremos para los puntajes del Cuestionario de Satisfacción Laboral

nada satisfecho	1	nivel muy bajo
poco satisfecho	2	nivel bajo
no seguro	3	nivel medio
satisfecho	4	nivel alto
muy satisfecho	5	nivel muy alto

Variables

Personalidad: Organización dinámica, de sistemas psicofísicos que crean patrones característicos de conducta, pensamientos y sentimientos (Carver y Scheier, 1997 citados en Ríos, 2006). Presenta dos clasificaciones: personalidad tipo A y personalidad tipo B, las cuales se identifican mediante la escala de personalidad típica

de Howard L Glazer (2005), la cual arroja puntajes entre 20 y 140, donde se ubica a un sujeto en personalidad tipo A cuando alcanza un puntaje entre 80 y 140, y a un tipo B cuando alcanza un puntaje entre 20 y 79.

Estrés laboral: respuesta adaptativa, mediada por las características individuales o procesos psicológicos, la cual a su vez es consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas (Ivancevich y Matteson, 1992). Se clasifica en cuatro categorías de acuerdo al nivel de estrés que le genere al sujeto las situaciones estresantes que se evalúan en el cuestionario, la primera categoría es la baja la cual ubica a un sujeto que obtenga puntajes entre 0 y 53, la segunda categoría es la media baja, en la cual se encuentran sujetos con puntajes entre 54 y 107, la tercera categoría es la media alta y la cuarta categoría es la alta, las cuales presentan un rango de 108 a 161 y 162 a 216, donde se ubican los sujetos que obtengan estas puntuaciones.

Satisfacción laboral: estado emocional positivo y placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Locke, 1976 citado en Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2008) (p.5). La satisfacción laboral es descrita según cinco categorías, donde un valor de 1 evidencia un nivel de satisfacción muy bajo, o nada satisfecho, un valor de 2 evidencia un nivel bajo de satisfacción o poco satisfecho, un valor de 3 un nivel bajo medio o no seguro, un valor de 4 un nivel alto de satisfacción y el 5 un nivel muy alto de satisfacción.

Edad: tiempo cronológico transcurrido desde el nacimiento hasta el momento de participación en el estudio. Dado que los participantes se encuentran en la edad adulta media, esta variable se divide en dos rangos: de 38 a 50 años y de 51 a 65 años, de acuerdo a las características evolutivas de este periodo.

Género: diferencia sexual biológica entre los miembros de la especie. Tiene dos categorías, femenino y masculino con un valor de 1 y 0 respectivamente.

Procedimiento

Construcción de Anteproyecto: Durante esta fase se estructuró el proyecto y se lo presentó para su revisión, además se profundizó teóricamente acerca de los aspectos del estrés, satisfacción laboral y tipo de personalidad A o B.

Validación de los Instrumentos de Evaluación: Durante esta etapa se realizó la validación de claridad de los ítems de cada uno de los instrumentos aplicados mediante la valoración de jueces. El objetivo fue validar la claridad de los ítems de los instrumentos a utilizar.

Aplicación de los Instrumentos de Evaluación: En esta fase se aplicaron los tres instrumentos a los docentes de la institución educativa Carlos Albornoz Rosas: en primer lugar el cuestionario de satisfacción laboral adaptado por Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008), con el propósito de identificar la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Carlos Albornoz Rosas.

En segundo lugar la escala de SITESTRÉS de la versión Sánchez & Mantilla (2002) para evaluar estrés laboral y finalmente la aplicación de la escala de personalidad típica de Glazer (citado en Sánchez & Mantilla, 2005). El propósito fue Identificar los niveles de estrés laboral y el tipo de personalidad en los docentes de la institución educativa Carlos Albornoz Rosas.

Sistematización y Análisis de los Resultados: En esta fase se sistematizó y analizó los resultados arrojados por los instrumentos aplicados a los docentes de la Institución Educativa Carlos Albornoz Rosas, esto mediante la aplicación de procedimientos estadísticos descriptivos y no paramétricos, teniendo en cuenta las características de los datos. Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 18 para el análisis de los resultados. En esta fase se pretendió analizar objetivamente los datos para la elaboración del informe final.

Elaboración del Informe Final. Entregar los resultados encontrados durante la investigación.

Elementos éticos y bioéticos

Las consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta en esta investigación fueron las referentes a la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones ya que se eligió libremente los temas de estudio, la metodología y materiales utilizados, y se responsabilizó del análisis, resultados, conclusiones y los derechos sobre la publicidad y pautas para su utilización (código deontológico y bioético, 2006).

La aplicación de los instrumentos de evaluación siguió las normas éticas respetando el ser del docente, utilizando los resultados con los fines propuestos en el estudio, los cuales se dieron a conocer a los docentes al igual que las interpretaciones, conclusiones y recomendaciones (código deontológico y bioético, 2006). De igual forma se respetó la dignidad humana y el bienestar de los docentes que participaron, para lo que se diligenció un formato de consentimiento informado.

RESULTADOS

Validación de los Instrumentos de Evaluación

Los instrumentos utilizados en la investigación para evaluar las variables fueron estandarizados, validados y aplicados por los autores en Latinoamérica, estos cuentan con las características psicométricas completas, las cuales se refirieron anteriormente, los instrumentos se aplicaron con el permiso correspondiente de cada uno de los autores. Gracias a que los instrumentos fueron creados en otros lugares diferentes a Colombia se procedió a evaluar la claridad de los ítems de tal manera que el lenguaje en el que se encontraban redactados fuese comprensible para la población objeto de estudio, este proceso no cambio el contenido de cada uno de los ítems corregidos ni altero las propiedades psicométricas de los instrumentos. La validación de contenido se realizó considerando la opinión de tres jueces expertos.

