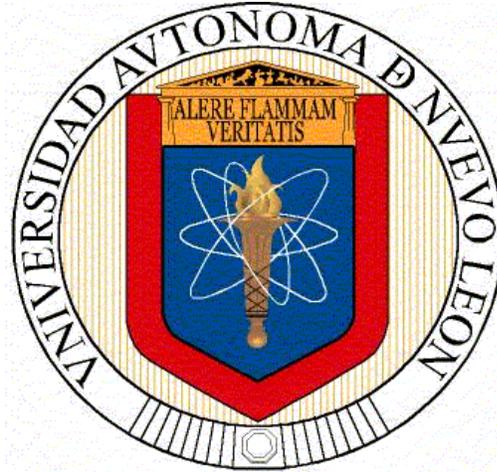


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**ESTUDIO COMPARATIVO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LAS FACULTADES DE PSICOLOGÍA DE UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA Y UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA, EN LA
CIUDAD DE MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO.**

PROYECTO FINAL DE CAMPO

POR

PATRICIA LIZETTE GONZÁLEZ PÉREZ

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
CON ORIENTACIÓN LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

MONTERREY, NUEVO LEÓN MAYO DE 2013



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN LABORAL Y
ORGANIZACIONAL**

**ESTUDIO COMPARATIVO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LAS FACULTADES DE PSICOLOGÍA DE UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA Y UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA, EN LA CIUDAD DE
MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO.**

**PROYECTO FINAL DE CAMPO
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA**

**POR
LIC. PATRICIA LIZETTE GONZALEZ PEREZ**

**DIRECTOR
DRA. AURORA MOYANO GONZÁLEZ**

MONTERREY, NUEVO LEÓN

MAYO DE 2013

**ESTUDIO COMPARATIVO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LAS FACULTADES DE PSICOLOGÍA DE UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA Y UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA, EN LA CIUDAD DE
MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO.**

POR

PATRICIA LIZETTE GONZÁLEZ PÉREZ

Dra. Aurora Moyano González
Directora de Tesis

Mtro. Mario Acuña García
Asesor

Mtro. Sergio Hernández Tamez
Asesor

Agradecimientos

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, a mis padres por su gran apoyo; a mis hijos, porque son mi inspiración y mi motivación principal para salir adelante. Y muy especialmente a Francisco, por su apoyo incondicional e invaluable para mí.

Agradezco a mis maestros, porque no sólo me brindaron conocimientos y me transmitieron su experiencia, sino que la formación que me dieron fue más allá de lo profesional, porque siento que me formaron también como ser humano.

Agradezco a los directivos de la facultad de Psicología, de la Subdirección de Posgrado, a mi Coordinador de Maestría, a mi Directora de tesis y mis Asesores, por su apoyo, comprensión, por ayudarme a mantenerme optimista y entusiasta en este periodo lleno de verdadero desarrollo personal y profesional.

Agradezco finalmente a la vida, por haberme dado la oportunidad de conseguir mi sueño y por las personas que puso en mi camino y se convirtieron en personas a las que llevaré siempre en mi corazón, porque enriquecieron mi vida de una u otra manera.

De verdad, G R A C I A S.

Patricia

Resumen

El propósito de la presente investigación es hacer una comparación en cuanto a la satisfacción laboral a nivel docente de dos facultades de Psicología de dos Instituciones de Educación Superior, una pública y otra privada, de la ciudad de Monterrey, Nuevo León; tanto de manera general y específicamente en los factores de: Condiciones de Trabajo, Condiciones de Vida asociadas al Trabajo, Realización Personal, Promoción y Superiores, y Salario; y conocer si los docentes/empleados creen que a través de su labor dentro de la Institución, logran cumplir con la Misión, Visión y Valores de la organización a la que pertenecen. En total fueron 64 participantes de ambas Instituciones de Educación Superior, siendo 40 mujeres y 24 hombres, con edades entre 24 y 59 años, con antigüedad desde 8 meses hasta 37 años.

Palabras Clave: Organización, Satisfacción Laboral, Institución de Educación Superior, Misión, Visión, Valores.

ÍNDICE

	Página
CAPITULO 1.....	1
Introducción.....	1
1.1 Objetivos.....	1
1.2 Justificación.....	1
1.3 Preguntas de Investigación.....	2
1.4 Delimitación y Limitaciones.....	3
CAPITULO 2.....	4
Marco Teórico.....	4
2.1 Organizaciones.....	4
2.2 Capital Humano.....	5
2.3 Motivación en el Trabajo.....	6
2.4 Definiciones de Satisfacción Laboral.....	7
2.5 Importancia de la Satisfacción Laboral.....	10
2.6 Factores que Pueden Influir en la Satisfacción Laboral.....	11
2.6.1 Factores Inherentes al Trabajador.....	12
2.6.2 Factores Inherentes al Puesto y a la Organización.....	15
2.7 Efecto de la Satisfacción en el Puesto en el Desempeño del Empleado.	20
2.7.1 Satisfacción y Productividad.....	21
2.7.2 Satisfacción y Ausentismo.....	23
2.7.3 Satisfacción y Rotación.....	24

2.8 ¿Cómo pueden los Empleados Expresar su Insatisfacción?.....	25
2.9 Niveles de Satisfacción.....	27
2.10 El Trabajo del Docente en las Escuelas.....	27
2.11 Satisfacción del Docente en su Trabajo.....	28
2.12 Escalas de Satisfacción Laboral.....	30
2.13 Un estudio de Ejemplo.....	32
CAPITULO 3.....	33
Método.....	33
3.1 Participantes.....	33
3.2 Escenario.....	33
3.3 Instrumento.....	34
3.4 Procedimiento y Análisis de Datos.....	37
CAPITULO 4.....	39
Resultados y discusión.....	39
4.1 Muestra.....	39
4.2 Datos estadísticos de Satisfacción Laboral.....	49
4.3 Resultados de Satisfacción Laboral.....	51
4.4 Estadísticos Correlacionales.....	63
4.5 Apartado de si Conoce y Cumple la Misión, Visión y Valores...	64
4.6 Estadísticas de Fiabilidad.	67
CAPITULO 5.....	68
Conclusiones y Recomendaciones.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	71

ANEXO 1	73
Escala de Satisfacción Laboral para el personal Docente.....	74
ANEXO 2.....	76
Tabla de Correlación entre Factores.....	77
ANEXO 3.....	78
Tabla de Correlación ítem-ítem.....	79
ANEXO 4.....	80
Estadísticos de Fiabilidad.....	81

INDICE DE TABLAS

Tabla	Descripción	Páginas
4.1	Cantidad de docentes participantes válidos.....	39
4.2	Sexo de los participantes.....	39
4.3	Edad de los participantes.....	41
4.4	Antigüedad de los participantes.....	43
4.5	Último grado de estudios.....	45
4.6	Tiempo como docentes.....	47
4.7	Estadísticas Descriptivas con Tendencia Central.....	49
4.8	Estadísticas Descriptivas de Satisfacción Laboral.....	50
4.9	Nivel de Satisfacción Laboral en cada una de las I.E.S.....	50
4.10	Niveles de Satisfacción Laboral.....	51
4.11	Niveles de Satisfacción Laboral en general.....	52
4.12	Niveles de Satisfacción Laboral por I.E.S.....	53
4.13	Puntaje de Satisfacción Laboral por sexo en cada I.E.S.....	55
4.14	Estadísticas Descriptivas por factor.....	56
4.15	Niveles de Satisfacción Laboral por factores en cada I.E.S.....	56
4.16	Resultados de Subfactores de Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida Asociada al Trabajo.....	58
4.17	Estadísticos sobre si Conoce/Cumple la Misión, Visión y Valores en su I.E.S.....	64
4.18	Docentes que contestaron afirmativamente, escribieron la Misión, Visión y Valores y sus porcentajes.....	64
4.19	Valores reportados por cada uno de los docentes de las I.E.S.....	65
4.20	Evidencias reportadas por los docentes sobre si cumplen con la Misión, Visión y Valores.....	65
4.21	Correlación entre los factores.....	77
4.22	Correlación Ítem-Ítem.....	79
4.23	Alfa de Cronbach.....	81
4.24	Estadísticos de Fiabilidad.....	81

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico	Descripción	Página
1	Sexo de todos los participantes.....	40
2	Sexo de los participantes en cada una de las I.E.S.....	40
3	Edades de los participantes.....	42
4	Edades de los participantes por I.E.S.....	42
5	Antigüedad de los participantes.....	44
6	Antigüedad de los participantes por I.E.S.....	45
7	Último grado de estudios.....	46
8	Último grado de estudios por I.E.S.....	46
9	Tiempo como docente.....	48
10	Tiempo como docente por I.E.S.....	49
11	Frecuencia de Niveles de Satisfacción.....	52
12	Puntajes de Satisfacción Laboral por Sexo en cada I.E.S.....	54
13	Puntajes de Satisfacción Laboral por factores en cada una de las I.E.S.....	55
14	Niveles de Satisfacción Laboral por factores en cada una de las I.E.S.....	57
15	Resultado comparativo de Factores y Subfactores en las I.E.S. en cuanto a Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida Asociada al Trabajo	58
16	Comparación Ítem-Ítem en el factor de Condiciones de Trabajo...	59
17	Comparación Ítem-Ítem en el factor de Calidad de Vida Asociada al Trabajo.....	60
18	Comparación Ítem-Ítem en el factor de Realización Personal.....	61
19	Comparación Ítem-Ítem en el factor de Promociones y Superiores.....	62
20	Comparación Ítem-Ítem en el factor de Salario.....	63

CAPÍTULO 1.

INTRODUCCIÓN.

1.1. Objetivo.

En la presente investigación se llevó a cabo una comparación de la Satisfacción Laboral entre docentes de las Facultades de Psicología de dos Instituciones de Educación Superior, una pública y una privada, de la Ciudad de Monterrey, Nuevo León; en el cual se analizaron los factores que la componen y cómo se encuentran dichos factores en ambas Instituciones y si los docentes/empleados consideran que a través de su labor dentro de la Institución, logran cumplir con la Misión, Visión y Valores de la organización a la que pertenecen.

1.2. Justificación.

El éxito de una organización depende de muchos factores, del giro de la misma, de sus productos, de sus estrategias de mercado, de su posición geográfica, de la competitividad que tenga, entre otros; sin embargo, el factor más importante, del cual depende una organización es de su capital humano (Abrajan, Contreras, Montoya, 2009).

El adecuado desarrollo del capital humano dentro de la organización obedece a algunos factores como: Claridad de roles, Condiciones físicas del área de trabajo, Salarios, Equidad en condiciones de trabajo, Colaboración, Estabilidad y crecimiento en la empresa, Relación Jefe-Colaborador, Vivencia de Valores; impactando a nivel de productividad, rotación y ausentismo, es decir, en el desempeño del empleado dentro de la organización (Robbins, 2001).

Un factor clave para una alta satisfacción laboral del empleado, y por lo tanto, en su desempeño, es lograr que el individuo se vea identificado con los objetivos de la empresa y los tome como propios, lo cual es conocido como “engagement”.

En una Institución de Educación Superior, es imperativo lograr que este proceso se lleve a cabo. El personal docente, es una parte sumamente importante para el cumplimiento de los objetivos de la organización/institución, ya que es a través de ellos que se busca cumplir con misión y visión de la misma y es como se transmiten los valores hacia la población /cliente a quien va dirigida. A continuación, se verá qué factores y en qué niveles se encuentran en cada una de las Instituciones de Educación Superior, si existen diferencias importantes entre ambas y si los docentes/empleados creen cumplir o no con los objetivos planteados con la misión/visión/valores de la empresa /organización/ en que laboran.

1.3. Preguntas de investigación.

Ante algunos comentarios de docentes de ambas Instituciones de Educación Superior, sesgados aparentemente por su compromiso hacia el lugar donde laboran (generalizada y altamente desinformada) y por falta de investigación específica sobre el tema, las preguntas a las que se espera dar respuesta, mediante el estudio son las siguientes:

1. ¿Existirá una diferencia significativa en cuanto a los niveles de satisfacción laboral en las Facultades de Psicología de Instituciones de Educación Superior Públicas y Privadas?
2. ¿Existirán algunos factores que marquen alguna diferencia importante entre ellos?
3. ¿Creerán los docentes de ambas facultades, cumplir con la Misión, Visión y Valores

propuestas por su organización?

1.4. Delimitaciones y limitaciones.

El presente estudio pretende únicamente conocer la satisfacción laboral dentro de los docentes de las Facultades de Psicología.

Esta investigación se limita a conocer los niveles de satisfacción laboral en general y en cada uno de los factores que lo componen y realizar una comparación objetiva de los mismos; y el sentir del personal docente sobre su desempeño en base a la Misión, Visión y Valores de la Institución de Educación Superior a la que pertenecen.

Una limitación que se puede presentar es que los docentes no deseen participar, por lo que se tendrá que respetar su deseo de no intervenir en la investigación.

CAPÍTULO 2.

MARCO TEÓRICO.

2.1 Organizaciones.

Las organizaciones son sistemas cooperativos en los que la consecución final de los objetivos obliga a trabajar de una manera coordinada, intentando que todas las personas –ya sea que ocupen puestos de administradores u operarios- ofrezcan lo mejor de sí mismos. Sólo de éste modo el resultado final poseerá evidentes componentes sinérgicos: el todo será entonces superior a la suma de los esfuerzos individualizados de las partes que han intervenido (Díez, García, Martín y Periañez, 2001).

Toda empresa u organización está formada por estructuras, procesos y recursos. Las estructuras se relacionan con la forma en que se distribuyen los puestos y tareas; los procesos, a la manera en la cual se desempeñan las acciones o propósitos de la organización; el recurso, por su parte, es una fuente de suministro. Este último puede ser tecnológico, material, de conocimiento o de personal. Antes se utilizaba el término “recurso humano” para referir el suministro de personal adecuado y necesario para las diferentes áreas de la empresa, pero actualmente existe una tendencia que ha ido tomado fuerza de manera global en el ámbito organizacional: la perspectiva del capital humano (Abrajan, Contreras, Montoya, 2009).

2.2 Capital humano

El capital humano comprende todas las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y la experiencia de los empleados y directivos de la empresa, así como de la organización laboral como un todo, incluyendo sus valores (Santos, Rodríguez y Paz (2007)). Lo anterior engloba todo aquello relacionado con la parte humana de la empresa, o sea, a cada individuo que labora dentro de ella. En la cita anterior se involucra implícitamente el término de “satisfacción laboral”, pues esta podría ser considerada como una experiencia del individuo miembro de la organización. (Abrajan, Contreras, Montoya, 2009)

Es decir, el capital humano es la parte de la organización que está encargada de hacerla funcionar, y depende enteramente de éste qué tan productiva/improductiva sea ésta. Y es que las personas, tal como concluye Rodríguez-Serrano (2000), ya no son el activo más importante de la organización, son la organización misma (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Ruzzier, Antoncic, Hisrich y Konecnik (2007), en una investigación acerca de la relevancia de la utilización de la perspectiva del capital humano en las empresas de mediana magnitud como impulso hacia el crecimiento internacional, afirman que los empresarios se involucran en su capital humano (conocimiento, habilidades, y valores) para avanzar en los intereses de sus organizaciones (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

2.3 Motivación en el trabajo.

La motivación para el trabajo es un factor determinante para el logro de una mayor eficiencia profesional. Un estudio que determine los motivos de los docentes, en lo que respecta al trabajo que realizan, facilitaría a los gerentes de instituciones educativas la definición de algunos patrones laborales. Mantener la motivación es una meta indispensable de los supervisores de este sector (Pérez, 2001).

El trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia humana sobre la Tierra. Abarca todas las épocas pasadas de la civilización y de la economía, así como toda la realidad contemporánea y las fases futuras del desarrollo del hombre. Dios quería que el trabajo fuera sólo una bendición, ya que el hombre nunca podría ser feliz sin tener algo que hacer (White, 1987, citado en Chan, 2008).

Hay varias razones por las que las personas trabajan: el trabajo es una fuente de recursos, de actividad y de estímulo, de contactos sociales, una forma de organizar el tiempo y una fuente de realización y crecimiento personal (Furnham, 2001, citado en Chan, 2008).

Al ingresar al ámbito laboral de una organización, se establece un pacto figurado en el que los empleados se comprometen a llenar las expectativas de ésta y viceversa, y los trabajadores mediante el cumplimiento de objetivos y la empresa mediante la entrega de los mismos que satisfagan las necesidades de sus empleados (Romero, 2008).

Porter (1961, citado por Arellano, 2004 y Romero, 2008) realizó una investigación sobre Calidad de Vida Laboral y encontró que los empleados se sienten más motivados a conseguir lo que les hace falta, por lo que sí desean mantener una calidad de vida en el trabajo, deben ser capaces de satisfacer sus necesidades secundarias, según la pirámide de las necesidades de Maslow, mas importantes a través del trabajo mismo. Esto es, alcanzar un crecimiento personal relacionado a la satisfacción de sus necesidades con las satisfacciones que ofrece la organización.

La planificación de la formación continua en la empresa está mediatizada por dos coordenadas motivacionales: las necesidades y fines específicos de la formación y los objetivos correspondientes que con ella se plantea la empresa y su congruencia con los del trabajador (Gil, 2004).

Herzberg (1959) señala que existen factores de motivación intrínsecos del trabajo, vinculados directamente con la satisfacción laboral, tales como el trabajo mismo, los logros, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad y los ascensos. Los factores extrínsecos del trabajo, que no pueden ser controlados o modificados directamente por el trabajador, están relacionados con la higiene, las políticas de organización, la supervisión, la disponibilidad de recursos, el salario y la seguridad (Alonso, 2008).

2.4 Definiciones de Satisfacción Laboral.

La “Satisfacción laboral” es un término muy amplio y son realmente numerosas las definiciones al respecto y las variables que se incluyen en ella. Hegney, Plank y Parker (2006), señalan que la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada

por la interacción entre el personal y las características del ambiente. En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones. Otro ejemplo es la propuesta por Staw y Ross (1985), la cual menciona que la satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto, y puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario. Ambas variantes constituyen la combinación de varias facetas. Para Newton y Keenan (1991), la satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo (Abrajan, Contreras, Montoya, 2009).

Otro grupo de autores considera que la satisfacción laboral va más allá de las respuestas afectivas o emocionales y de ahí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Arnold, Robertson y Cooper, 1991; Beer, 1964; Bravo, 1992; Griffin y Bateman, 1986; Harpaz, 1983; Peiró, 1984; Salancik y Pfeffer, 1977, citado en Alonso, 2008).

Otros autores han considerado diferentes facetas en la satisfacción laboral (Bravo, 1992; Cook, Hepwoorth, Wall y Warr, 1981; Peiró, 1984; Vroom, 1964). No obstante, muchas de esas facetas únicamente difieren entre sí en cuanto a su denominación o etiqueta pues el contenido al que hacen referencia es muy similar. Así, por ejemplo, la dimensión de satisfacción con la retribución (Smith, Kendall y Hulin, 1969; Warr y Routledge, 1969) ha sido etiquetada por otros autores como satisfacción con las recompensas extrínsecas

(Schmitt y Loher, 1984) o como satisfacción extrínseca (Weiss, Davis, England y Lofquist, 1967) pero definiéndose todas ellas del mismo modo (Alonso, 2008).

Sin embargo, a pesar de las innumerables definiciones existentes sobre satisfacción laboral, Ivancevich y Donnelly (1968) argumentan que conducen, básicamente, a un concepto muy similar. De hecho, se percibe en esta multitud de definiciones un denominador común que hace posible su categorización en dos perspectivas distintas:

- Por un lado, se encuentran los autores que entienden la satisfacción como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo (Katzwell, 1964; Locke, 1969; Price y Mueller, 1986; Robbins, 1994; Bravo et al, 1996; Leal et al, 1999; Larrainzar et al, 2001; etc).

- Por otro, están los que consideran la satisfacción como el resultado de una comparación o ajuste entre expectativas, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el trabajo les ofrece realmente (Mumford, 1976; Holland, 1985 y Michalos, 1986, Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

De este modo, se puede considerar que, aunando las dos orientaciones mencionadas, la satisfacción laboral es: Un concepto multidimensional y multidisciplinar que supone el estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo como consecuencia de la mayor o menor discrepancia existente entre sus expectativas pasadas y presentes acerca de las recompensas y el rol que le ofrece su empleo y la medida en que éstas se cumplen realmente (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

2.5 Importancia del estudio de la Satisfacción Laboral.

Actualmente el trabajo es una manera de ganar dinero para satisfacer las necesidades básicas, obtener estatus, imponerse a los demás y sobresalir. Hoy existe una gran preocupación por ir mejorando el entorno laboral de las personas, para que estos se encuentren lo más satisfechos y sientan que son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realizan (Romero, 2008).

Según Alfaro de Prado et al. (2001) son numerosos los autores que destacan la importancia del estudio de la satisfacción en el trabajo, en base a argumentos como los siguientes:

- Si la satisfacción laboral es un objetivo conveniente en la política de dirección, es necesario disponer de una medida de la misma como criterio de evaluación de esta política.
- Un síntoma de mal funcionamiento de la organización es una baja satisfacción de los empleados dada su incidencia en aspectos tales como absentismo, rotación, desempeño, estrés, etc. Por el contrario, una alta satisfacción laboral puede favorecer el logro de resultados positivos.
- Satisfacción laboral y calidad: una empresa no puede aspirar a niveles de calidad competitivos en producto o servicio si su plantilla no se encuentra satisfecha (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Según Stewart (1996) tan importante es conocer y responder a las opiniones de los empleados como la protección de los intereses de los accionistas ya que la satisfacción de los trabajadores se ha convertido en un indicador clave del desempeño en numerosas

empresas líderes en el mundo, especialmente en el seno de programas de Total Quality Management (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Desde el punto de vista de la psicología, el trabajo proporciona salud física y mental, entretenimiento, prestigio, contactos sociales y es un fuente de realización personal (Gamero, 2003, citado en Alonso, 2008).

De acuerdo con Spector (2002), la satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la longevidad (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Es más probable que los individuos que están satisfechos y comprometidos con una organización se queden en ella y acepten los desafíos que les plantea, que aquellos cuya satisfacción y compromiso son escasos. Los índices de rotación y ausentismo son bajos en el caso de los individuos satisfechos (Hellriegel, 2004).

2.6 Factores que pueden influir en la satisfacción.

Muchos factores, entre ellos labores motivadoras, compañeros interesantes, sueldo, la oportunidad de aprender y buenas condiciones de trabajo, influyen en la satisfacción que siente una persona con su puesto. Sin embargo, en el modelo Locke-Latham el centro principal de atención está en el grado de satisfacción del empleado con el desempeño. Los empleados que establecen metas extremadamente altas, difíciles, tal vez experimenten menos satisfacción en el trabajo que quienes establecen metas alcanzables con más

facilidad. Es menos frecuente que se logren las metas difíciles y la satisfacción con el desempeño se relaciona con el éxito. Por tanto, quizá sea necesario cierto tipo de compromiso en la dificultad de la meta, con el fin de llevar al máximo tanto la satisfacción como el desempeño. Sin embargo, cierto nivel de satisfacción se relaciona simplemente con luchar por alcanzar metas difíciles, por ejemplo responder a un reto, avanzar un poco hacia el logro de las metas y la creencia de que aún es posible obtener beneficios de la experiencia sin importar el resultado (Hellriegel, Slocum, 2007).

La productividad consiste en producir con el menor gasto de recursos materiales, humanos y financieros; el considerar que el aumento de la productividad está dado únicamente como resultado del esfuerzo físico y mental del trabajador y como consecuencia del incremento del esfuerzo del mismo es un error (Cruz, 2003).

La productividad y la motivación están relacionadas, lo que no nos lleva necesariamente a la afirmación de que si hay motivación necesariamente hay productividad; se han realizado investigaciones al respecto que han demostrado la existencia de trabajadores motivados y que se sentían satisfechos, cuya productividad del trabajo, sin embargo, era baja (Cruz, 2003).

2.6.1 Factores inherentes al trabajador

La influencia que las características personales del trabajador ejercen sobre su nivel de satisfacción laboral ha sido ampliamente investigada y, aunque se ha dedicado una atención casi exclusiva a la influencia de la edad y el género, también han sido

consideradas otras variables como el nivel educativo, el estado civil o la afiliación sindical (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

La interrelación entre la condición masculina o femenina y la satisfacción laboral experimentada está sujeta a ciertos condicionamientos socioculturales, lo que hace que las connotaciones entre la variable sexo y su influencia sobre la satisfacción, hayan sido estudiadas ampliamente. Es una constante en numerosas investigaciones el hecho de que las mujeres presenten un nivel superior de satisfacción (Clark, 1997; Sloane y Williams, 2000; Sanz de Galdeano, 2001). Sin embargo, existen evidencias sobre la inexistencia de relación entre sexo y satisfacción laboral cuando se controlan otras variables (Forgionne y Peters, 1982; Linz, 2003, citado en Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Por lo que respecta a la edad, las variaciones experimentadas en los niveles de satisfacción laboral en distintos grupos de edad suelen presentar diferencias más acusadas que las originadas por otros aspectos relacionados con el sexo, la educación o los ingresos. Es muy común encontrar estudios en que la satisfacción experimenta un crecimiento continuo en relación a la edad (Glenn et al., 1977; Doering et al., 1983). No obstante, empleando una relación no lineal entre edad y satisfacción se han hallado correlaciones estadísticamente significativas. Clark et al. (1996), entre otros, obtienen una relación en forma de U entre ambas variables (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

La relación entre la estructura familiar y las percepciones sobre el trabajo ha originado resultados discrepantes: escasa influencia (Shea et al., 1970); mayor satisfacción de los trabajadores casados (Keller, 1986; Nguyen et al., 2003); mayor satisfacción entre

solteros (Brown y McIntosh, 1998; Gazioglu y Tansel, 2002); menor satisfacción entre los separados y divorciados. (Kaiser, 2002, citado en Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

En los trabajos que analizan la relación entre la formación académica y la satisfacción del empleado se ha detectado en ocasiones cómo el nivel educativo presenta un efecto negativo reduciendo la satisfacción a medida que aumenta (Clark y Oswald, 1996; Sloane y Williams, 1996; Grund y Slivka, 2001; Gazioglu y Tansel, 2002); esto viene explicado por las mayores aspiraciones de los trabajadores más cualificados. Sin embargo, Lydon y Chevalier (2002) o Nikolaou et al. (2005) concluyen que el nivel de satisfacción laboral aumenta con el nivel educativo (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Finalmente, existen ciertas contradicciones en la literatura reciente sobre relaciones industriales respecto a la mayor o menor satisfacción laboral expresada por los empleados que pertenecen a alguna formación sindical. Así, Freeman (1978) detectó una insatisfacción superior entre los afiliados pero, a su vez, éstos se encontraban menos dispuestos a abandonar su trabajo. La explicación ofrecida reside en las mayores posibilidades para los miembros de sindicatos a la hora de expresar su descontento con las condiciones laborales en las negociaciones contractuales. Otros autores (Meng, 1990; Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996; Clark, 2001) concluyen que los empleados no pertenecientes a sindicatos laborales muestran mayores niveles de satisfacción en su trabajo. Otras investigaciones, en cambio, apuntan una escasa relación estadística entre la pertenencia a sindicato y la satisfacción laboral manifestada (Odewahn y Petty, 1980; Bender y Sloane, 1998; Bryson et al., 2004, citado en Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

La satisfacción laboral, puede ser definida como el grado en que las personas parecen gustar de su trabajo. Existen dos grupos de factores motivacionales relacionados con el trabajo, los factores del primer grupo corresponden a la organización, tal es el caso del tipo de supervisión, remuneración, relaciones humanas y condiciones físicas del área de trabajo, los factores del segundo grupo corresponden al individuo entre los que se distinguen los logros profesionales personales, promoción en el puesto y reconocimientos (Fuentes, 2010).

2.6.2 Factores inherentes al puesto y la organización

El estudio de la satisfacción laboral necesita traspasar la esfera del individuo e incorporar las variables que inciden desde los ámbitos del puesto y de la organización, ya que son estas últimas las que permiten un control por parte de la dirección de recursos humanos. De hecho, según Linz (2003) el nivel de satisfacción laboral expresado por los empleados se identifica en mayor medida con la percepción que poseen sobre el puesto y el trabajo que con sus características objetivas (edad, sexo, etc.). Las investigaciones que analizan este tipo de variables se centran mayoritariamente en el salario y el tipo de contrato, pero es posible encontrar igualmente trabajos sobre la relación entre satisfacción y horas de trabajo, antigüedad, estatus del puesto, así como la ubicación y el tamaño de la empresa (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

La posibilidad de que la satisfacción laboral esté determinada en parte por la satisfacción con el salario ya fue establecida por Locke (1976). Pero los economistas están analizando como medida de utilidad la influencia de la renta relativa más que de la renta absoluta. Se han utilizado aproximaciones para determinar el nivel de renta de referencia

con la que el individuo establece comparaciones aplicando, por ejemplo, la media de salarios de ocupaciones similares o la opinión del trabajador sobre si se encuentra infra o sobre-remunerado. Así, los trabajos de Summer y Hendrix (1991) o Sloane y Williams (1996) han revelado una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y nivel de ingresos relativos en comparación a los esperados. En la presente investigación se empleará una medida del grado de dependencia que la unidad familiar presenta sobre el salario del encuestado (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Ante la inclusión del tipo de contrato (eventual o indefinido) como indicativo de la inseguridad laboral, los resultados obtenidos son diversos. Clark y Oswald (1996) o Kaiser (2002) encuentran un efecto negativo de la temporalidad sobre la satisfacción laboral pero Clark (1996) Allen y Van der Velden (2001) y Belfield y Harris (2002) no hallan una relación significativa entre ambos aspectos. La explicación ha sido atribuida a las discrepancias en variables categóricas tales como la voluntariedad de la situación, condiciones económicas o estatus laboral en los estudios realizados (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Por lo que se refiere a la dedicación a tiempo completo o parcial del trabajador, los resultados obtenidos resultan una vez más contradictorios: menor satisfacción en empleados a tiempo parcial (Hall y Gordon, 1973; Miller y Terborg, 1979); inexistencia de relación (Logan y O'Reilly, 1973) o incluso menor satisfacción en tiempo completo por el mejor equilibrio entre vida familiar y laboral de los trabajadores a tiempo parcial (Eberhardt y Shani, 1984; Edwards y Robinson, 2001, citado en Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

La relación entre las horas de trabajo y la satisfacción laboral plantea interrogantes. Así, si se considera esta variable como exógena se detecta una correlación negativa con la satisfacción percibida por el individuo (Clark y Oswald, 1996; Groot y Maasen van den Brink, 1999; Lydon y Chevalier, 2002). Sin embargo, cabe la posibilidad de que ciertos empleos permitan la elección del tiempo que se permanece en el puesto, lo que supondría una mayor estancia de aquellos empleados con niveles de satisfacción superiores, determinando a la postre una relación positiva entre ambas variables (Bartel, 1981; Schwochau, 1987). Este posible carácter endógeno de las horas de trabajo se traduce en discrepancias en los resultados de trabajos empíricos más recientes. Así, Clark (1999) concluye que la satisfacción se encuentra incorrelada con las horas de trabajo. Moguérou (2002) en cambio, detecta una fuerte influencia positiva entre varones con grado de doctor, negativa para las mujeres (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

