

Título.

Presión laboral y satisfacción en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco 2014.

Working pressure and satisfaction in teaching of national university of Huánuco Hermilio Valdizán 2014.

Autor(es).

Dra Rosalinda Ramirez Montaldo; Mg. Holger A. Aranciaga Campos; Mg. Rene Castro Bravo; Mg. Victor Guido Flores Ayala.

Resumen.

Objetivo: determinar la relación entre la presión laboral y la satisfacción en los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Población de 374 docentes nombrados, con una muestra aleatoriamente estratificada de 192 de las 14 facultades, llevada a cabo desde el mes de abril a noviembre del 2014, el tipo de investigación fue descriptivo relacional, el diseño no experimental de tipo transversal. La técnica de recolección de datos se realizó mediante la encuesta, utilizando como instrumentos: un cuestionario para la presión laboral y otro para Satisfacción laboral, con alternativa fija de respuesta, cuya validez y confiabilidad se determinó aplicando el Alfa de Crombach (para el Cuestionario de presión laboral = 0.87 y el Cuestionario de satisfacción laboral = 0,85). SPSS V.20. Resultados: Existe relación entre la presión laboral y la satisfacción del docente con respecto a la labor educativa (Pearson= -0.289 y sig. 0.000); vida cotidiana en el aula (Pearson = 0.342 sig. 0.000); flexibilidad en la tarea (Spearman= - 0.218, sig. 0.002) y la organización administrativa (Pearson - 0.351, sig. 0.000). En conclusión (Pearson = -0.517 sig. 0.000) existe una marcada relación entre la presión laboral y la satisfacción en los docentes nombrados.

Palabras clave: Presión laboral y satisfacción, docentes.

Abstract.

Objective: To determine the relationship between job stress and satisfaction among teachers of the National University Hermilio Valdizán of Huanuco. Population of 374 teachers appointed, with a stratified random sample of 192 of the 14 faculties, conducted from April to November 2014, the type of research was descriptive relational, non-experimental cross-sectional design. The technique of data collection was performed by the survey, using as instruments: a questionnaire to work pressure and one for Job satisfaction with fixed alternative response, the validity and reliability was determined using Cronbach's alpha (for the Questionnaire working pressure = 0.87 and = 0.85 Questionnaire job satisfaction). SPSS V.20. Results: A relationship between job stress and satisfaction of teachers with regard to educational work (Pearson = -0.289 0.000 ff.); daily life in the classroom (Pearson = 0.342 0.000 sig.); flexibility in the task (Spearman = -. 0.218, sig 0.002) and administrative organization (Pearson -0.351, sig 0.000.). In conclusion (Pearson = -0.517 sig. 0.000) there is a strong relationship between job stress and satisfaction among teachers appointed.

Keywords: Job Pressure and satisfaction teachers.

INTRODUCCIÓN.

La actividad docente parece tener como un componente inherente a ella la potencialidad del estrés, de la fatiga y de estados de desasosiego interior, que en los últimos años se han estudiado bajo la denominación de Burnout.

En Europa en general, el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad. El 25% de los trabajadores se ven afectados por él, y los estudios indican que entre un 50% y un 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo⁽¹⁾. Ello representa un enorme costo

tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos. Debido a que algunos estudios recientes señalan que alrededor de 40 millones de trabajadores de la Unión Europea padecen este problema que cuesta a los Estados miembros unos 20,000 millones de euros al año ⁽²⁾.

Sin embargo, en el Perú y a nivel regional no se encuentran estudios relacionados a la presión laboral y su relación con la satisfacción laboral.

Domich y Faivovich ⁽³⁾ señalan que los problemas en el trabajo que afectarían el nivel de Satisfacción laboral y de modo consecuente, generarían malestar y agotamiento en los docentes serían: el trabajo excesivo y agobiador; dificultades administrativas que impiden realizar proyectos; falta de reconocimiento de la autoridad al esfuerzo realizado; insatisfacción de pertenecer a la universidad; pocas oportunidades de realizar actividades valiosas y el bajo sueldo recibido. Lo anterior se respalda con un estudio realizado a 689 profesores, de los cuales cerca del 40% presentaba estrés profesional, diversos problemas de salud física y cerca de un 20 % se encontraba altamente insatisfecho en su lugar de trabajo.

Por último, es importante reconocer que la satisfacción laboral puede ser un resultado de la presión laboral como una causa o un mediador del mismo, de manera que desempeña un papel muy complejo dentro de la experiencia laboral.