El análisis de las opiniones de los jueces permitió obtener los siguientes resultados:

En la escala de personalidad típica se modificaron algunos ítems según las sugerencias de los jueces:

Ítem 2: original: Tranquilo y sin prisa con relación a los compromisos asumidos --- Nunca llega tarde a los compromisos.

Ítem modificado: Es Tranquilo y sin prisa con relación a los compromisos asumidos. _ _ _ _ _ Generalmente tiene mucha prisa para lograr cumplir con sus compromisos

Ítem 3: original: No es competitivo. _ _ _ _ _ Altamente competitivo

Ítem modificado: No es competitivo. _ _ _ _ _ Es altamente competitivo

Ítem 7: original: Sosegado _ _ _ _ _ Siempre corriendo a toda velocidad.

Ítem modificado: Hace las cosas con calma _ _ _ _ _ Hace las cosas lo más rápido que puede

Ítem 8: original: Hace una cosa a la vez. _ _ _ _ _ Pretende hacer más de una cosa a la vez, siempre piensa lo que hará enseguida

Ítem modificado: Hace una cosa a la vez. _ _ _ _ _ Pretende hacer más de una cosa a la vez

Ítem 9: original: Habla despacio y es calculador. _ _ _ _ _ Hace discusiones fuertes y vigorosas (siempre gesticulando mucho)

Ítem modificado: Habla despacio y es calculador ----- Habla rápido, fuerte y vigorosamente.

Ítem 12: original: Sosegado. _ _ _ _ _ Nervioso

Ítem modificado: Tranquilo _ _ _ _ _ Nervioso

Ítem 15: original: Satisfecho con el trabajo. _ _ _ _ _ Ambicioso, desea avanzar de prisa en el trabajo.

Ítem modificado: Satisfecho con el trabajo. _ _ _ _ _ Insatisfecho con su trabajo, desea ascender.

Ítem 16: original: Nunca establece plazos. _ _ _ _ _ Establece los propios plazos.

Ítem modificado: Nunca establece plazos. _ _ _ _ _ Establece sus propios plazos.

Ítem 19: original: Casualidad sobre el trabajo. _ _ _ _ _ Lleva el trabajo muy en serio (trabajo los fines de semana, lleva trabajo a casa).

Ítem modificado: no utiliza su tiempo libre haciendo actividades laborales ---- Lleva el trabajo muy en serio (trabajo los fines de semana, lleva trabajo a casa).

En cuanto al instrumento SITESTRES el cual evalúa niveles de estrés se modificaron por sugerencia de los jurados los siguientes ítems:

Ítem 25: original: Preocupaciones por la salud o funciones corporales

Ítem modificado: Preocupaciones por la salud

Ítem 25: original: Preocupaciones sobre tratamientos médicos

Ítem modificado: Preocupaciones por tratamientos médicos

Ítem 29: original: Constantes inasistencias de auxiliar o ayudante

Ítem modificado: Constantes inasistencias de mi auxiliar o ayudante

Ítem 30: original: Preocupaciones sobre mi seguridad laboral

Ítem modificado: Preocupaciones por mi seguridad laboral

Ítem 31: original: Preocupaciones sobre la posibilidad de ascenso laboral

Ítem modificado: Preocupaciones por la posibilidad de ascenso laboral

Ítem 45: original: Búsqueda constante por parte de los alumnos

Ítem modificado: Los alumnos lo buscan constantemente

Ítem 50: original: Control de asistencia de la facultad

Ítem modificado: Control de asistencia de los directivos

Ítem 53: original: Desorganización en el departamento o decanato

Ítem modificado: Desorganización en coordinación o rectoría

Finalmente en el cuestionario de satisfacción laboral se modificó la redacción de dos ítems y en los restantes únicamente se les agrego las palabras “está satisfecho con” antes de cada afirmación así:

Ítem original: el salario que usted recibe.

Ítem modificado: Está satisfecho con el salario que usted recibe.

Los ítems que se modificaron fueron los siguientes:

Ítem 3: original: unidad me estimula para mejorar mi trabajo

Ítem modificado: La institución me estimula para mejorar mi trabajo

Ítem 15: original: Está satisfecho con la temperatura de su local de trabajo

Ítem modificado: Está satisfecho con la temperatura de su lugar de trabajo

Descripción de la población

El análisis descriptivo de las características demográficas de los participantes, permitió observar que un 50% de la población son de género masculino y 50% de género femenino.

Tabla 3. Género

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	9	50
FEMENINO	9	50
TOTAL	18	100

En cuanto a la variable edad se evidencia que la muestra tiene un promedio de 49 años con una mediana de 52, en donde la mayoría de la población presenta una edad de 52 años para una edad mínima de 38 y máxima de 56 años. Estos datos se presentan en la tabla 4.

Tabla 4. Descriptivos Edad

MEDIA	49.28
MEDIANA	52.00
MODA	52
DESV. TÍP.	5.345

MÍNIMO	38
MÁXIMO	56

La mayor parte de la muestra se encuentra en un rango de edades que oscilan entre 51 a 65 años y de 38 a 50 años se encuentra un 38,9 % de la población total.