La antigüedad en el puesto, que en principio puede parecer correlacionada con la edad, se trata de una variable claramente diferenciada. Los trabajadores más antiguos no siempre son los mayores ya que pueden haber cambiado de puesto o empleo en más ocasiones. Pocos trabajos analizan esta variable pero estudios como el de Baumgartel y Sobel (1959) muestran una insatisfacción superior en los empleados con menor antigüedad en el puesto, que no han desarrollado lazos de unión lo suficientemente fuertes con la organización. Un argumento en contra se localiza en el caso de los trabajadores de la Administración, donde Pérez y Robina (2004) detectan una mayor insatisfacción en los funcionarios con más años de permanencia en el puesto debido a la escasa variedad en sus tareas. Asimismo Gibson y Klein (1970) y Pénard et al. (1998) concluyen la existencia de

una relación lineal y negativa entre satisfacción y grado de permanencia en la organización (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

El rango o estatus del puesto se refiere al nivel o categoría laboral del individuo dentro de la organización, es decir, la posición que ocupa sobre el diseño organizativo vertical de la misma. Y aunque las investigaciones sobre la relación entre esta variable y satisfacción laboral son escasas, existe una clara consistencia en las conclusiones obtenidas, de forma que los empleados en puestos directivos han declarado niveles superiores de satisfacción (Clark et al., 1996; Robie et al. 1998; Kalleberg y Mastekaasa, 2001; Kaiser, 2002, Nikolaou, 2005). Este hallazgo resulta coherente con la idea de que una mayor autonomía y posibilidades de liderazgo, así como un probable nivel superior de retribución, conducen a una mayor satisfacción en el trabajo (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

La influencia en la satisfacción laboral de la ubicación del centro de trabajo en el medio rural o urbano ha sido raramente investigada. En Büchel (2000) se concluye que los trabajadores de áreas rurales presentan una satisfacción más alta que los habitantes de zonas con alta densidad de población, lo que se explicaría por la diferencia de percepción de los valores organizativos (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

Finalmente, la relación del tamaño del centro de trabajo medido según el número de empleados de los que disponga, con la satisfacción de los mismos apunta a que los empleados de organizaciones de tamaño inferior presentan mejores niveles de satisfacción (Clark, 1996; Pénard et al., 1998; Gazioglu y Tansel, 2002; Lydon y Chevalier, 2002;

Mogu rou, 2002; Nikolaou et al., 2005). Se argumenta que las grandes organizaciones pueden conducir a un recorte en la autonomía del trabajador o que las pequeñas empresas permiten al empleado involucrarse más en el trabajo, realizando actividades de índole diversa o asumiendo responsabilidades superiores (Sánchez, Artacho, Fuentes, López-Guzmán, 2007).

En las investigaciones sobre la forma en que los premios afectan el desempeño de individuos y equipos. Según sus resultados, la habilidad de los premios para motivar a los individuos o un equipo a alcanzar un alto desempeño depende de seis factores:

1. Disponibilidad. Para que los premios refuercen el desempeño deseado, deben estar disponibles. Un premio que se desea pero que resulta escaso no representa una recompensa en ningún sentido. Por ejemplo, los incrementos de sueldo a menudo son muy deseados pero no est n disponibles. Aún más, los incrementos de sueldo que est n por debajo de normas mínimas aceptadas pueden producir de hecho consecuencias negativas, entre las que se incluyen robos, falsificación de recibos y otras.

2. Oportunidad. Como la retroalimentación del desempeño, los premios deben entregarse en forma oportuna. El potencial motivador de un premio se reduce en la medida en que aumenta el tiempo entre su entrega y la presentación del desempeño que se pretende reforzar.

3. Contingencia de desempeño. Los premios deben estar estrechamente ligados a desempeños particulares. Si se cumple una meta, se entrega el premio. Mientras más claro sea el vínculo entre premios y desempeño, aqu ellos estarán en mejores condiciones de

motivar la conducta deseada. En Estados Unidos los empleados en general creen que no hay vínculo alguno entre su desempeño y su sueldo.

4. Duración. Algunos premios duran más que otros; los intrínsecos (mayor autonomía, interés y rendición de cuentas) tienden a durar más que los extrínsecos, (incrementos de sueldo, por ejemplo).

5. Equidad. La motivación de los empleados a un buen desempeño mejora cuando creen que las políticas de sueldos de su organización son justas y equitativas.

6. Visibilidad. Para construir un sistema de premios, la organización debe cerciorarse de que los premios son visibles en toda la organización. Los premios visibles, como la designación para participar en comités importantes o la promoción a nuevos puestos, envían señales a los empleados de que los premios están disponibles, son oportunos y están basados en el desempeño (Hellriegel, 2004).

2.7 Efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado

El interés de los administradores tiende a centrarse en su efecto en el desempeño del empleado. Los investigadores han reconocido este interés, de modo que se encuentra un gran número de estudios que se han diseñado para evaluar el impacto de la satisfacción en el puesto sobre la productividad, el ausentismo y la rotación del empleado (Robbins, 2001).

2.7.1. Satisfacción y Productividad

Se realizaron diversas revisiones en las décadas de 1950 y 1960 que abarcaban docenas de estudios en los que se trataba de establecer la relación entre la satisfacción y la productividad. Estas revisiones no pudieron encontrar una relación consistente. En la década de 1990, aunque los estudios están lejos de haber perdido su ambigüedad, se pueden obtener algunas conclusiones de la evidencia (Robbins, 2001).

En esencia, los primeros puntos de vista sobre la relación satisfacción-desempeño pueden resumirse en la afirmación de que “un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Mucho del paternalismo mostrado por los administradores en los años treinta, cuarenta, cincuenta —formación de equipos de boliche de la compañía y uniones de crédito, días de campo de toda la compañía, servicio de consejería para los empleados, capacitación de los supervisores para hacerlos sensibles a las preocupaciones de los subordinados— se hacía para tener contentos a los trabajadores. Pero la creencia en la tesis del trabajador feliz se basaba más en los buenos deseos que en la evidencia real. Una revisión cuidadosa de la investigación indica que si hay una relación positiva entre la satisfacción y la productividad, las correlaciones son consistentemente bajas —alrededor de +0.14.— (Robbins, 2001).

Sin embargo, la introducción de variables moderadoras ha mejorado la relación. Por ejemplo, la relación es más fuerte cuando el comportamiento del empleado no está limitado o controlado por factores externos. La productividad de un empleado en puestos a ritmo de

máquina, por ejemplo, está mucho más influida por la velocidad de la máquina que por su nivel de satisfacción. De manera similar, la productividad de un agente de bolsa está limitada principalmente por el movimiento general de la bolsa de valores. Cuando el mercado asciende y el volumen es alto, tanto los agentes satisfechos como los insatisfechos obtienen buenas comisiones. Al contrario, cuando el mercado va hacia abajo, no es probable que signifique mucho el nivel de satisfacción del agente. El nivel del puesto también parece ser una importante variable moderadora. Las correlaciones satisfacción-desempeño son más fuertes para los empleados de mayor nivel. Así que se podría esperar que la relación fuera más apropiada para los individuos en posiciones profesionales, de supervisión y administración (Robbins, 2001).

Otro aspecto importante en el tema de la satisfacción-productividad es la dirección de la flecha causal. La mayor parte de los estudios sobre esta relación utilizaban diseños de investigación que no podían probar la causa y el efecto. Estudios que controlaron esta posibilidad indican que la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción, más que a la inversa. Si uno hace un buen trabajo, se siente intrínsecamente bien por ello. Además, en el supuesto de que la organización recompensa la productividad, su mayor productividad debe incrementar el reconocimiento verbal, el nivel de sueldo y las probabilidades de ascenso. A su vez, estas recompensas incrementan el nivel de satisfacción en el puesto (Robbins, 2001).

La más reciente investigación proporciona un renovado apoyo para la relación original satisfacción-desempeño. Cuando se reúnen los datos de satisfacción y productividad para la organización como un todo, más que a nivel mundial, encontramos que las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados menos satisfechos. Si esta conclusión puede ser reproducida en estudios adicionales, bien pudiera ser que la razón por la que no se ha obtenido un fuerte respaldo para la tesis de que la satisfacción causa la productividad, es que los estudios se han enfocado en los individuos más que en las organizaciones y que las medidas de nivel individual de la productividad no toman en consideración todas las interacciones y complejidades del proceso de trabajo (Robbins, 2001).

2.7.2 Satisfacción y Ausentismo

Se encuentra una relación consistentemente negativa entre la satisfacción y el ausentismo, pero la correlación es moderada —generalmente menos de 0.40—. Aunque tiene sentido que es más probable que los empleados insatisfechos falten al trabajo, otros factores tienen un impacto sobre la relación y reducen el coeficiente de correlación. Las organizaciones que proporcionan prestaciones generosas por enfermedad estimulan a sus empleados —incluso a aquellos que están muy satisfechos— a tomarse días libres. Al igual que con la productividad, los factores externos pueden actuar para reducir la correlación (Robbins, 2001).

2.7.3 Satisfacción y Rotación

La satisfacción también se relaciona negativamente con la rotación, pero la correlación es más fuerte que la que se encuentra en el caso del ausentismo. No obstante, nuevamente otros factores como las condiciones del mercado de trabajo, las expectativas sobre oportunidades alternas de trabajo y la permanencia en la organización, son restricciones importantes para la decisión real de dejar el trabajo actual (Robbins, 2001).

La evidencia indica que un moderador importante de la relación satisfacción-rotación es el nivel de desempeño del empleado. Para expresarlo más precisamente, el nivel de satisfacción es menos importante para predecir la rotación de los que tienen un desempeño superior. ¿Por qué? La organización suele realizar esfuerzos considerables para conservar a esta gente. Reciben incrementos de sueldo, reconocimiento verbal, mayores oportunidades de ascensos, etcétera. Exactamente lo opuesto tiende a aplicarse a los que tienen un desempeño pobre. Las organizaciones realizan pocos intentos para conservarlos. Incluso puede haber presiones sutiles para hacer que se vayan. En consecuencia, cabría esperar que la satisfacción en el puesto sea más importante para influir en los empleados de desempeño pobre para que permanezcan en la organización, que en los de desempeño superior. Independientemente del nivel de satisfacción, es más probable que los últimos permanezcan en la organización, porque recibir reconocimientos y otras recompensas les hace tener más razones para quedarse (Robbins, 2001).

De acuerdo con el análisis previo realizado respecto de la estabilidad del nivel de satisfacción en el puesto de un individuo en el curso del tiempo, no debería sorprender que se encuentre que la disposición general de una persona hacia la vida modera también la relación satisfacción-rotación. En particular, algunos individuos se quejan generalmente más que otros, y es menos probable que tales individuos se vayan cuando estén insatisfechos con su trabajo, que aquellos que tienen una disposición más positiva hacia la vida. De manera que si dos trabajadores reportan el mismo nivel de insatisfacción en el puesto, el que es más probable que renuncie es aquel que tiene la mayor predisposición a ser feliz o satisfecho en general (Robbins, 2001).

2.8 ¿Cómo pueden los empleados expresar su insatisfacción?

Aunque el estudio sistemático de la naturaleza y las causas de la satisfacción laboral no comienza hasta los años 30, ya antes algunos autores estudiaron diversas actitudes de los empleados ante distintos aspectos del trabajo. El problema de la reducción de la fatiga fue uno de los primeros en tratarse. Al hilo de éste, se investigaron cuestiones como las referentes a las horas de trabajo y los descansos (Vernon, 1921; Wyatt, 1927, citados en Peiró, 1984, citado en Alonso 2008).

La insatisfacción del empleado puede expresarse de varias formas. Por ejemplo, más que renunciar, los empleados pueden quejarse, insubordinarse, robar propiedad de la organización o desatender una parte de sus responsabilidades en el trabajo.

Salida: comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo además de la renuncia.

Voz: intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejoramiento, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.

Lealtad: espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones. Incluye hablar en favor de la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo correcto”.

Negligencia: permitir que paulatinamente empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores (Robbins, 2001).

Los comportamientos de salida y negligencia engloban las variables de desempeño: productividad, ausentismo y rotación. Pero este modelo amplía la respuesta del empleado para incluir la voz y la lealtad, comportamientos constructivos que permiten que los individuos toleren situaciones desagradables o que revivan condiciones de trabajo satisfactorias. Ayuda a comprender situaciones, como las que algunas veces se presentan entre trabajadores sindicalizados, donde una baja satisfacción en el puesto está acompañada de una baja rotación. Los miembros sindicalizados frecuentemente expresan su insatisfacción mediante el procedimiento de queja o mediante negociaciones formales de contrato. Estos mecanismos de voz permiten que los miembros del sindicato continúen en sus puestos, al mismo tiempo que se convencen a sí mismos de que están actuando para mejorar la situación (Robbins, 2001).

2.9 Niveles de Satisfacción

Se pueden establecer dos tipos de análisis de Satisfacción Laboral:

-Satisfacción General: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

-Satisfacción Específica: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa (Alvarez 2009).

Recurriendo a la Teoría de Valores de Locke (1976) sería viable, desde el punto de vista teórico, estimar el grado de Satisfacción Laboral de los profesionales, a partir de datos obtenidos a partir de las estimaciones realizadas acerca de la Comunicación Interna. Partiendo de que la Satisfacción Laboral se puede estimar como una discrepancia entre la percepción que tiene el profesional de los aspectos procesuales de una organización y su valoración acerca de cuáles son los más adecuados para cubrir sus necesidades de información, resulta razonable asumir que a partir de un índice que recoja la discrepancia entre dicha percepción y valoración, se puede obtener un índice de Satisfacción Laboral (Herencia-Leva, 2003).

2.10 El trabajo del docente en las escuelas

Las escuelas son espacios de trabajo en los que participan diferentes sujetos sociales (personal de conducción, maestros, alumnos, auxiliares, asociaciones comunitarias, padres, etc.) generando una trama compleja de relaciones con distintas funciones, intenciones, tiempos, tareas, responsabilidades y además con diferentes historias, condiciones sociales, pautas culturales y características geográficas (Piñeyro, 2004, citado por Chan, 2008).

Esta diversidad somete al docente a una forma muy particular de labor, esto aunado a que el trabajo del profesor es con personas, con muy distintas formas de pensar una de la otra. Cabe mencionar que la obra del maestro es una labor digna y de mucha responsabilidad porque el tratar con las mentes humanas es la obra más delicada que se haya confiado alguna vez a los mortales (White, 1987, citado por Chan, 2008).

La multiplicidad de elementos hace pensar que las escuelas son factores multidimensionales, por tanto, hay que tener siempre en cuenta, las condiciones institucionales en las que los docentes desempeñan su tarea (Piñeyro, 2004, citado por Chan, 2008).

Siendo que la escuela tiene como función específica la transmisión del conocimiento como bien cultural (Piñeyro, 2004), el trabajo del docente juega un papel decisivo en el cumplimiento de este objetivo y la percepción de su trabajo define el rumbo que seguirá el docente en el cumplimiento de esta premisa (Chan, 2008).

2.11 Satisfacción del docente en su trabajo

La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción en la vida. Debido a que el trabajo es una parte importante de ésta, la satisfacción en éste influye en la satisfacción general en la vida (Chan, 2008).

Cualquier empleado que se siente satisfecho con su trabajo cumplirá mejor sus deberes que aquel que no lo está. Respecto al trato a los empleados, Brown (citado en

Carmona, 2007) afirma que las corporaciones importantes y que tienen una visión para permanecer en su negocio, deben tratar bien a sus empleados. Agrega que si el personal está comprometido con la empresa y se le toma en cuenta, será más productivo (Chan, 2008).