La satisfacción laboral es la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a la organización y de conseguir objetivos y logros profesionales.

Topa, Lisboa, Palaci y Alonso ⁽⁴⁾ señalan que la satisfacción laboral es una dimensión actitudinal definida como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo; estas reacciones se construyen a partir de la comparación entre los resultados esperados y los obtenidos efectivamente en el trabajo.

Por eso, Herrador, Zagalaz, Martínez y Rodríguez ⁽⁵⁾ indican que la satisfacción laboral es uno de los indicadores más clásicos a los que se suele recurrir cuando se intenta conocer sobre la actitud general de las personas hacia su vida profesional.

La satisfacción laboral según la definición de Muñoz ⁽⁶⁾ es “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

Según Locke ⁽⁹⁾ la satisfacción laboral se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. En esta definición se demuestra que las actitudes en el trabajo responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental.

La investigación se llevó a cabo porque 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, la presión laboral es inherente a su desempeño profesional, está presente, en mayor o menor grado, en el desarrollo de las tareas ocupacionales. Además, porque el docente peruano ha sido poco explorado en su realidad psicológica y sociológica. Además, el conocimiento de este tema de investigación será útil para que las autoridades universitarias, asuman políticas orientadas a comprender y mejorar la administración de las universidades en sus funciones centrales de docencia, investigación y extensión educativa, generando programas efectivos de reclutamiento, retención y promoción del desarrollo de los docentes. En suma, disminuir las fuentes de presión laboral e incrementar la satisfacción laboral de los docentes universitarios en el ámbito de estudio.

Hipótesis General.

Hi: La presión laboral se relaciona significativamente con la satisfacción en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Ho: La presión laboral no se relaciona con la satisfacción en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Hipótesis Específicas.

- Ha₁: La presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula se relaciona significativamente con la satisfacción en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.
 Ha₂: La presión laboral derivadas de la vida cotidiana en el aula se relaciona significativamente con la satisfacción en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.
 Ha₃: La presión laboral originada por la organización administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.
 Ha₄: La presión laboral relacionada con la flexibilidad respecto a la tarea docente se relaciona significativamente con la satisfacción en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

El objetivo fue relacionar la presión laboral con la satisfacción en docentes nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Tabla 3. Años de experiencia profesional del docente según grado académico en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Años Experiencia Profesional		Grado Académico			Total
		Bachiller	Magister	Doctorado	
De 1 a 5 años	N	1	4	0	5
	%	0,5%	2,1%	0,0%	2,6%
De 6 a 10 años	N	4	18	0	22
	%	2,1%	9,4%	0,0%	11,5%
De 11 a 15 años	N	17	39	6	62
	%	8,9%	20,3%	3,1%	32,3%
De 16 a 20 años	N	31	27	6	64
	%	16,1%	14,1%	3,1%	33,3%
De 21 a 25 años	N	6	20	13	39
	%	3,1%	10,4%	6,8%	20,3%
Total	N	59	108	25	192
	%	30,7%	56,2%	13,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Se observa que del 100% (192) de los docentes, el 56.2% (108) tienen el grado de magíster; el 30.7% (59) tienen el grado de licenciatura o bachiller; sólo el 13.0% (25) tienen el grado de doctor. De ellos, el 33.3% (64) tienen de 16 a 20 años de experiencia profesional, así como el 32.3% (62) tienen de 11 a 15 años de experiencia; si unimos estas dos poblaciones podemos decir que el 65.6% (126) docentes universitarios en calidad de nombrados se encuentran de 11 a 20 años de experiencia profesional docente.

De la muestra 192 el 71.4% (137) son femeninos y el 28.6% (55) son masculinos, de ellos, el 41.7% (80) se encuentran entre las edades de 55 a 64 años; el 24% (46) entre las edades de 50 a 54 años. La mayor población se encuentra de 50 a más años de edad, debido a que el ingreso a la Universidad se solicita con años de experiencia en el área. Asimismo, el 40.1% (77) se dedican a tiempo completo; el 37.0% (71) se dedican a tiempo parcial y sólo el 22.9% (44) tienen dedicación exclusiva.