Tabla 5. Descriptivos rangos de edad

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
38 A 50	7	38,9
51 A 65	11	61,1
TOTAL	18	100,0

Tipo de personalidad

La mitad de la población presenta personalidad tipo A, y la otra mitad presenta personalidad tipo B. estos valores se observan en la figura 2

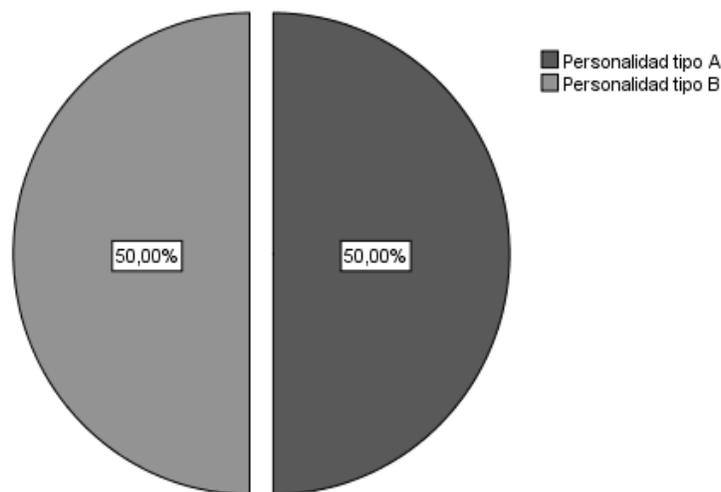


Figura 2. Tipos de personalidad

En cuanto a la relación de las variables género y personalidad se observa que el 22% de los hombres presenta personalidad tipo A, mientras que el 27% restante presenta personalidad tipo B. Las mujeres presentan estos valores en sentido

contrario, siendo el 27% de personalidad tipo A y el 22% restante personalidad tipo B (ver tabla 6).

Tabla 6. Tabla de contingencia género y tipo de personalidad

			TIPO PERSONALIDAD		TOTAL
			A	B	
GÉNERO	MASCULINO	% DEL TOTAL	22,2 %	27,8%	50,0%
	FEMENINO	% DEL TOTAL	27,8 %	22,2%	50,0%
TOTAL		% DEL TOTAL	50,0 %	50,0%	100,0%

En referencia a la edad y el tipo de personalidad se encontró que las personas entre los rangos de edad de 38 a 50 años presentan un tipo de personalidad A, sin encontrarse un tipo de personalidad B, mientras que en las edades entre los 51 a 65 años presentan un tipo de personalidad A con un porcentaje de 47.1% y un 52.9% tipo de personalidad B (ver tabla 7)

Tabla 7. Tabla de contingencia rango de edad y tipo de personalidad

		Tipo personalidad		Total
		A	B	
Rango de edad 38 a 50	% dentro de rango de edad	100,0%	,0%	100,0%
	% dentro de tipo de personalidad	11,1%	,0%	5,6%
	% del total	5,6%	,0%	5,6%
51 a 65 años	% dentro de rango de edad	47,1%	52,9%	100,0%
	% dentro de tipo de personalidad	88,9%	100,0%	94,4%
	% del total	44,4%	50,0%	94,4%

Al correlacionar el tipo de personalidad con la edad y el género, no se encontraron relaciones significativas.

Tabla 8. Correlaciones tipo de personalidad con edad y género

	Correlaciones	Tipo de personalidad
Edad	Correlación de Pearson	,032
	Sig. (bilateral)	,899
	N	18
Género	Correlación de Pearson	-,111
	Sig. (bilateral)	,661
	N	18

Satisfacción laboral

A continuación se realiza el análisis para cada uno de los factores del cuestionario de satisfacción laboral.

El análisis del factor 1 el cual hace referencia a la satisfacción por el trabajo en general el resultado se muestra en la tabla 9 donde se observan los niveles de satisfacción:

Tabla 9. Factor 1

Satisfacción por el Trabajo en General		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No seguro	1	5,6
	Satisfecho	10	55,6
	Muy satisfecho	6	33,3
	Total	17	94,4
Perdidos	Sistema	1	5,6
Total		18	100,0

Se observa que el 55.6% de la muestra se encuentran satisfechos y el 33.3% están muy satisfechos por el trabajo en general, es decir que para los participantes, los porcentajes de satisfecho y muy satisfecho son los más altos, mostrándose un alto nivel en este factor. Esta información se grafica en la figura 3.



Figura 3. Factor 1

Para el factor 2, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, se observa que el 38,9% de la muestra se encuentran satisfechos y el 33,3% se encuentran muy

satisfechos, es decir que los valores de satisfecho y muy satisfecho son altos, lo cual implica un alto nivel de satisfacción en este factor.

Tabla 10. Factor 2

Satisfacción con el ambiente físico de trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Poco satisfecho	1	5,6
	No seguro	3	16,7
	Satisfecho	7	38,9
	Muy satisfecho	6	33,3
	Total	17	94,4
Perdidos	Sistema	1	5,6
Total		18	100,0

El factor 3, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo arroja los siguientes resultados, los cuales indican que en su gran mayoría la muestra se encuentra en un nivel de muy satisfecho con la forma en que realiza su trabajo dando como porcentaje un 61.1%.y el 27,8% se encuentran únicamente satisfechos.

Tabla 11. Factor 3

Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No seguro	1	5,6
	Satisfecho	5	27,8
	Muy satisfecho	11	61,1
	Total	17	94,4
Perdidos	Sistema	1	5,6
Total		18	100,0

Para el factor 4, satisfacción con las oportunidades de desarrollo se evidencia que los docentes están entre satisfechos en un 27,8% y muy satisfechos con un porcentaje de 38,9% con las oportunidades de desarrollo que les ofrece su institución.

Tabla 12. Factor 4

Satisfacción con las oportunidades de desarrollo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Poco satisfecho	1	5,6
	No seguro	4	22,2
	Satisfecho	5	27,8
	Muy satisfecho	7	38,9

	Total	17	94,4
Perdidos	Sistema	1	5,6
	Total	18	100,0

En el factor número 5 se observa que los docentes están en un 33.3 % satisfechos y muy satisfechos en un 27,8% con la relación subordinado superior, evidenciándose además que en un 27.8% no están seguros de la satisfacción que les ofrece esta relación.