Uno de los aspectos que también influye en la satisfacción en el trabajo docente es el apoyo que éste recibe para realizar su labor. Pira (citado en Chacón, 2007) afirma que las compañías crecen gracias a su gente, pero de nada sirve contar con colaboradores entregados si no se les dan las herramientas y el espacio adecuado para desarrollarse. El mismo autor agrega que los empleados son personas, con calidad de vida, que necesitan ser motivados para desarrollarse como tales, para que esta satisfacción pueda hacer prosperar la empresa (Chan, 2008).

Las escuelas de sostén propio, como las escuelas particulares, ofrecen un servicio al público que por diversas razones prefiere este tipo de servicio al que ofrece la escuela del estado. Se puede entender que el sostenimiento de este tipo de instituciones depende en gran medida de la matrícula. Si esto es así, la institución tiene un gran desafío: propiciar el ambiente que cualquier escuela debe tener como institución educativa de calidad para ser atractiva al cliente. Y su personal docente juega un papel definitivo en esta promoción de la institución. Al respecto Rojas (citado en Ortega, 2007) afirma que el ambiente laboral es importante y necesariamente se refleja en la calidad de la atención que el empleado da a los clientes (Chan, 2008).

Algunas instituciones de sostén propio atraviesan de vez en cuando situaciones de carencia de recursos. Esto propicia en los empleados carencias que sólo pueden ser satisfechas con recursos económicos. En algunas ocasiones se les restringe su desarrollo profesional. Invertir en la actualización del docente le permite a éste realizarse como profesional, aumentando su satisfacción en el trabajo. Esto afecta también la satisfacción del docente en su trabajo. Rock (citado en Rivera, 2007) sostiene que si trabaja en un ambiente adecuado, donde no sufra los temores comunes de un trabajador y no exista nada que le restrinja su desarrollo, entonces el empleado sentirá satisfacción al realizar su trabajo (Chan, 2008).

En México los aspectos relativos al ambiente laboral del docente, que incluyen desde el estado de conservación de la escuela hasta la calidad del aire en las instalaciones, son factores que deben tomarse en cuenta para brindar más o menos comodidad al profesor al realizar su trabajo (Oliveira, 2004, citado en Chan, 2008).

2.12 Escalas de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una actitud que los individuos tienen acerca de sus empleos, resultado de las percepciones de sus puestos y se basa en factores de ambiente laboral, como el estilo del supervisor, las políticas y procedimientos, la afiliación al grupo de trabajo, las condiciones de trabajo y las prestaciones. (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, 2011).

Aún existe una suposición general de que la compensación es el elemento más importante en términos de factor de satisfacción laboral; sin embargo, los

administradores deben considerar también cuidadosamente la seguridad del empleo, la comunicación, el reconocimiento y la confianza (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, 2011).

Aunque se han asociado numerosas dimensiones con la satisfacción laboral, hay cinco en particular que tienen características fundamentales:

1. Pago: la cantidad recibida y la equidad de la retribución percibida.
2. Puesto: grado en que las tareas laborales son consideradas interesantes y proporcionan oportunidades para aprender y aceptar responsabilidad.
3. Oportunidades de ascenso: la disposición de ocasiones para progresar.
4. Supervisor: las capacidades del supervisor para demostrar interés y preocupación por los empleados.
5. Compañeros de trabajo: grado en que los compañeros de trabajo son amigables, competentes y cooperadores (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, 2011).

En algunos estudios, estas cinco dimensiones de satisfacción laboral se miden por el índice de descripción del puesto, el cual intenta medir la satisfacción de una persona en facetas específicas del puesto. Otras mediciones son más generales. A continuación se enumeran 4 escalas ampliamente usadas para medir la satisfacción laboral:

1. Escala de satisfacción de Brayfield-Rothe (medición general).
2. Índice descriptivo de puestos (medición por facetas).
3. Escala de rostros de MG (medición general).
4. Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (medición de facetas) (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, 2011).

Una quinta escala, la cual es usada de base en la presente investigación, es la Escala de Satisfacción Laboral-Versión Profesores, de Anaya y Suárez (2005), la cual cuenta con las dimensiones de: Diseño del Trabajo, Condiciones de Vida asociadas al Trabajo, Realización Personal, Promoción y Superiores, y Salario.

2.13 Un ejemplo de estudio:

The study of teachers' self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction and burnout. “El estudio de la autoeficacia, satisfacción laboral, satisfacción de vida y síndrome de burn out de los maestros”. En éste, se aspiró a encontrar la relación entre autoeficacia, satisfacción Laboral, satisfacción de vida y síndrome de Burn Out en maestros, tomando en cuenta algunas variables demográficas. Entre los resultados que se obtuvieron, fueron que la autoeficacia (eficacia en lograr el compromiso de los alumnos, eficacia de estrategias instruccionales, la eficacia para el manejo de la clase) tiene una correlación estadísticamente más positiva con la satisfacción laboral y de vida de los maestros, y una correlación negativa con su Burn Out. Además el éxito personal de los maestros con postgrado es más alta que los maestros con licenciatura. La eficacia por el manejo del salón es mejor en maestros que tienen de 11 a 15 años de experiencia. La eficiencia para lograr el compromiso de los estudiantes, la eficacia en el manejo del salón, la autoeficacia general, la satisfacción laboral y logros personales de los maestros de salón de clases es mayor que en maestros de rama de especialización: los maestros de clases atraviesan con menor Burn Out que los maestros de rama de especialización. Otro hallazgo importante es que la satisfacción de vida es mayor en maestros de preparatoria que en maestros de primaria. (Telef B. B., 2011)

CAPÍTULO 3.

MÉTODO

El estudio que se realizó es de tipo Ex Post Facto Transversal Descriptivo, el cual tuvo por objeto esencial establecer relaciones causales entre las variables independientes y la variable dependiente.

Las variables independientes son las ya existentes y que pueden ser manipuladas por la organización, en este caso, la Satisfacción Laboral y la creencia de los docentes sobre el cumplimiento o no cumplimiento de la Misión, Visión y Valores Institucionales; siendo el tipo Organización o Institución de Educación Superior (Pública o Privada) la variable dependiente, es decir aquella que no se manipula.

3.1 Participantes.

La muestra estará compuesta por 64 docentes de dos las Instituciones de Educación Superior, de la ciudad de Monterrey, N.L., sin importar si su sexo, con un grado mínimo de estudios de licenciatura, con edades de entre 24 y 59 años, con una antigüedad mínima de 6 meses dentro de la Institución; los cuales serán seleccionados por muestreo aleatorio simple durante las semanas que se acudirá a aplicar la encuesta.

3.2 Escenario.

Instalaciones de las Facultades de Psicología de ambas Instituciones de Educación Superior. En la Institución de Educación Superior Pública será en el CENADO, el cual cuenta con una sala de maestros, cuenta con mobiliario adecuado (mesas y sillas cómodas), buena ventilación (aire acondicionado) y buena iluminación. En la Institución de Educación

Superior Privada, se aplicará dentro de la facultad, la cual cuenta con una sala de maestros, con mobiliario y condiciones similares a la anterior.

3.3 Instrumentos.

Según Ávila Baray (2006) la escala Likert es una escala de medición de actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. También se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem y cada uno tiene cinco alternativas de respuesta, en donde a cada respuesta se le asignó una puntuación de acuerdo a la dirección del ítem, en este caso todos los ítems tienen una dirección positiva. La Escala fue validada por un Consejo de Expertos y se realizó una prueba piloto para revisar la confiabilidad de la misma.

La escala utilizada en esta investigación es una modificación de La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), la cual se presenta como un recurso para la evaluación global, dimensional y de faceta de la satisfacción laboral de los profesores de acuerdo con un modelo elaborado sobre la base de muestras de profesores españoles (Anaya, 2005), a la cual se le agregaron algunos ítems al final, para cumplir con los objetivos de la investigación. Las dimensiones que abarca dicha escala es:

1. Diseño del trabajo. Se trata de una dimensión de la satisfacción laboral que tiene que ver con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos formativos, materiales y humanos con los que cuenta

para realizar su actividad. En relación con la primera cuestión, las facetas con mayor carga son: Participar activamente en el establecimiento de objetivos (21), Participar en el diseño del puesto de trabajo (3), Tener autonomía en el desarrollo de las actividades (15), y Tener una opinión propia (28). En relación con la segunda, las facetas comprometidas son: Tener un plan de trabajo claro (25) y Variedad en las actividades del trabajo (23). Finalmente, en lo que toca a los recursos, las facetas implicadas son: Participación en programas de perfeccionamiento (26), Posibilidad de actualización permanente (8), Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos (24), Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades (4), y Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo (18).

2. Condiciones de vida asociadas al trabajo. Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo. El primer aspecto está representado por las facetas (de acuerdo con el orden de participación en el factor): Disponer de suficiente tiempo libre (16), Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo (32), Poder establecerse en una localidad determinada (17), Disponer de suficiente tiempo para la familia (5) y Tener un horario flexible (20). Por su parte, el segundo lo está por las facetas: Disponer de una buena seguridad social (14) y Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo (22).
3. Realización personal. Ésta es una dimensión de la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como algo valioso y adecuado para el desarrollo personal, y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo (el ajuste persona-trabajo). Las facetas aquí presentes son: Sentir que

estás realizando algo valioso (6), Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas (11), Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres (7), Encontrar motivador el trabajo que realizas (1), Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo (10), Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades (13), Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos (19) y Sentir que el trabajo es el adecuado para ti (30).

4. Promoción y superiores. Esta dimensión hace referencia a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores. Fundamentalmente, queda definida por las facetas: Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades (31), Tener buenas relaciones con los superiores (29), Tener superiores competentes y justos (27) y Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes (12).
5. Salario. Esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo y queda definida por las facetas: Obtener un buen salario (2) y Reconocimiento económico del rendimiento laboral (9).

La validez de constructo de la ESL-VP tiene como fundamento, por consiguiente, el modelo subyacente de satisfacción laboral del profesorado antes referido. Así, la escala facilita información a los tres niveles del modelo –global, dimensional y de faceta– en términos del grado en el que el profesor considera que en su trabajo actual se dan una serie de hechos que los docentes han considerado importantes para estar satisfechos con su trabajo.

La modificación hecha para la presente investigación, fue poner la encuesta en dos partes: la primera, que es la Escala de Satisfacción Laboral-Versión Profesores, en la cual, la instrucción es:

¿En qué grado (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como docente se dan los siguientes hechos?

Y una segunda parte, en la cual se pide que se conteste las cuestiones de:

-¿Conoces la Misión, Visión y Valores de la Institución de Educación Superior en la que laboras?

Las respuestas posibles son: Sí y No

- ¿Podrías mencionarlos brevemente?

En la cual deben poner la Misión, Visión y Valores de su Institución de Educación Superior.

- A través de tu labor, consideras que cumples con ellos?

Las respuestas posibles son: Sí y No.

-¿Qué evidencia tienes de ello?

En donde deben poner experiencias las cuales les hace saber que cumplen con lo estipulado en la visión, Misión y Valores de la Institución de Educación Superior a la que pertenecen.

3.4 Procedimiento y análisis de datos.

Se solicitó autorización a las Instituciones de Educación Superior y a las facultades específicas para gestionar la investigación y aplicar el instrumento.

Se procedió a realizar la encuesta, basada en la Escala de Satisfacción Laboral-Versión Profesores de Anaya y Suárez (2005), a la cual se le agregaron los ítems que faltaban para cumplir con los objetivos de la presente investigación. Inicialmente se asignaron las semanas del 3 al 7 y del 10 al 14 de Diciembre del 2012 y posteriormente se agregaron los meses de Enero y Febrero del 2013 para la aplicación del instrumento, ya que la mayoría de los participantes, pedían llevarse la encuesta para contestarla a conciencia, pero al ir a pedirla, la habían extraviado, no la traían o no la habían llenado todavía.

A cada docente se les informó que serían parte de una investigación, se les entregó un Consentimiento informado en donde se asegura el anonimato y la confidencialidad de su información, así mismo se notificó que si el docente decide no participar en cualquier momento puede retirarse de la investigación. A cada uno le proporcionará un lápiz del No. 2 y una copia de la escala. Dentro de la misma, se da la cláusula de confidencialidad y anonimato. Se les pidió de manera amable que la contestara y se le dió tiempo suficiente para ello. La mayoría de los docentes de ambas instituciones de educación superior, pidieron que se les dejara y que en una o 2 semanas máximo fuera a recogerla, ya que estaban en época de exámenes finales.

Se recogió la escala y al completar la cantidad de escalas mínimas necesarias, se realizó el Análisis de Datos por medio del SPSS y Excell.

CAPITULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Por medio de la presente investigación, se realizó un estudio comparativo de Satisfacción laboral entre docentes de facultades de Psicología de una Institución de Educación Superior Pública y una Institución de Educación Superior Privada, con lo cual obtuvimos los siguientes resultados, iniciando primero con los datos generales de los participantes y posteriormente realizando el comparativo:

4.1 Muestra:

Estadísticos						
		Sexo	Edad	Antigüedad	Estudios	Tiempodoc
N	Válidos	64	64	64	64	64
	Perdidos	0	0	0	0	0

Tabla 4.1 Cantidad de Docentes participantes válidos.

En la tabla 4.1 se muestra que el total de participantes entre ambas Instituciones de Educación superior fue de 64, siendo todos ellos válidos.

Sexo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
.00	24	37.5	37.5	37.5
Válidos 1.00	40	62.5	62.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Tabla 4.2 Sexo de los participantes.

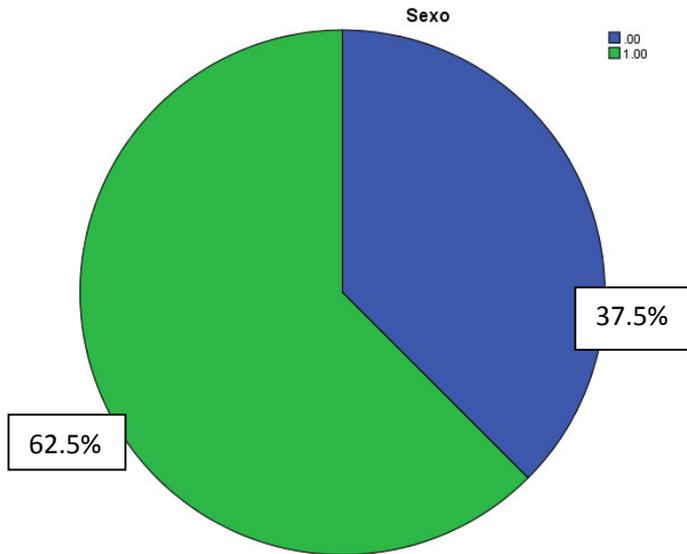


Gráfico 1: Sexo de todos los participantes.

En la Tabla 4.2 y el Gráfico 1, se puede observar que del total de la muestra (64 docentes), 24 fueron hombres (es decir el 37.5%) y 40 fueron mujeres (es decir el 62.5%).