Por otro lado; el 28.6% (55) se encuentran de una baja a una moderada fuente de presión; de manera muy similar el 28.1% (54) presentan una alta fuente de presión. Sólo el 14.6% (28) presentan una muy alta fuente de presión. De ellos el, 42.7% (82) tienen una relación con los alumnos que le conlleva a una moderada fuente de presión. El involucramiento a las necesidades de los alumnos conlleva a tener una relación de presión, es así que el 28.6% (55) manifiestan que esa relación es una muy alta fuente de presión.

MATERIAL Y MÉTODOS.

Se utilizó el método analítico – deductivo. Teniendo en cuenta el problema de investigación y los objetivos propuestos fue un estudio Descriptivo, Relacional y Prospectivo. Para efecto de la investigación se consideró el diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable ya que el propósito sólo fue de descripción. Transversal y Correlacional.

El objeto de la investigación está conformado por docentes de las 14 facultades distribuidas de manera proporcional; son los docentes nombrados.

Se tuvo en cuenta la validez de contenido por el juicio de expertos y la medición de la confiabilidad fue mediante el alfa de cronbach; para el Cuestionario de presión laboral = 0.87 y el Cuestionario de satisfacción laboral = 0.85. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos, mediante los siguientes procedimientos: solicitud de permiso a la decanatura de las Facultades en estudio; se planificó la validación del estudio; se procedió a identificar a los docentes en estudio mediante el plan de muestreo; se aplicó los instrumentos para la toma de datos durante la investigación. En el análisis descriptivo de los datos se utilizó estadísticas de tendencia central y de dispersión como la media, desviación estándar y los porcentajes. En la estadística inferencial, para la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Con la significancia estadística de alfa = 0.05; se utilizó una confiabilidad del 95,0%.

RESULTADOS

Hay una relación directamente proporcional estadísticamente significativa entre la presión laboral derivadas de la labor educativa en el aula con la insatisfacción de los docentes; dato que se corrobora con el contraste de la razón de verosimilitud R de Pearson = -0.289 y una significancia de 000

Hay una relación directamente proporcional estadísticamente significativa entre la presión laboral derivadas de la vida cotidiana en el aula con la insatisfacción de los docentes; dato que se corrobora con el contraste de la razón de verosimilitud R de Pearson = 0.342 y una significancia de 000.

Hay una relación directamente proporcional estadísticamente significativa entre la presión laboral originada por la organización administrativa con la insatisfacción de los docentes; dato que se corrobora con la correlación de Spearman= - 0.218 y una significancia de 0.002.

Hay una relación directamente proporcional estadísticamente significativa entre la flexibilidad respecto a la tarea docente con la insatisfacción de los docentes; R de Pearson = -0.351 con una significancia 0.000 inferior al alfa 0.05; dato que se corrobora con la correlación de Spearman= - 0.438 y una significancia de 0.000.

Hay una relación estadísticamente significativa entre la presión laboral con la satisfacción de los docentes; R de Pearson = -0.517 con una significancia 0.000 inferior al alfa 0.05; dato que se corrobora con la correlación de Spearman= - 0.367 y una significancia de 0.000.

DISCUSIÓN

Según Antor ⁽¹⁰⁾ indica que los docentes están sometidos a fuertes presiones y demandas laborales debido a su rol, en consecuencia, sufren altos niveles de estrés ocupacional, afectando negativamente el nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud; esto es observable por el compromiso que se tiene con la responsabilidad de mejorar con la calidad universitaria

Agradecimientos

A los docentes nombrados de las 14 Facultades de la Universidad que participaron de manera voluntaria y por las facilidades brindadas.

Referencias Bibliográficas

- (1) Golembiewski RT, Munzenrider R, Carter D. Phases of progressive burnout and their work site covariant: Critical issues in OD research and praxis. *J ApplBehav Sci.* 1993;19(4):461-481
- (2) Folckman S, Lazarus RS, Dunkel_SchetterC, De Longis A, Gree RJ. Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcome. *J PersSocPsychol* 1996;50:992-1003.
- (3) Domich C, Faivovich M. Diagnóstico de la salud mental en profesores de ocho escuelas básicas municipalizadas de la comuna de Santiago. *Revista chilena de Psicología*, 1994;15(2), 15- 21.
- (4) Topa G, Lisboa A, Palaci, F, Alonso E. La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 2004;16(3):363-368.

- (5) Herrador JA, Zagalaz MA, Martínez E, Rodríguez I. Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física. Grupo de Investigación HUM653. Universidad de Jaén. Revista Digital - Buenos Aires 2006;103.
- (6) Muñoz A. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid 1990.

Correo electrónico del autor

vfloresgr@gmail.com.