Tabla 13. Factor 5

Satisfacción con la relación subordinado-supervisor		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nada satisfecho	1	5,6
	No seguro	5	27,8
	Satisfecho	6	33,3
	Muy satisfecho	5	27,8
	Total	17	94,4
Perdidos	Sistema	1	5,6
	Total	18	100,0

Finalmente el análisis del factor 6 evidencia que los docentes están muy satisfechos en un 44,4% y satisfechos en un 27,8% con la remuneración que obtienen de su trabajo.

Tabla 14. Factor 6

Satisfacción con la Remuneración		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Poco satisfecho	1	5,6
	No seguro	3	16,7
	Satisfecho	5	27,8
	Muy satisfecho	8	44,4
	Total	17	94,4
Perdidos	Sistema	1	5,6
	Total	18	100,0

Se relacionó la edad con cada uno de los factores del cuestionario de satisfacción laboral. Para dicha relación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, en donde se encontró que existe una relación de 0,555 al 0,05 de

significancia entre ésta y la satisfacción con las oportunidades de desarrollo. No se observaron relaciones significativas con los otros factores.

De igual manera, al relacionar el género con la satisfacción no se encontraron relaciones significativas a ningún nivel.

Estrés laboral

El análisis descriptivo de esta variable permitió observar que el 61.1% de la población presenta un nivel de estrés medio alto, mientras que el 22.2% muestra un nivel medio bajo. Los resultados generales se muestran a continuación en la figura 4

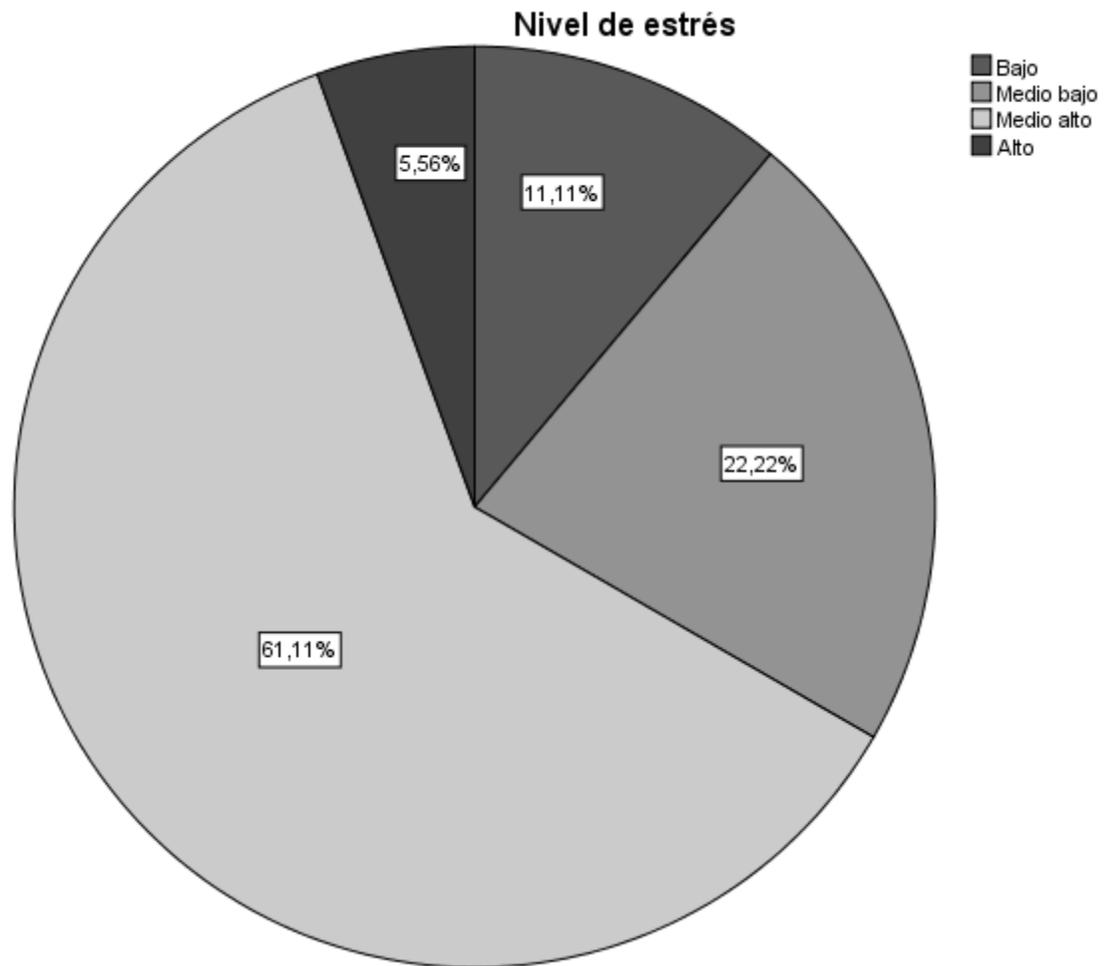


Figura 4. *Estrés laboral*

Respecto a las diferencias por género, se observa que tanto para hombres como para mujeres, el nivel de estrés se encuentra en medio alto, teniendo en cuenta que el porcentaje para los hombres es de un 33.3% con seis casos y para mujeres de

27.8% para un total de 5 casos, lo cual evidencia que no hay diferencia significativa para el género en los niveles de estrés.

Tabla 15. Tabla de contingencia género y nivel de estrés

		nivel estrés				Total	
		Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto		
Genero	Masculino	Recuento	2	1	6	0	9
		% del total	11,1%	5,6%	33,3%	,0%	50,0%
	Femenino	Recuento	0	3	5	1	9
		% del total	,0%	16,7%	27,8%	5,6%	50,0%
Total		Recuento	2	4	11	1	18
		% del total	11,1%	22,2%	61,1%	5,6%	100,0%

Con relación a la edad y niveles de estrés se observa que en su mayoría la muestra se ubica entre el nivel medio alto de estrés en un 57,1% para el rango de edad de 38 a 50 años y en un 63,6% para el rango de edad de 51 a 65 años, además es importante mencionar que en un 42,9% la muestra de edades que oscilan entre los 38 y 50 años se encuentran en un nivel medio bajo de nivel de estrés. Concluyendo que al correlacionar la edad y el género con los niveles de estrés, no se encontraron relaciones significativas (ver tabla 16).