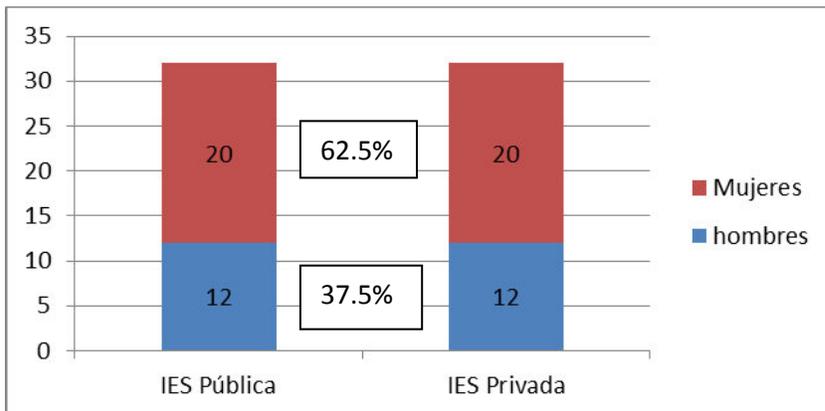


Gráfico 2: Sexo de los participantes en cada una de las I.E.S.

En el gráfico 2, podemos observar, que tanto en la I.E.S. Pública como en la I.E.S. Privada, fueron 12 hombres y 20 mujeres, lo que corresponde a un 37.5% y un 62.5% respectivamente

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
24.00	2	3.1	3.1	3.1
25.00	4	6.3	6.3	9.4
26.00	2	3.1	3.1	12.5
27.00	2	3.1	3.1	15.6
28.00	6	9.4	9.4	25.0
29.00	8	12.5	12.5	37.5
30.00	4	6.3	6.3	43.8
32.00	4	6.3	6.3	50.0
33.00	4	6.3	6.3	56.3
35.00	2	3.1	3.1	59.4
Válidos 36.00	6	9.4	9.4	68.8
38.00	4	6.3	6.3	75.0
39.00	2	3.1	3.1	78.1
40.00	2	3.1	3.1	81.3
45.00	2	3.1	3.1	84.4
50.00	2	3.1	3.1	87.5
52.00	2	3.1	3.1	90.6
53.00	2	3.1	3.1	93.8
56.00	2	3.1	3.1	96.9
59.00	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Tabla 4.3 Edad de los participantes

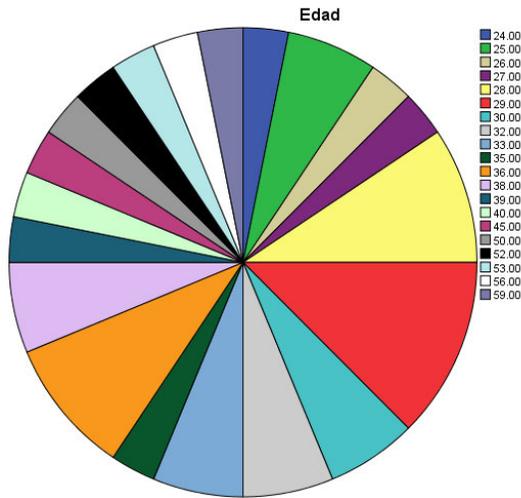


Gráfico 3: Edades de los participantes.

Como se observa en la tabla 4.3 y el gráfico 3, en cuanto a las edades, tenemos con una frecuencia de 2 y un porcentaje de 3.1% a las edades de: 24, 26, 27, 35, 39, 40, 45, 50, 52, 53, 56 y 59 años. Con una frecuencia de 4 y un porcentaje de 6.3% a las edades de: 25, 30, 32, 33 y 38 años. Con una frecuencia de 6 y un porcentaje de 9.4% a las edades de 28 y 36 años; y finalmente, con una frecuencia de 8, teniendo un 12.5%, la edad de 29 años.

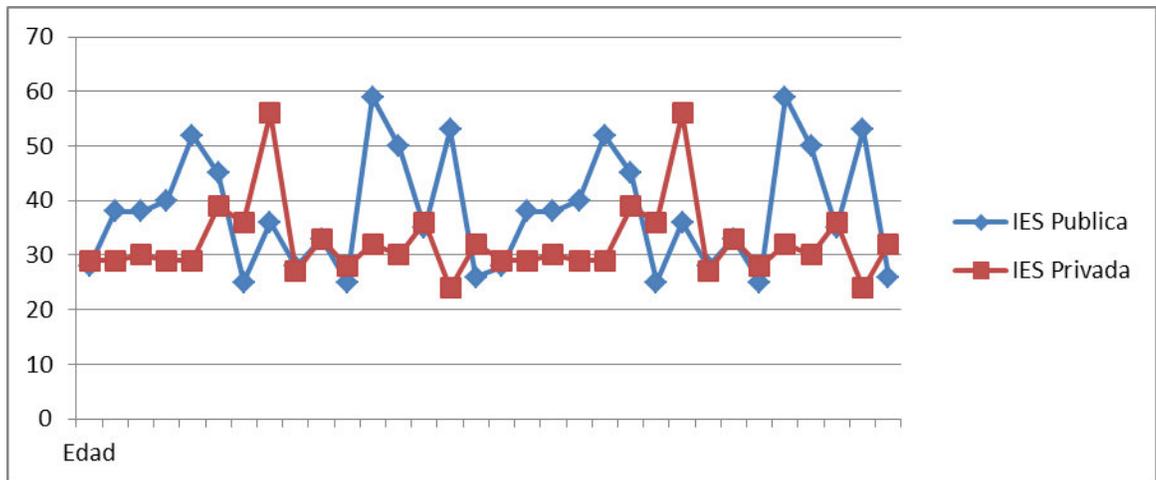


Gráfico 4: Edades de los participantes por I.E.S.

Como se puede apreciar en el gráfico 4, en general, los docentes de la Institución de Educación Pública son mayores en edad, que los de la Institución de Educación Privada. En promedio, los docentes de la IES Pública tienen 38 años y los de la IES Privada, la media es de 32 años.

Antigüedad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
.67	4	6.3	6.3	6.3
1.00	6	9.4	9.4	15.6
1.50	6	9.4	9.4	25.0
1.75	2	3.1	3.1	28.1
2.00	2	3.1	3.1	31.3
3.00	10	15.6	15.6	46.9
4.00	2	3.1	3.1	50.0
5.00	6	9.4	9.4	59.4
7.00	4	6.3	6.3	65.6
Válidos 10.00	4	6.3	6.3	71.9
11.00	4	6.3	6.3	78.1
12.00	2	3.1	3.1	81.3
15.00	2	3.1	3.1	84.4
19.00	2	3.1	3.1	87.5
20.00	2	3.1	3.1	90.6
24.00	2	3.1	3.1	93.8
30.00	2	3.1	3.1	96.9
37.00	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Tabla 4.4 Antigüedad de los participantes.

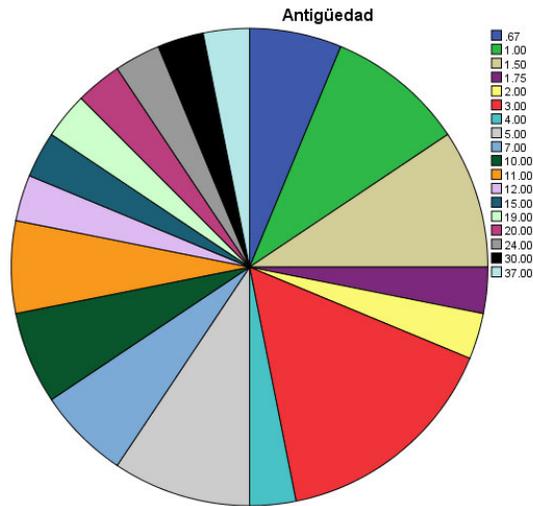


Grafico 5: Antigüedad de los participantes

Como se puede observar en la tabla 4.3 y el gráfico 3, la antigüedad de los participantes varía de entre 8 meses (0.67 años) hasta 37 años. De ellos, con dos frecuencias y un 3.1% cada uno, tenemos participantes con 1.75 años (1 año 9 meses), 2, 4, 12, 15, 19, 20, 24, 30 y 37 años dentro de su Institución de Educación Superior. Con una frecuencia de 4 y 6.3%, tenemos a los participantes con 8 meses (0.67 años), 7, 1º y 11 años. Con una frecuencia de 6 y un 9.4%, a los participantes con 1, 1 año y medio (1.5 años) y 5 años. Y finalmente con una frecuencia de 10 y un 15.6%, los participantes con una antigüedad de 3 años.

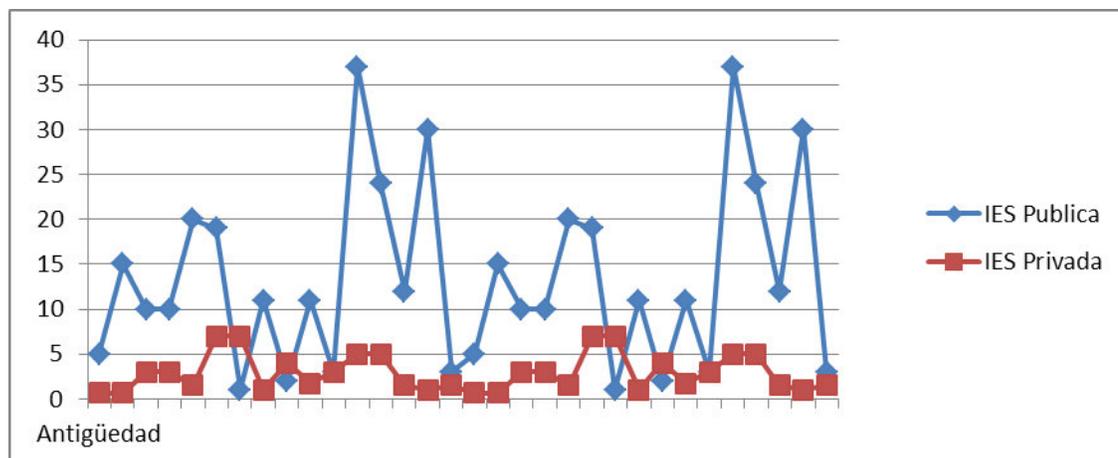


Grafico 6: Antigüedad de los participantes, por I.E.S.

Como se puede observar en el gráfico 6, en general, los docentes de la Institución de Educación Superior Pública tienen mayor antigüedad dentro de la misma. En promedio, los docentes de la Institución de Educación Superior Pública, tienen 13 años dentro de la misma, mientras que los de la Institución de Educación Superior Privada, es de apenas 3 años.

Estudios				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18	28.1	28.1	28.1
	40	62.5	62.5	90.6
	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Tabla 4.5 Último grado de estudio de los participantes.

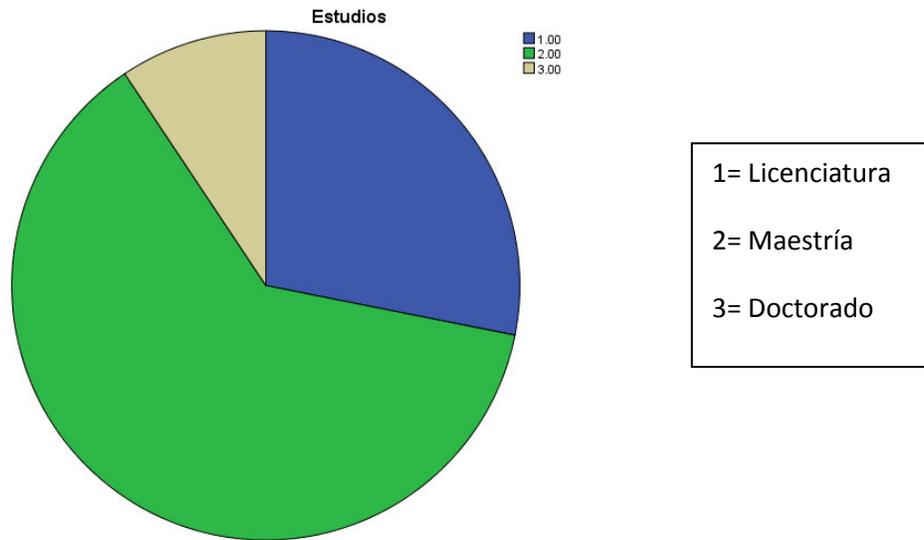


Gráfico 7: Último grado de estudios.

En cuanto al último grado de estudios de los participantes, encontramos que hay docentes con nivel de licenciatura, con una frecuencia de 18 y el 28.1%, con maestría son 46, es decir el 62.5%, y con doctorado son 6, es decir el 9.4%. (Ver tabla 4.5 y gráfica 7).

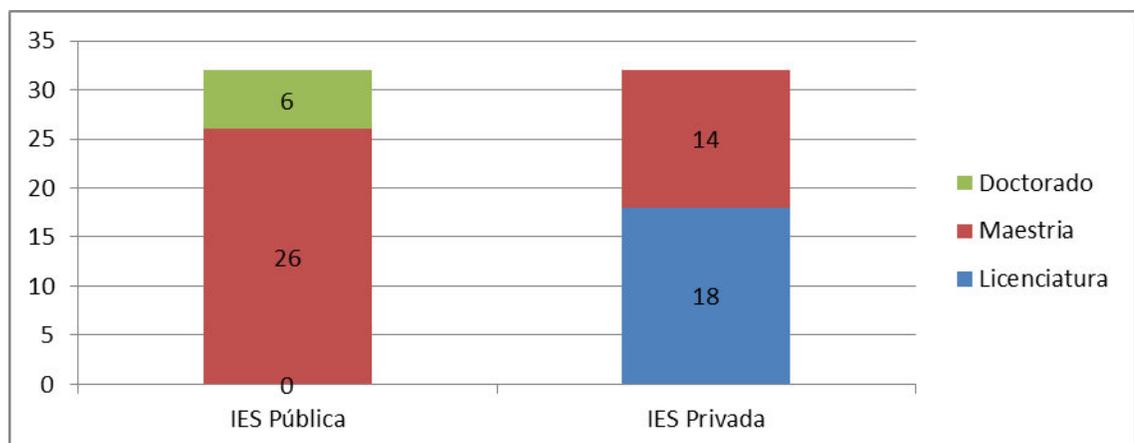


Gráfico 8: Grado de Último Grado de Estudios por I.E.S.

En cuanto al último grado de estudios reportado por los docentes de ambas Instituciones de Educación Superior, obtuvimos que en la Pública, no existen docentes que cuenten únicamente con el nivel Licenciatura, que 26 de ellos (el 81.25%) cuenta con nivel de Maestría y los otros 6 (18.75%) tiene nivel Doctoral. En cuanto a la Institución de Educación Superior Privada, encontramos a 18 docentes con nivel Licenciatura (56.25 %) y los otros 14 (43.75%) cuentan con estudios de nivel Maestría, sin ningún participante que cuente con nivel Doctoral.

Tiempodoc				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	6.3	6.3	6.3
	6	9.4	9.4	15.6
	6	9.4	9.4	25.0
	2	3.1	3.1	28.1
	6	9.4	9.4	37.5
	8	12.5	12.5	50.0
	2	3.1	3.1	53.1
	4	6.3	6.3	59.4
	6	9.4	9.4	68.8
Válidos	4	6.3	6.3	75.0
	2	3.1	3.1	78.1
	2	3.1	3.1	81.3
	4	6.3	6.3	87.5
	2	3.1	3.1	90.6
	2	3.1	3.1	93.8
	2	3.1	3.1	96.9
	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Tabla 4.6 Tiempo como docente

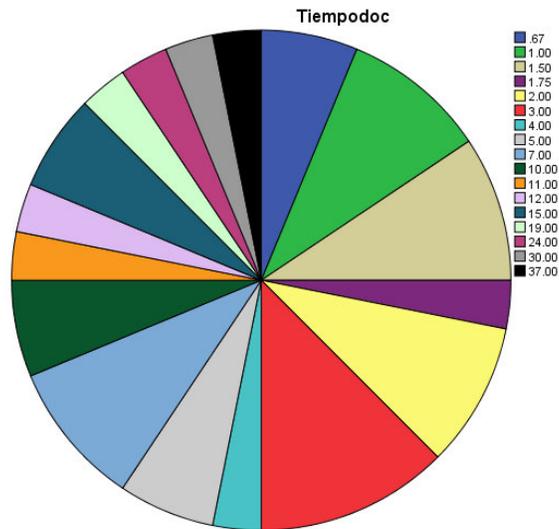


Gráfico 9: Tiempo como docente.