Tabla 16. Tabla de contingencia edad y nivel de estrés

		Nivel de Estrés				
		Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto	
Rango de Edad	38 a 50	% dentro de Rango de Edad		42,9%	57,1%	
		% dentro del nivel de estrés		75,0%	36,4%	
		% del total		16,7%	22,2%	
51 a 65		% dentro de Rango de Edad	18,2%	9,1%	63,6%	9,1%
		% dentro del nivel de estrés	100,0%	25,0%	63,6%	100,0%
		% del total	11,1%	5,6%	38,9%	5,6%

Otras relaciones entre variables

En la tabla 17 se muestra una tabla de contingencia para observar la tendencia y correlación entre las variables tipo de personalidad y el nivel de estrés obteniendo que una mayor frecuencia de estrés medio alto en los participantes que presentan personalidad tipo A.

Tabla 17. Tabla de contingencia tipo de personalidad y nivel de estrés

		Tipo de Personalidad		Total
		A	B	
Niveles de Estrés	Bajo	0	2	2
	Medio bajo	1	3	4
	Medio alto	7	4	11
	Alto	1	0	1
Total		9	9	18

Para observar si la relación entre las variables es significativa se procede a aplicar el coeficiente de correlación de Spearman. El resultado se observa en la tabla 18, la cual concluye que la correlación es significativa al 95% de confianza. De acuerdo con ello se puede afirmar que existe una correlación significativa entre las dos variables, observándose que las personas que manifiestan un tipo de personalidad A muestran un mayor nivel de estrés.

Tabla 18. Correlación nivel de estrés y tipo de personalidad

		Niveles de Estrés		Tipo de personalidad
Rho de Spearman	Nivel de estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,515*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	18	18
	Tipo de personalidad	Coefficiente de correlación	-,515*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	
		N	18	18

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

Para observar la relación entre las variables tipo de personalidad y satisfacción laboral se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (ver tabla 19). Luego de realizar la correlación entre todos los factores de satisfacción con el tipo de personalidad, se observa que no existen relaciones significativas entre estas variables. Los valores de correlación se observan en la tabla 19

Tabla 19. Relación entre tipo de personalidad y satisfacción laboral

		F1	F2	F3	F4	F5	F6
Tipo de personalidad de	Coefficiente de correlación	-,111	-,038	-,229	-,178	-,101	-,052
	Sig. (bilateral)	,672	,884	,377	,494	,700	,844

Frente a la relación entre satisfacción laboral y niveles de estrés, no se observa una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Estos resultados se muestran en la tabla 20.

Tabla 20. Relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral

		F1	F2	F3	F4	F5	F6
Nivel de estrés	de Coeficiente de correlación	,028	,344	,466	,107	-,022	,274
	Sig. (bilateral)	,915	,177	,059	,683	,934	,287
	N	17	17	17	17	17	17

DISCUSIÓN

Se han encontrado diferentes investigaciones acerca satisfacción laboral, niveles de estrés laboral y tipo de personalidad A o B, las cuales han estudiado estas variables de forma aislada en diferentes poblaciones, pero no se han reportado estudios donde se correlacione las tres variables en población docente; únicamente se han evidenciado este tipo de investigaciones en población hospitalaria en especial médicos y enfermeras, por tanto el propósito de esta investigación fue conocer la relación entre satisfacción laboral, niveles de estrés laboral y tipo de personalidad A o B en población docente.

Dentro del análisis correlacional y descriptivo de las variables objeto de estudio se incluyó un análisis detallado del género y edad, puesto que estos factores externos podrían haber influenciado los resultados de la presente investigación. Al relacionar estos factores con las variables se evidencia que entre tipo de personalidad A y B y género no existe relación, puesto que el género no influye para que la población presente un tipo de personalidad determinado, lo mismo ocurre con la edad, el tener una cierta cantidad de años no implica presentar un tipo de personalidad A o B.

En el análisis realizado con la variable satisfacción laboral se evidencia que existe una relación de 0,555 al 0,05 de significancia entre la edad y la satisfacción con las oportunidades de desarrollo, en tanto que con los demás factores que evalúa el cuestionario no muestran relaciones estadísticamente significativas. Con respecto al género no se encontró correlación entre este y satisfacción laboral como lo plantean diferentes autores quienes refieren que no hay asociaciones entre satisfacción laboral y genero, mientras que otros estudios demuestran una mayor satisfacción laboral en los varones, lo cual no se evidencia con los resultados de esta investigación (Olivar, González & Martínez Citado en Robles, Et al. 2005).

De igual manera en el estudio realizado por Robles et al (2005) no se encontraron diferencias en la satisfacción laboral según el género y en cuanto a la edad los resultados mostraron una mayor satisfacción en general en las personas con edades superiores a 43 años. Otros autores refieren que la edad más avanzada se asocia con una mayor percepción de monotonía laboral y, por ende, con una menor

satisfacción (Herzberg, Citado en Robles, Et al. 2005). Sin embargo Robles et al. (2005) refiere que características tales como la edad, y el género presentan menor influencia sobre la alta satisfacción, que otros factores como la categoría profesional.

Finalmente se observa que tanto para hombres como para mujeres el nivel de estrés se encuentra en medio alto, lo cual evidencia que no hay una relación significativa para el género en los niveles de estrés al igual que no hay significancia estadística entre niveles de estrés y edad. Estos resultados respaldan otros estudios que plantean que no existe relación entre género, estrés laboral e insatisfacción con el rol laboral (Matud & García, 2002). Sin embargo otros autores plantean que el estrés podría estar afectado por variables como la edad y el género (Greenglass, Burke y Konarski, 1998; Russell, Altmaier y Van Velzen, 1987), resultado que no se presenta en esta investigación. De estas relaciones se concluye que los factores edad y género no tienen pertinencia estadística por lo cual no influyen en los resultados arrojados en esta investigación.

Se realiza posterior a este análisis las correlaciones entre las variables objeto de estudio en primer lugar se correlaciona las variables tipo de personalidad A o B y el nivel de estrés laboral, obteniendo como resultado que existe una relación entre el tener un tipo de personalidad A y el presentar estrés, mientras que los tipo de personalidad B no presentan altos niveles de estrés, este resultado se apoya en la teoría de Friedman (1959) y Rosenman (1974) que plantea la existencia de dos grupos de sujetos, el primer grupo los de personalidad llamada tipo A que son personas que con alta frecuencia exhiben niveles medios a moderados de estrés (Sánchez & Mantilla, 2005; Krantz & Durel, 1983 citado en Moreno, Garrosa, & Gálvez, 2005) y el segundo grupo al que pertenecen los sujetos que presentan personalidad llamada tipo B, quienes tienden a caracterizarse por una incidencia mucho menor de enfermedades típicas de personas estresadas (Sánchez & Mantilla, 2005).

Otras investigaciones que apoyan los resultados de esta investigación son las realizadas en los últimos años referentes al estrés laboral y a patrones de personalidad A o B tales como la de Sánchez y Mantilla (2005), Padilla, Peña y Arriaga (2006) y Francesc, Palmero y Brevia (2001), las cuales evidenciaron, por una parte que las personas con personalidad tipo A son susceptibles de presentar estrés, (Acosta, 2008;

Gemill y Heisler, 1972 citados en Turcotte, 1986; Nagy y Davis, 1985 citados en Aluja, s.f); mientras que las de tipo B no presentan esta característica, debido a que son sujetos relajados y tranquilos (Sánchez y Mantilla, 2005).

En contraposición a los resultados arrojados por esta investigación está el estudio realizado por Padilla, Peña y Arriaga (2006) quienes afirman que los niveles de estrés no están en función del tipo de personalidad A o B, es decir que tener una personalidad tipo A no implica necesariamente presentar estrés laboral. Por lo tanto en este estudio se considera el estrés como una respuesta mediatizada por características o procesos psicológicos del individuo (Ivancevich y Matteson, 1945 citados en Sánchez y Mantilla, 2005), se afirma entonces que no todas las personas experimentan un mismo nivel de estrés y que este puede acentuarse en los tipo A y disminuirse en los B (Peiró & Salvador, 1993 citado en Bittar, 2008).

Se evidencia en la población objeto de estudio la presencia de un nivel medio alto de estrés, lo cual confirma los hallazgos de Gómez (2008) quien refiere que los docentes se ven afectados por niveles elevados de estrés, esta situación puede generar posteriormente en ellos dificultades tales como: conflictos interpersonales, discusiones, dificultades familiares y daños en el trabajo (OMS 2008; Carrasco 2001; Villanueva, Jiménez, García y Durán 2005; González 2008 & Williams & Cooper 2004), además de enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, osteomusculares, así como síntomas psicossomáticos y emocionales, baja autoestima, trastornos de atención y memoria (Peña, Ramos y Martínez, s.f), dificultades en las relaciones sociales, fracaso profesional, baja productividad, desempeño reducido, deficiencias en el servicio y fallas en la innovación (Williams y Cooper, 2004).

Con respecto a la correlación entre satisfacción y tipo de personalidad A o B no se encontró una relación significativa entre estas dos variables, es decir que en este estudio el presentar un tipo determinado de personalidad A o B no implica que los sujetos estén o no satisfechos con su trabajo, resultados que están en contraposición con estudios en los cuales se ha encontrado información sobre comportamientos de determinadas personas ante diferentes situaciones, uno de estos el realizado por los cardiólogos Friedman (1959) y Rosenman (1974), en la que se relacionan la conducta y el riesgo de la aparición de enfermedades coronarias, en este estudio se encontró

revelaciones interesantes acerca del comportamiento de la persona en el trabajo, en donde se planteó que los sujetos con un tipo de personalidad A son complejos en sus acciones y emociones lo que puede ocasionar mayor cantidad de insatisfacción, puesto que se involucran en una lucha incesante y crónica por lograr cada vez más en menos tiempo y los sujetos caracterizados por un tipo de personalidad B quienes son personas calmadas, de fácil dominio que buscan la satisfacción de sus necesidades de tal forma que no crea estragos psicológicos y físicos y por tanto obtienen un nivel mayor de satisfacción en las actividades que realizan (Barlow & Durand, 2006).

En referencia a la satisfacción y los niveles de estrés se observa que no existe una relación significativa entre estas dos variables, por tanto es evidente que los resultados de esta investigación no se ajustan a lo planteado por el modelo desarrollado por Arnold (1960) y Lazarus (1968) (citados por Anello, Marcano & Guerra, 2003) quienes afirman que existe una relación estrecha entre satisfacción y estrés laboral. Específicamente plantean que una persona percibe una demanda proveniente del medio, evalúa si esa demanda es una oportunidad o una amenaza, si la evaluación es positiva se produce satisfacción, si la evaluación es negativa se produce insatisfacción, un estado de displacer del cual la persona quiere escapar. Habrá una evaluación secundaria para determinar si tiene capacidad y recursos para enfrentar o manejar la demanda, en caso afirmativo, no experimenta estrés. En caso negativo aparecerá el estrés generando posibilidades de enfrentamiento como la evitación o el escape, este modelo concluye que existe una asociación negativa entre estrés y satisfacción, lo que no se puede concluir en este estudio, pues no se encontró relevancia estadística en la correlación entre estas dos variables.