Como se observa en la Tabla 4.6 y el gráfico 9, el tiempo que se tiene como docente (Independientemente si es dentro de la misma Institución o no), se obtuvo que hay docentes que tienen desde 8 meses hasta 37 años en esta labor. Los docentes con 1 año 9 meses , 4, 11, 12, 19, 20, 24, 30 y 37 años como docentes, tuvieron una frecuencia de 2 y eso corresponde al 3.1% cada uno. Los docentes con 8 meses, 5, 10 y 15 años, representan el 6.3% y tienen una frecuencia de 4, cada uno. Los docentes con 1, 1.5 (1 año y medio), 2 y 7 años, tuvieron una frecuencia de 6 y representan el 9.4% cada uno. Y finalmente, los docentes con 3 años de antigüedad, tuvieron una frecuencia de 8 y representan el 12.5%.

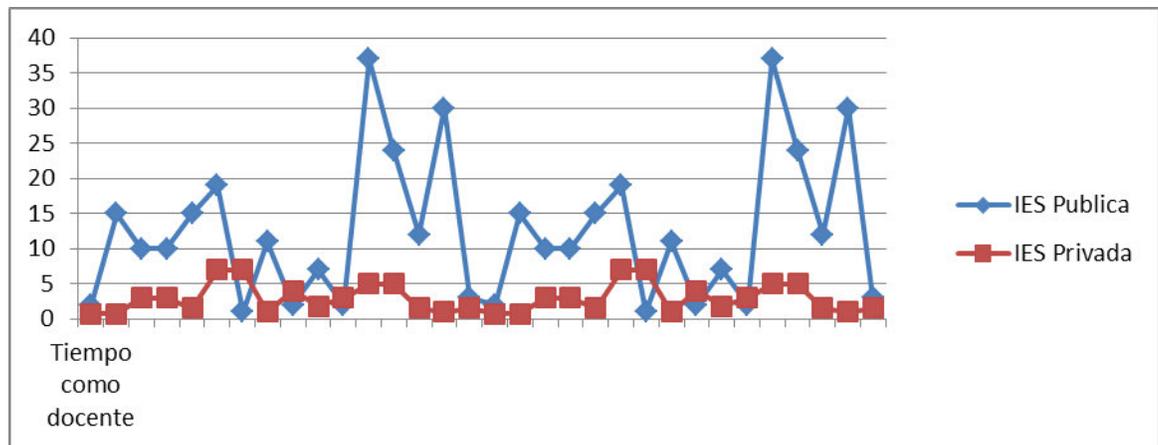


Grafico10: Tiempo como docente por I.E.S.

En cuanto al tiempo por el cual ha sido docente, coincide con el tiempo que tienen de antigüedad en la mayoría de los casos, y los promedios son aproximadamente los mismos. . En promedio, los docentes de la Institución de Educación Superior Pública, tienen 13 años como docentes, mientras que los de la Institución de Educación Superior Privada, es de apenas 3 años.

4.2 Datos Estadísticos de Satisfacción Laboral

Estadísticos			
		Tipo	NivelSatisfacción
N	Válidos	64	64
	Perdidos	0	0
Media		.5000	116.8438
Mediana		.5000	118.5000
Moda		.00 ^a	115.00 ^a
Desv. típ.		.50395	19.98588
Curtosis		-2.066	-.229
Error típ. de curtosis		.590	.590
Percentiles	25	.0000	102.2500
	50	.5000	118.5000
	75	1.0000	132.7500

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Tabla 4.7 Estadísticas descriptivas con tendencia central.

En la tabla 4.7 se muestran las Estadísticas Descriptivas con Tendencia Central, donde la moda es 115 puntos, la media es de 116.84, la mediana es de 118.5, la desviación típica es de 19.98.

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. típ.	Varianza	Curtosis	
	Estadístico	Error típico						
NivelSatisfaccion	64	67.00	150.00	116.8438	19.98588	399.436	-.229	.590
N válido (según lista)	64							

Tabla 4.8 Estadísticos descriptivos de Satisfacción Laboral.

En la tabla 4.8 se hace referencia al número de participantes de la investigación (64 docentes), teniendo como puntaje mínimo estadístico 67, un máximo de 150, un promedio de 116.8, una desviación típica de 19.98, una varianza de 399.4, una curtosis estadística de -0.229 y un error típico de 0.59.

Estadísticos de grupo

	Tipo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
NivelSatisfaccion	.00	32	109.8125	22.60807	3.99658
	1.00	32	123.8750	14.09129	2.49101

Tabla 4.9 Nivel de Satisfacción en cada una de las I.E.S. El tipo “0” equivale a la IES Privada, mientras que el tipo “1”, es la IES Pública.

4.3 Resultados de la Satisfacción Laboral

NivelSatisfaccion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	67.00	2	3.1	3.1	3.1
	82.00	2	3.1	3.1	6.3
	83.00	2	3.1	3.1	9.4
	86.00	2	3.1	3.1	12.5
	98.00	2	3.1	3.1	15.6
	100.00	2	3.1	3.1	18.8
	101.00	2	3.1	3.1	21.9
	102.00	2	3.1	3.1	25.0
	103.00	2	3.1	3.1	28.1
	107.00	2	3.1	3.1	31.3
	108.00	2	3.1	3.1	34.4
	112.00	2	3.1	3.1	37.5
	115.00	4	6.3	6.3	43.8
	116.00	2	3.1	3.1	46.9
	118.00	2	3.1	3.1	50.0
	119.00	2	3.1	3.1	53.1
	120.00	2	3.1	3.1	56.3
	124.00	4	6.3	6.3	62.5
	126.00	2	3.1	3.1	65.6
	131.00	4	6.3	6.3	71.9
	132.00	2	3.1	3.1	75.0
	133.00	2	3.1	3.1	78.1
	134.00	2	3.1	3.1	81.3
	137.00	2	3.1	3.1	84.4
	140.00	2	3.1	3.1	87.5
	141.00	2	3.1	3.1	90.6
	142.00	4	6.3	6.3	96.9
	150.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Tabla 4.10: Niveles de Satisfacción Laboral.

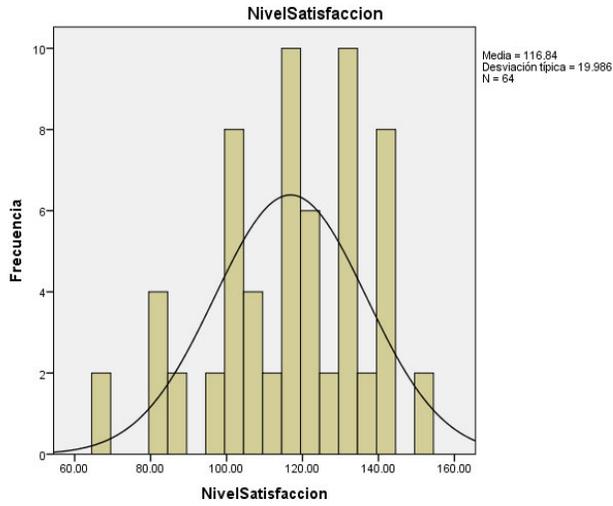


Gráfico11: Frecuencia de los Niveles de Satisfacción.

		NivelSatisfaccion			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	67.00	2	3.1	3.1	3.1
	82.00	2	3.1	3.1	6.3
	83.00	2	3.1	3.1	9.4
	86.00	2	3.1	3.1	12.5
	98.00	2	3.1	3.1	15.6
	100.00	2	3.1	3.1	18.8
	101.00	2	3.1	3.1	21.9
	102.00	2	3.1	3.1	25.0
	103.00	2	3.1	3.1	28.1
	107.00	2	3.1	3.1	31.3
	108.00	2	3.1	3.1	34.4
	112.00	2	3.1	3.1	37.5
	115.00	4	6.3	6.3	43.8
	116.00	2	3.1	3.1	46.9
	118.00	2	3.1	3.1	50.0
	119.00	2	3.1	3.1	53.1
	120.00	2	3.1	3.1	56.3
	124.00	4	6.3	6.3	62.5
	126.00	2	3.1	3.1	65.6
	131.00	4	6.3	6.3	71.9
	132.00	2	3.1	3.1	75.0
	133.00	2	3.1	3.1	78.1
	134.00	2	3.1	3.1	81.3
	137.00	2	3.1	3.1	84.4
	140.00	2	3.1	3.1	87.5
	141.00	2	3.1	3.1	90.6
	142.00	4	6.3	6.3	96.9
	150.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Tabla 4.11 Niveles de Satisfacción Laboral en general.

En las tablas 4.10 y 4.11 y el gráfico 11, podemos darnos cuenta, que entre los docentes de ambas I.E.S., el puntaje varía desde 67 (baja satisfacción) hasta 150 (muy alta satisfacción). Además, que los puntajes de 115, 124, 131 y 142 se repiten más.

Sujeto	IES Pública	IES Privada
1	102	67
2	140	142
3	124	98
4	124	86
5	131	82
6	108	119
7	118	107
8	150	132
9	116	83
10	100	103
11	115	101
12	133	142
13	131	120
14	134	126
15	141	137
16	115	112
17	102	67
18	140	142
19	124	98
20	124	86
21	131	82
22	108	119
23	118	107
24	150	132
25	116	83
26	100	103
27	115	101
28	133	142
29	131	120
30	134	126

31	141	137
32	115	112

Tabla 4.12 Niveles de Satisfacción laboral por I.E.S.

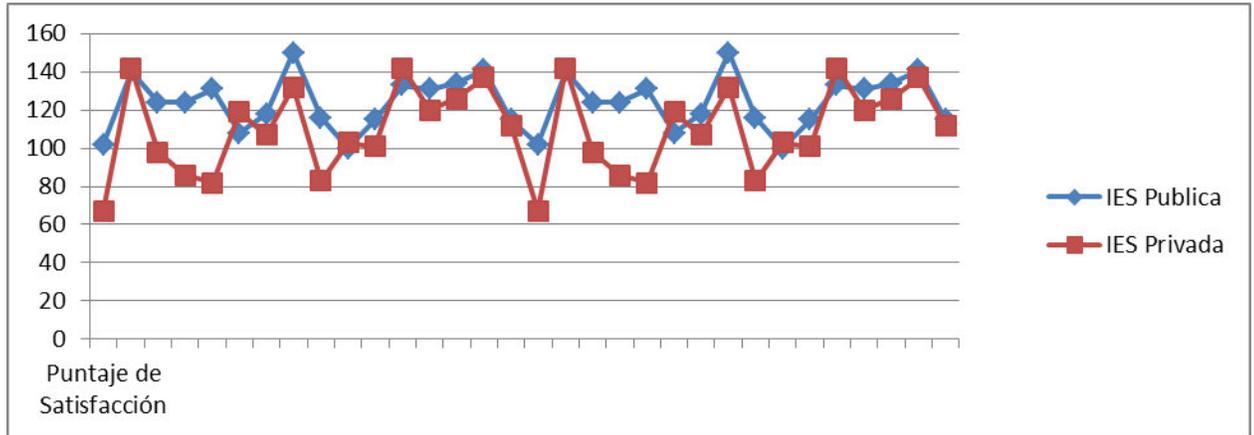


Grafico 12: Puntaje de Satisfacción laboral por I.E.S.

En el gráfico 12 y la tabla 4.12, podemos observar los puntajes obtenidos de la satisfacción laboral en cada una de las Instituciones de Educación Superior. El promedio de las Instituciones de Educación Superior Pública es de 124, teniendo un nivel de Satisfacción Alto; mientras que la Institución de Educación Superior Privada, obtuvo en promedio un puntaje de 110, lo cual, la sitúa en un nivel de Satisfacción Media.

IES Pública		IES Privada	
	hombres	mujeres	
	102	108	142
	140	118	86
	124	150	107
	124	116	103
	131	100	101
	141	115	142
	102	133	142

	140	131		86	126
	124	134		107	137
	124	115		103	112
	131	108		101	67
	141	118		142	98
suma	1524	150	Suma	1362	82
promedio	127	116	promedio	113.5	119
		100			132
		115			83
		133			120
		131			126
		134			137
		115			112
	suma	2440		Suma	2152
	promedio	122		Promedio	107.6

Tabla 4.13 Puntaje de Satisfacción Laboral, por sexo en cada I.E.S.

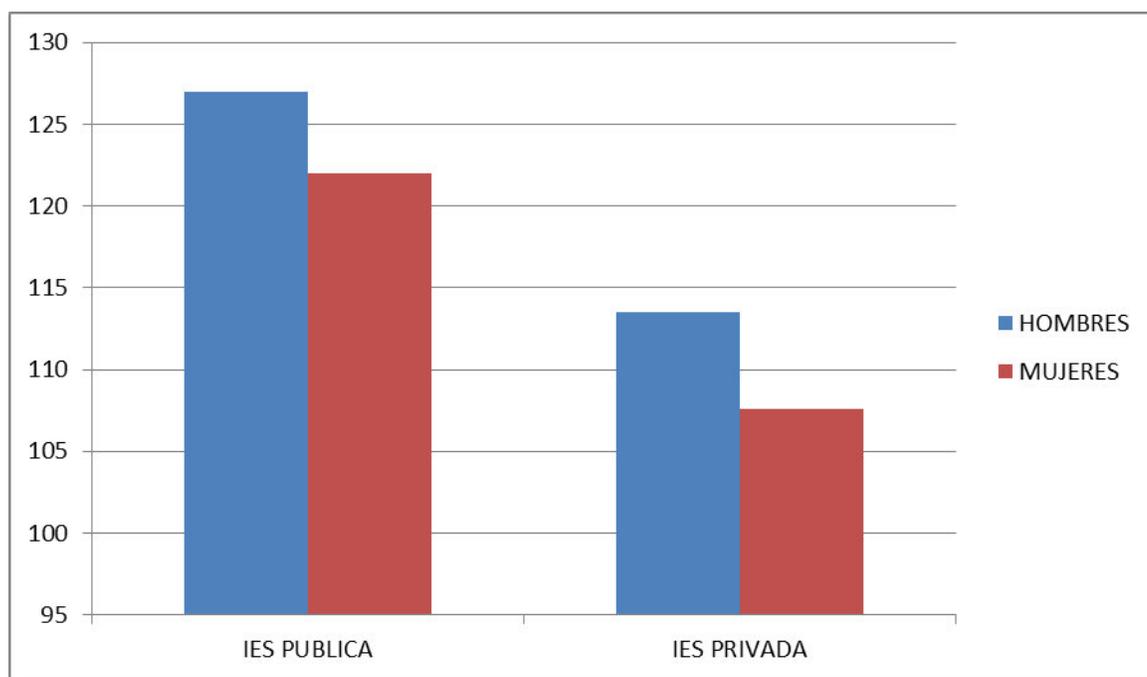


Gráfico 13: Puntaje de satisfacción Laboral, por sexo en cada I.E.S.

Como podemos observar en la tabla 4.13 y el gráfico 13, en ambas I.E.S. los

hombres obtuvieron puntajes ligeramente mayores en los promedios de sus puntajes de Satisfacción Laboral en general.

	Media	Desviación típica	N
Salario	2.8438	.94648	64
Promociones y superiores	3.8125	.88864	64
Realización personal	4.0313	.68935	64
Condiciones de vida asociadas al trabajo	3.4375	.75330	64
Condiciones de trabajo	3.6563	.69508	64

Tabla 4.14 Estadísticos Descriptivos por factor.