Los resultados de la presente investigación divergen de las diferentes teorías planteadas como la de Durán (2001 citado en Hermosa, 2006) quien identificando los efectos del estrés laboral afirma que la insatisfacción es una de las consecuencias más significativas de esta problemática. Es así como estudios en el campo del estrés laboral y concretamente de estrés en docentes han obtenido correlaciones significativas entre los niveles altos de estrés y la satisfacción laboral (Durán, 2001 citado en Hermosa, 2006). De igual forma estudios como los realizados por Maslach y otros, han encontrado que las correlaciones entre estrés y satisfacción laboral

tienden a ser negativas, lo cual indica que si el nivel de estrés es alto el grado de satisfacción laboral es bajo (2001 citado en Hermosa, 2006).

Respecto a los factores que evalúa el cuestionario de satisfacción laboral se encontró que los que generan mayor satisfacción en los docentes de la institución educativa Carlos Albornoz Rosas son el trabajo en general, la relación subordinado-superior y la forma en que realizan su trabajo, lo cual reafirma lo planteado por Porto (2006) quien refiere que algunos de los factores que tienen una implicación directa en el nivel de satisfacción hacen referencia al trabajo en sí mismo (Porto, 2006; Veytia, 2008 citado en Linares y Gutiérrez, s.f), y al apoyo social por parte de los colegas; por otra parte existen factores como la baja remuneración que mitigan una sensación de bienestar en el trabajo (Guerrero y Rubio, 2005), en este estudio el 72% de los docentes se encuentran satisfechos con la remuneración, por tanto este factor no disminuye la satisfacción laboral en la población objeto de estudio.

En el estudio se presentaron diferentes condiciones metodológicas que en cierto grado no permitieron que los resultados y por ende las correlaciones estén sujetas al rigor científico, una de ellas se hace evidente en la restricción de rango lo que impide de alguna manera que se dé una correlación que no este afectada por este tipo de limitación.

CONCLUSIONES

En los docentes de la institución educativa Carlos Albornoz Rosas se evidencia un alto nivel de satisfacción laboral, puesto que en un 56% se encuentran satisfechos con su trabajo en general.

En cuanto a los niveles de estrés se evidencia que los docentes de esta institución presentan un nivel medio alto de estrés, lo que permite afirmar que hay un nivel de estrés alto en esta población.

Se cumplió una de las hipótesis de trabajo, que plantea la existencia de correlación entre tipos de personalidad A o B y niveles de estrés laboral, mientras las demás quedaron rechazadas. Esto no nos permite aceptar la hipótesis nula, pues aun que no existe correlación entre las tres variables se evidencio relación entre dos de ellas, tipo de personalidad y niveles de estrés laboral.

Como conclusión general se plantea que no se encontró en la presente investigación una relación significativa entre las tres variables objeto de estudio, es decir entre tipos de personalidad A o B, niveles de estrés laboral y satisfacción laboral.

El tipo de personalidad se relaciona con la forma en que cada sujeto afronta y vive las diferentes situaciones en las que se encuentra, una de estas situaciones son las condiciones laborales que generan en el individuo estrés, en este estudio se evidencia esta relación, puesto que se encuentra que las personas con tipo de personalidad A tienden a presentar mayor nivel de estrés que los sujetos con tipo de personalidad B.

Recomendaciones

Se recomienda realizar estudios longitudinales con el propósito de profundizar en torno a los diferentes factores y fuentes de estrés que afectan a los docentes en general. Esto permitirá formular diferentes estrategias que les faciliten afrontar esta problemática y disminuir el malestar que está llevando a presentar problemas asociados al estrés.

Para futuras investigaciones se ve necesaria la ampliación del número de la muestra debido a que si la población es demasiado pequeña como en el caso de esta investigación la correlación puede estar sujeta a la restricción de rango, afectando el

valor de la correlación obtenida, bien aumentando o disminuyendo el estadístico. Además es necesario dotar a esta población de recursos pedagógicos y psicosociales para poder afrontar las demandas de su trabajo, las cuales aumentan desmesuradamente gracias al desarrollo social y a los cambios tecnológicos que emergen a diario en la sociedad.

Es importante que se pueda llevar a cabo esta investigación con instrumentos validados en Colombia, esto permitiría una mayor calidad y confiabilidad de los resultados que se obtengan, además de permitir explorar más ampliamente las fuentes de estrés y la calidad de satisfacción que se presenta en el lugar de trabajo en esta población, teniendo en cuenta que las diferencias individuales pueden llegar a ser un punto importante y central en el malestar o bienestar que presentan los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2008). *Gestión del estrés*. Barcelona: Bresca.
- Aluja, A. (1997). Burnout profesional en maestros y su relación con indicadores de salud mental. Universidad de Lleida. Recuperado de http://web.udl.es/usuaris/e7806312/publi/pu_29.pdf
- Aluja, A. (s.f). Monografía sobre estrés, salud y personalidad en los docentes. *Universitat de Lleida*.
- Álvarez, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. España: Lex Nova S.A.
- Amorós, E. (2008). *Comportamiento humano en las organizaciones del norte del Perú*. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. eumed.net.
- Anello, S., Marcano, E., & Guerra, J. (2003). *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del hospital universitario de los andes*. Trabajo de grado. Facultad de Medicina. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Artazcoz, L., & Rabadá, I. (1999) *Estrés Laboral*. Barcelona
- Avila, H., (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México.
- Barlow, D., Durand, M. (2006) *Psicología anormal un enfoque integral*. México: CARSA.
- Berrios, M., & García, M. (2006). Efecto de la congruencia entre el patrón de conducta tipo A y el tipo de tarea en el rendimiento y la satisfacción. *Revista Latinoamericana de Psicología*.
- Bonilla, E., & Rodríguez P. (1995). *Más allá del dilema de los métodos*. Universidad de los Andes. Editorial presencia.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Colombia: Arfo.
- Briseño, C. (2005). Satisfacción laboral en el personal de enfermería en el sector público (versión electrónica), *Revista electrónica de medicina intensiva*.
- Cooper, C. & Travers, C. (1997). *Estrés de los profesores: La presión de la actividad docente*. España: Paidós Ibérica