En la tabla 4.14 se describen las medias y desviaciones típicas de los 5 factores de la Escala entre los participantes de ambos grupos, siendo el factor de la Realización Personal, quien tuvo un nivel de Satisfacción Alta, seguido por el de Promociones y Superiores y por el de Condiciones de Trabajo, también con Satisfacción Alta. Posteriormente siguen los factores de Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo y finalmente el Salario, ambos con un nivel de Satisfacción Media. Para obtener el nivel de Satisfacción, se tomaron en cuenta las medias obtenidas. Hay que recordar, que según la escala, 1= Satisfacción Muy baja, 2= Satisfacción Baja, 3= Satisfacción Media, 4= Satisfacción Alta y 5=Satisfacción Muy Alta.

Factores	IES Pública		IES Privada	
	Promedio	Nivel de Satisf.	Promedio	Nivel de Satisf.
Condiciones de Trabajo	4.01	Alto	3.3	Medio
Condiciones de Vida Asociadas al trabajo	3.62	Alto	3.43	Medio
Realización Personal	4.23	Alto	3.8	Alto
Promociones y Superiores	3.86	Alto	3.47	Medio
Salarios	2.63	Medio	2.63	Medio

Tabla 4.15 Niveles de Satisfacción laboral, por factores en cada I.E.S.

En esta tabla observamos que en la I.E.S. Pública se tienen niveles Altos de Satisfacción Laboral en Condiciones de Trabajo, Condiciones de Vida Asociadas al trabajo, Realización Personal y Promoción y Superiores, estando únicamente el factor de Salario dentro de un Nivel Medio. En cuanto a la I.E.S. Privada, únicamente el factor de Realización Personal se encuentra con un nivel Alto de Satisfacción Laboral, el resto de los factores, se encuentra en un nivel Medio.

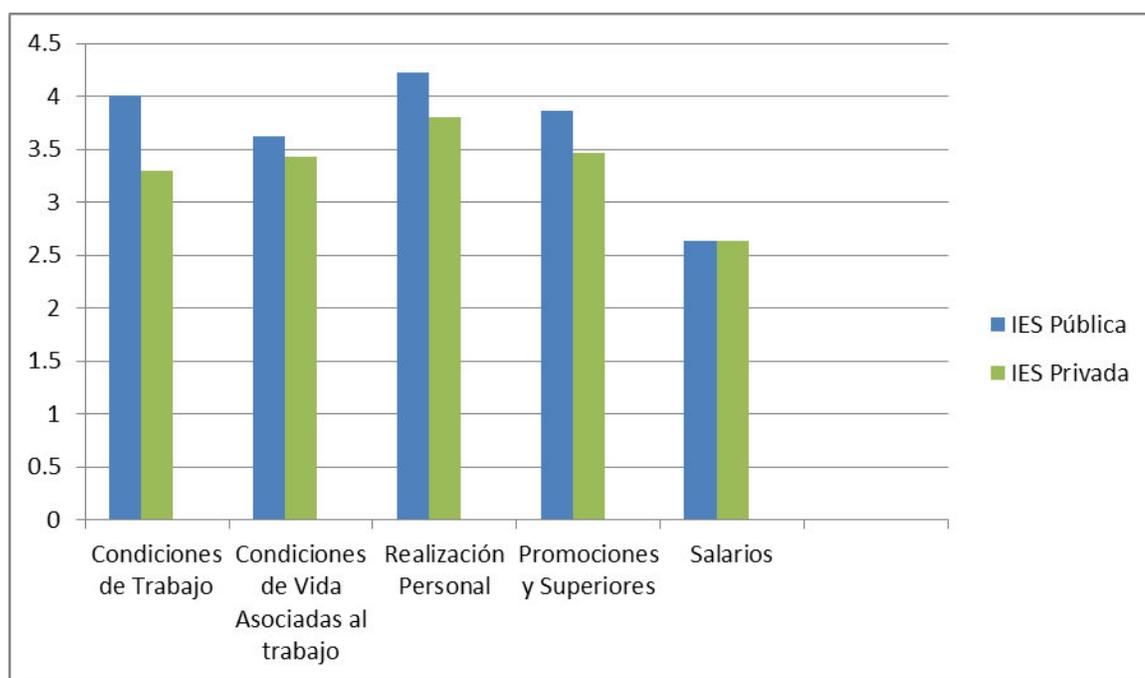


Gráfico 14: Niveles de Satisfacción Laboral por factores en cada una de las I.E.S.

En este gráfico, podemos observar, que en los primeros cuatro factores (Condiciones de Trabajo, Condiciones de Vida Asociadas al trabajo, Realización Personal y Promoción y Superiores) la I.E.S. Pública posee niveles más altos de Satisfacción Laboral

que la I.E.S. Privada, sin embargo, en cuanto al factor de Salarios, se encuentran en el mismo nivel (Medio).

Como recordaremos, existen dentro de los factores de Condiciones de Trabajo y Condiciones de Vida Asociadas al trabajo varios subfactores: Participación en el diseño de objetivos y tareas, Claridad y Variedad de las Tareas y Recursos Formativos, Materiales y Humanos para el primero; Facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y Servicios y las Condiciones de Seguridad Laboral en el segundo.

IES	Partic.	Clar/Var	Recursos	Cond. T	Facilidad	S y S.	CVAT
Pública	4.125	4.125	4	4	3.5	4	3.5625
Privada	3.5625	3.75	3.125	3.3125	3.625	3.3125	3.3125

Tabla 4.16 Resultados de Subfactores de factores Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida Asociadas al Trabajo.

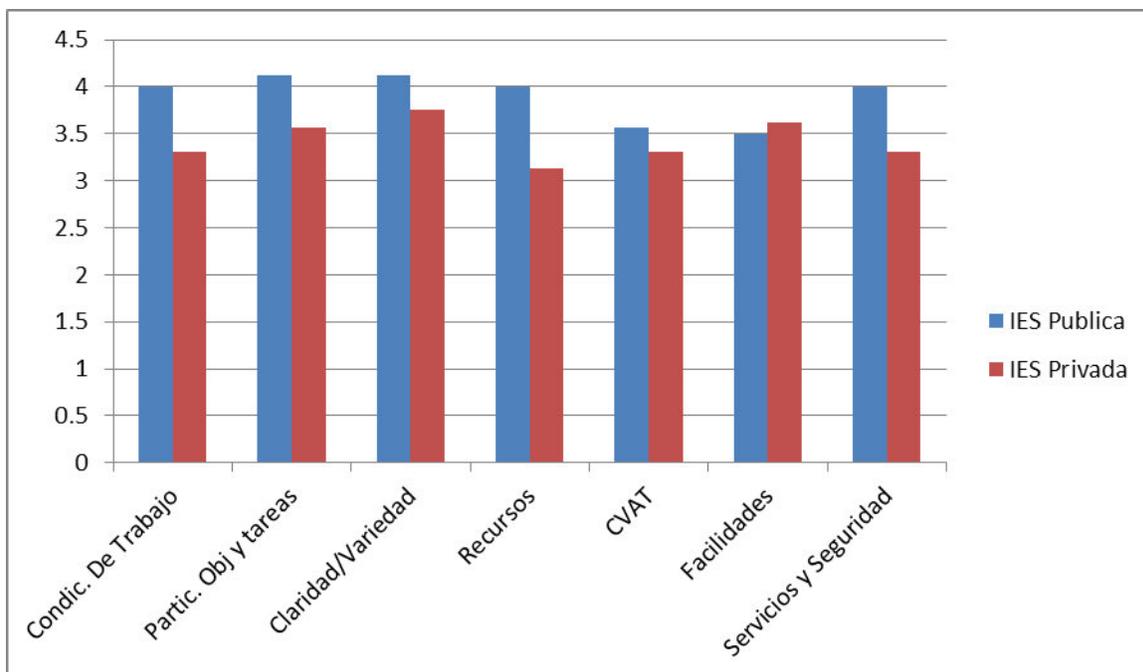


Gráfico 15: Resultado comparativo de factores y Subfactores en las I.E.S. en cuanto a Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida asociada al trabajo

Como se observa en la tabla 4.16 y el Gráfico 16, en general, tanto en los factores y subfactores, la I.E.S. Pública obtiene puntajes más altos, a excepción del subfactor de Facilidades Temporales y Espaciales, donde la I.E.S. Privada obtiene un puntaje levemente mayor.

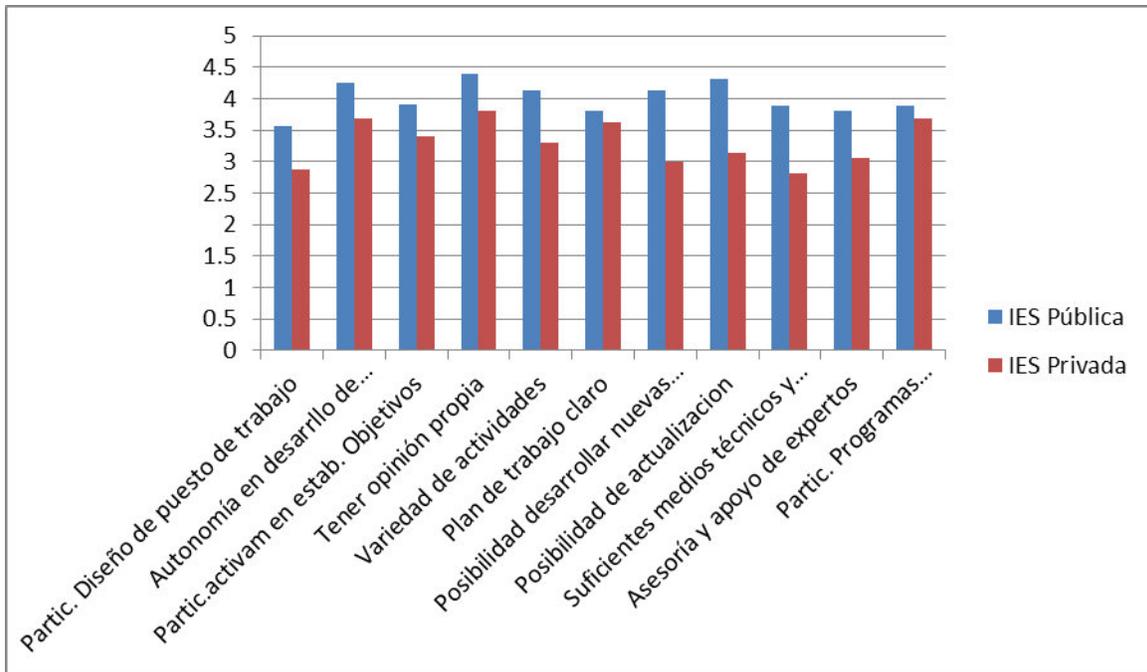


Gráfico 16: Comparación Item-ítem en el factor de Condiciones de Trabajo.

En esta gráfica, podemos observar, la comparación entre los promedios obtenidos ítem por ítem entre los docentes de ambas I.E.S., donde la Pública, obtiene puntajes mas altos en todos los ítems y en general, se puede decir que tienen un nivel de Satisfacción Alto; en cambio, en la Privada, hay 7 de los 11 ítems tienen un nivel de Satisfacción Medio.

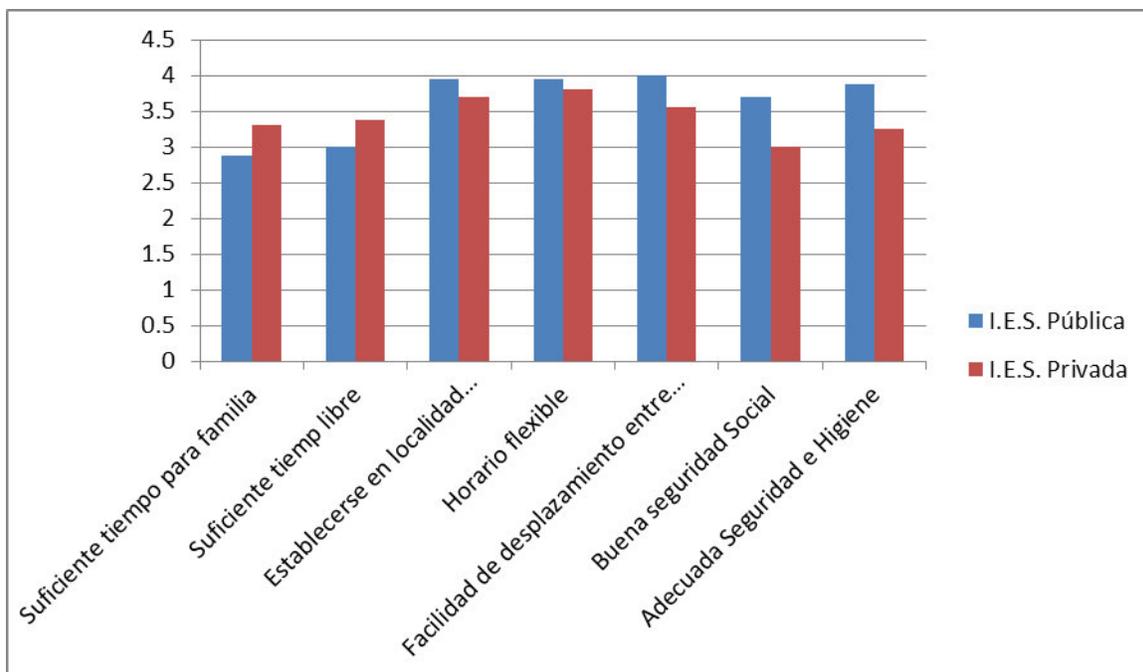


Gráfico 17: Comparación Ítem-Ítem en el factor de Calidad de Vida Asociada al Trabajo.

En esta gráfica, se puede observar que la I.E.S. Pública obtiene puntajes mayores en 5 de los 7 ítems del factor Calidad de Vida en el trabajo, teniendo una Satisfacción Alta, pero en cuanto a los ítems “Tener suficiente tiempo para la familia” y “Tener suficiente tiempo libre”, estuvo por debajo de la I.E.S. Privada, teniendo en ambos un nivel de Satisfacción Medio. La I.E.S. Privada obtuvo 4 promedios con nivel medio de Satisfacción (Tener suficiente tiempo para la familia, Tener suficiente tiempo libre, Tener buena seguridad social y Tener una adecuada Seguridad e Higiene en el trabajo) y 3 con niveles altos (Establecerse en una localidad determinada, Tener un horario flexible y Facilidad de desplazamiento entre su casa y el lugar de trabajo)

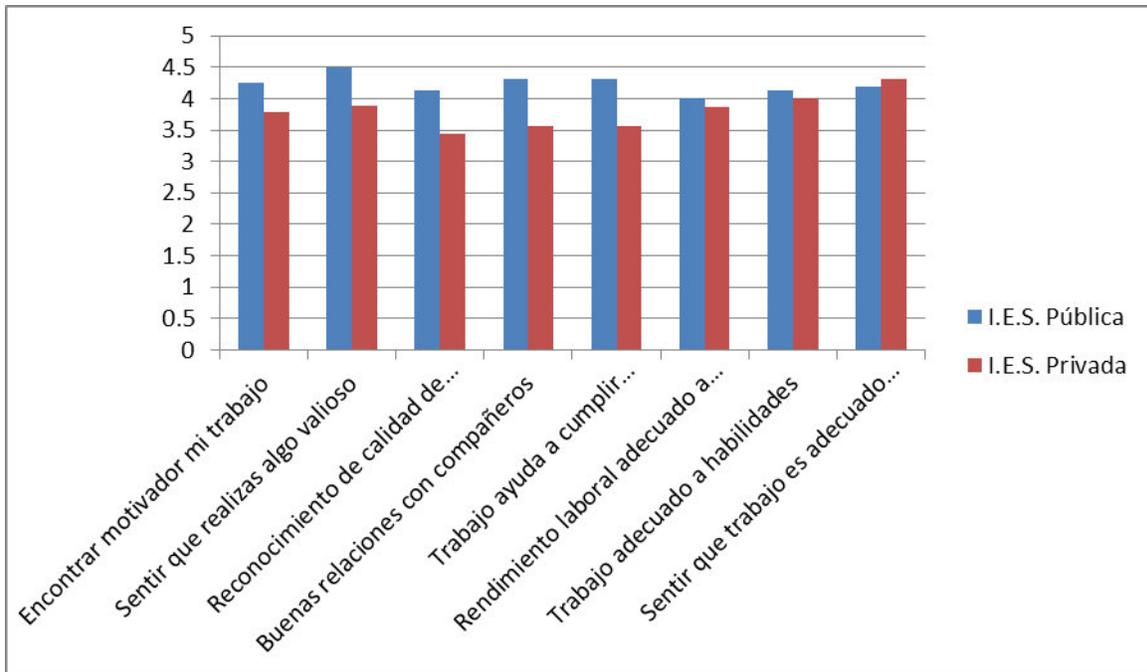


Gráfico 18: Comparación Ítem-ítem en el factor de Realización Personal.