- Código Deontológico y Bioético. (2006). Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología.
- Chiang, M., Salazar, M. & Huerta, P. (s.f) *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal*. Revista
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, C. & Núñez, A. (2008): Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Scielo: Universum*. Recuperado de http://www.asfae.cl/Enefa_2006/Clima_organizacional_y_satisfacciona_laboral_en_organizaciones_del_sector_estatal.pdf
- Díaz, J. (2007). *Técnica en prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo*. Madrid: Tébar. S.L.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la Investigación Científica y Bioestadística. Para Profesionales y Estudiantes de la Salud*. Chile: RIL.
- Engler, B. (1996). Introducción a las teorías de la personalidad. México, D. F: McGRAW – HILL.
- Erazo, X. & Bravo, A. (2004). *Relaciones entre Situaciones Estresantes, Evaluación Cognitiva Primaria y Secundaria, Afrontamiento y Respuestas emocionales y Fisiológicas, Presentes en el Personal de Enfermería del Hospital departamental de Nariño E.S.E*. Trabajo de Grado no publicado, Universidad de Nariño, San Juan de Pasto, Colombia.
- Filloux, J. (1989). *La personalidad*. México: LITO ARTE. S.A.
- Furnham, A. (2001). *El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. México: Alfa Omega
- Gámez, M., Magariño, A., Benayas, S., Roca M., & Tomey Soria J. (2005). *Estudio de clima laboral en cuatro unidades de críticos de un hospital. Enfermería Intensiva*
- Galaz, F., & Contreras, P. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública*. México: ANUIES.
- Gómez, V. (2008). *Factores Psicosociales del Trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial*. Universidad de los Ande en Bogotá Colombia.

- Gonzales, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social. Universidad Rafael Beloso Chacín. Instituto de tecnología Maracaibo.*
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo (versión electrónica). *Redalyc*
- Herzberg, F. (sin fecha) Work and the nature of man. New York: The world, citado en Robles, M. Et al. 2005.
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria (versión electrónica). *Coruniversitaria. Revista Colombiana de Psicología.*
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1992). *Estrés y trabajo. Editorial Trillas.* México, D. F: TRILLAS, S.A .de C.V
- Joseph, L. (2007). *Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental.* México, D. F: Manual moderno, S. A. de C. V.
- Larsen, E. & Goodstein, J. (1994). *¿Quién está Manejando tu Trabajo?* México: McGraw-Hill.
- Linares O. & Gutiérrez R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de investigación en psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.*
- López, B., Osca, A. & Peiró J. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre estrés y satisfacción laboral (versión electrónica). *Picothema: Nada de lo psicológico nos es ajeno.*
- Llanos, J. (2007). *Estrategias para la Administración de Sueldos y Salarios.* México: Trillas, S.A de C.V.
- Matud, M., García, M., Matud, M. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud.* España Ministerio de protección social. (2003) Un panorama nacional de la salud y enfermedad mental en Colombia: Informe preliminar. *Estudio nacional de salud mental, Colombia. República de Colombia.*

- Mochón, F. (2006). *El Arte de Dirigir una Empresa*. España: McGraw-Hill.
- Moreno, B., Garroza, E., & Gálvez, M. (2005). Personalidad positiva y salud. Universidad Autónoma de Madrid. *Psicología de la salud. Temas actuales de investigación en Latinoamérica*. Bogotá.
- Parra, L., & Paravic. (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) (versión electrónica). *Scielo: ciencia y enfermería*.
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera P., Díaz, A., Llorca, J., (2005). *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. Servicio de Medicina Preventiva y Salud Pública. Facultad de Medicina. Hospital Sierrallana. Torrelavega. Universidad de Cantabria. Santander. Cantabria. España.
- Pavón, J. (Agosto, 2004). Estrés y trabajo (versión electrónica). *Universidad de Congreso Formando Líderes*. Argentina
- Pulido, R., Ballén, M. & Zúñiga, S. (2007). *Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa: Teorías, proceso, técnicas*. Bogotá, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Ríos, D. (2006). Tipos psicológicos de profesores primarios innovadores: extroversión, sensación, pensamiento y juicio (versión electrónica). *Revista latinoamericana de estudios educativos*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, L., Oramas, A. & Rodríguez, E. (s.f). *Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México*. Dialnet. Recuperado de dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2391300&orden=0
- Roth, E., & Pinto, B. (s.f). Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. *Instituto de Investigaciones en Ciencias del Comportamiento. Departamento de Psicología de la universidad católica Boliviana "San Pablo"*.
- Sánchez, M. & Mantilla, M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios (versión electrónica). *Redalyc*

- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. México, D. F: Editorial el Manual moderno, S. A. de C. V.
- Turcotte, P. (1986) *Calidad de vida en el trabajo: Antiestres y creatividad*. México D.F: Trillas, S.A de CV.
- Villanueva, M., Jiménez, I., García, L. & Durán, J. (2005). Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente. Instituto de seguridad y salud laboral. Región de Murcia.
- Williams, S & Cooper, L. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo plan detallado para profesionales*. México, D.F: Manual moderno, S.A de C.V