En la gráfica se observa como todos los ítems de la escala de Realización Personal están en niveles de Satisfacción Alta en ambas I.E.S. a excepción de los ítems “Sentir que realizas algo valioso”, la cual obtuvo un nivel de Satisfacción Muy Alta en la I.E.S. Pública y el ítem “Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres”, el cual obtuvo un nivel de Satisfacción Media en la I.E.S. Privada.

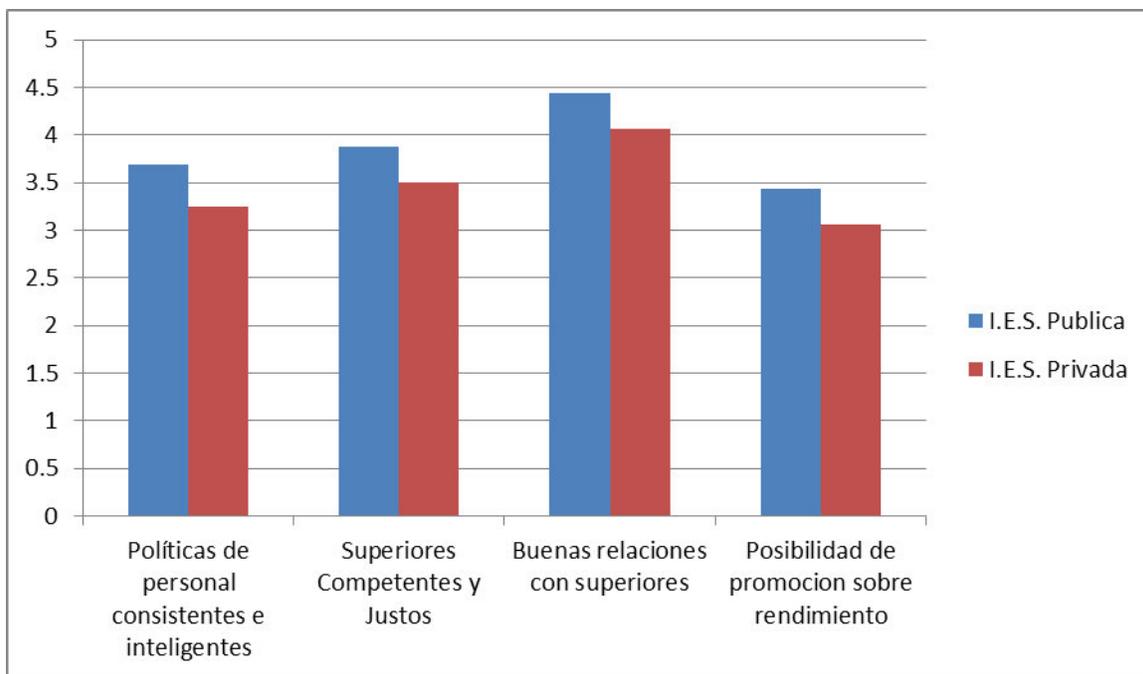


Gráfico 19: Comparación ítem-ítem en el factor de Promociones y Superiores.

En esta gráfica, podemos observar que la I.E.S. Pública obtuvo puntajes mayores que la I.E.S. Privada. La I.E.S. Pública obtuvo niveles de Satisfacción laboral Alta en los primeros 3 ítems, sin embargo en la parte de tener la Posibilidad de promoción sobre el propio rendimiento, su nivel fue Medio. La I.E.S. Privada, obtuvo niveles de Satisfacción Media en el primero y último ítem y Satisfacción Alta en el segundo y tercero.

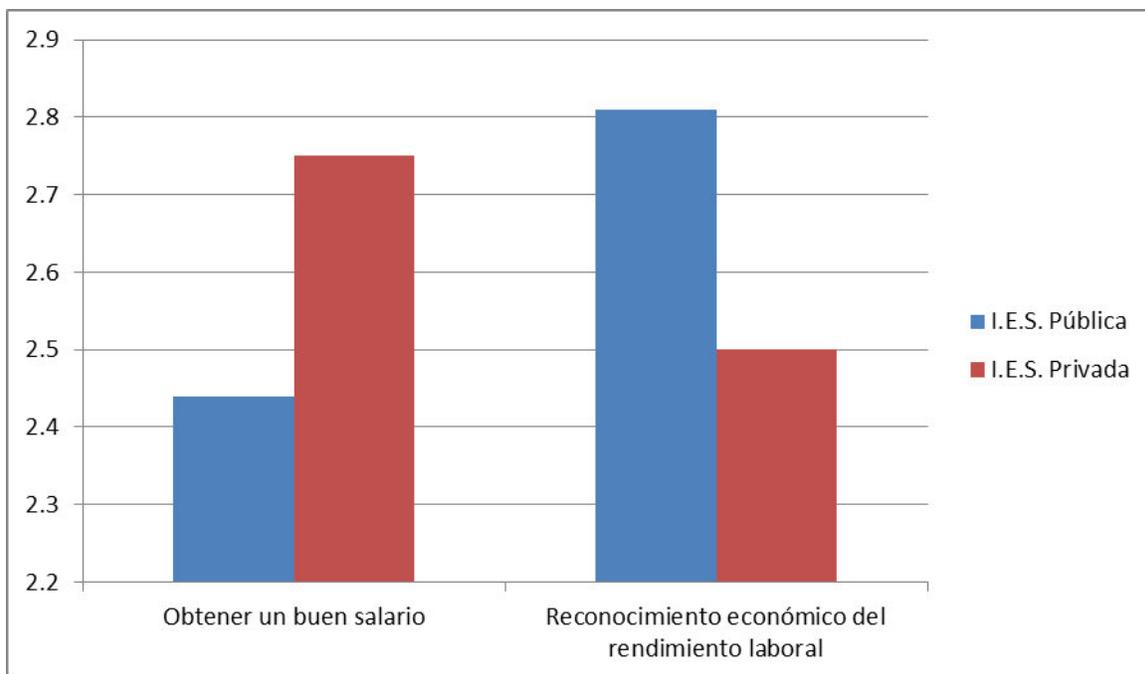


Gráfico 20: Comparación ítem-ítem en el factor de Salario.

En cuanto al factor de Salario, los docentes de la I.E.S. Pública, en cuanto a obtener un buen salario, reportan un nivel de Satisfacción Bajo y sobre el reconocimiento económico del rendimiento laboral, obtuvo un nivel medio. En cambio, los docentes de la I.E.S. privada, reportan en ambos ítems un nivel de Satisfacción Medio.

4.4 Estadísticos Correlacionales (Ver Anexos 2 y 3)

- 1.- Tabla de Correlación entre los Factores (Anexo 2): Existe una correlación altamente significativa entre todos los factores, a excepción de Salario y Condiciones de trabajo, la cual es significativa.
- 2.- Tabla de Correlación ítem-ítem (Anexo 3).

4.5 Sobre apartado de si Conoce y Cumple la Misión, Visión y Valores de su I.E.S.

Estadísticos de grupo

	Tipo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
ConocMVV	.00	32	.8750	.33601	.05940
	1.00	32	.0625	.24593	.04348
CumpleMVV	.00	32	.9375	.24593	.04348
	1.00	32	.2500	.43994	.07777

Tabla 4.17 Estadísticos sobre Conoce/ Cumple Misión, Visión y Valores de su I.E.S. (1=Privada, 0=Pública).

	I.E.S. Pública		I.E.S. Privada	
	Contestaron afirmativamente	%	Contestaron afirmativamente	%
Conoce MVV	28	87.5	2	6.25
Cumple MVV	30	93.75	8	25

Tabla 4.18 Docentes que contestaron afirmativamente, escribieron la MVV y sus porcentajes.

En las tablas 4.17 y 4.18 se observa como en la I.E.S. Pública, se tiene una media de 0.875, es decir, el 87.5% de las docentes a los que se les realizó la escala, conocen la Misión, Visión y Valores de la I.E.S y el 0.9375, es decir el 93.75% cree cumplir con ella. En cuanto a la I.E.S. Privada, tienen una media de 0.0625, es decir el 6.25% de los docentes a los que se les aplicó la escala la conoce, y en cuanto a cumplirla, se obtuvo una media de 0.25, es decir del 25%.

Es importante recalcar, que los docentes de ambas Instituciones que dijeron Conocer la Misión, Visión y Valores de la I.E.S. a la que pertenecen, escribieron las ideas principales de las mismas (más no las conocían de memoria). Sobre los 4 docentes de la I.E.S. Pública que dijeron no conocerla, mencionan que se acaba de

cambiar hace poco y no se la saben, pero que recuerdan la anterior.

Los docentes que dijeron conocer la Misión, Visión y Valores, en cuanto al apartado de valores, mencionaron:

Pública	Responsabilidad social***** -Compromiso*** -Responsabilidad ***** -Honestidad ***** -Excelencia*** -Internacionalización ***** -Ética***** -Solidaridad*** -Respeto ***** -Tolerancia* -Equidad ***** -Trabajo* -Verdad ***** -Lealtad* -Justicia***** -Innovación* -Liderazgo* -Trabajo en equipo/colaboración***** -Libertad***** -Integridad* -Autonomía*
Privada	-Respeto* -Responsabilidad* -Puntualidad* -Ética* -Responsabilidad Social* -Competitividad* -Desarrollo Profesional*

Tabla 4.19: Valores reportados por cada uno de los docentes de las I.E.S.

Como se ve en la tabla 4.19, para los docentes de la I.E.S. Pública, los valores predominantes son: Honestidad (14), Responsabilidad(12), Respeto (12),Verdad (8), Ética(8), Responsabilidad Social (8), Justicia (8), Equidad (6). Por la poca respuesta hacia el conocimiento de los mismos, se repitieron sólo una vez,

los valores en la I.E.S. Privada.

Sobre el apartado de cuáles eran las evidencias que tenían sobre si cumple o no con la Misión, Visión y Valores de la I.E.S. a la que pertenecen, escribieron lo siguiente:

Pública	<ul style="list-style-type: none"> -Por la cantidad de ex alumnos exitosos* -Por las evaluaciones que nos realizan cada semestre***** -Porque he tomado diferentes Cursos y Diplomados ***** -Por los años que tengo aquí trabajando* -Por la cantidad de puestos que he tenido desde que inicié* -Comentarios y retroalimentación de alumnos y ex alumnos***** -Organización y correcciones a lo largo del semestre* -Adecuar exposición dependiendo de los alumnos* -Ejercicio responsable de la profesión.***** -Los alumnos quieren seguir formándose*** -Reconocimiento Promep*
Privada	<ul style="list-style-type: none"> -Por las evaluaciones docentes al final del tetramestre.*** -El aprendizaje de los alumnos* -El esfuerzo que hacen los alumnos para ir a clases* -Premio de calidad docente 2012*

Tabla 4.20: Evidencias reportadas por los docentes sobre si cumplen con la Misión, Visión y Valores.

En las I.E.S. Pública, predominaron “Por las evaluaciones que nos realizan cada semestre” (10), “Porque he tomado diferentes Cursos y Diplomados” (8), “Comentarios y retroalimentación de alumnos y ex alumnos” (6), “Ejercicio responsable de la profesión” (6) y “Los alumnos quieren seguir formándose” (4). En cuanto a las I.E.S. Privadas, los que contestaron, mencionaron predominantemente “Por las evaluaciones docentes al final del tetramestre”(4).

4.6 Estadísticos de fiabilidad. (Ver anexo 4)

Como puede observarse tanto en la tabla 4.21 y 4.22, la fiabilidad de la prueba es muy alta, ya que posee niveles por encima de 0,7, siendo el alfa de Cronbach, de 0,945; y la de dos mitades de Guttman de 0,920.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Por medio de la presente investigación se logró realizar una comparación de Satisfacción Laboral en docentes de facultades de Psicología de dos Instituciones de Educación Superior, una Pública y una Privada. Como aclaración, debe decirse, que la I.E.S. Privada que se describe en la presente investigación, es para personas que desean estudiar una carrera universitaria y que pertenecen a un estrato socio-económico medio-bajo.

Como conclusión general, la I.E.S. Pública posee niveles de satisfacción Laboral por encima de los de la I.E.S. Privada. En cada uno de los factores el patrón es el mismo, a excepción del de “Salario” en donde los niveles son iguales y corresponden a niveles de Satisfacción Media. En las I.E.S. Pública, los factores restantes obtuvieron puntajes de Satisfacción Alta. En la I.E.S. Privada, todos los factores obtuvieron nivel de Satisfacción Media, a excepción de Realización Personal, que obtuvo un nivel de Satisfacción Alta. En base a esto, se recomienda a ambas I.E.S., buscar mejorar la situación salarial de sus docentes, implementando algunos premios por desempeño, como puntualidad y asistencia, vales de despensa, etc.; y a la I.E.S. Privada además, que mejore las condiciones de Trabajo de sus docentes (en especial el área de Recursos Formativos, Materiales y Humanos), las Condiciones de vida Asociadas al trabajo (específicamente en la parte de Servicios y Seguridad Laboral), la Promociones y el trato que se tiene con los Superiores.

En las I.E.S. Pública, el nivel de estudios es mayor, y al relacionarlo con la

bibliografía revisada, corresponde al decir que a niveles más altos de estudios, se relacionan con niveles más altos de satisfacción. Como recomendación, siguiendo esto, se le sugiere a la I.E.S. Privada que solicite a sus docentes que obtengan un grado académico superior y les facilite el ingreso y culminación de los mismos.

En general, en la I.E.S. Pública, los docentes tienen en promedio, mayor edad, más antigüedad y mayor tiempo como docentes dentro de la misma.

Al igual que en la bibliografía revisada, existe una diferencia de entre 4 y 5 puntos entre los promedios de los puntajes de satisfacción laboral entre hombres y mujeres, en ambas IES, teniendo los hombres mayor satisfacción que las mujeres.

Todas las variables se relacionan muy significativamente entre sí, a excepción de las variables de Salario y Condiciones de Trabajo, las cuales son significativas.

En general, tanto la Misión, Visión y Valores de la I.E.S. Pública son conocidos y son considerados cumplidos por sus docentes, caso contrario en la I.E.S. Privada, por lo que se sugiere que se difundan dentro de la misma y buscar que se cumplan. En cuanto a la I.E.S. Pública, se recomienda difundir la actualización de los mismos. Los valores más frecuentemente mencionados en ambas I.E.S. son: Responsabilidad, Honestidad, Respeto y Responsabilidad Social.

En cuanto a la forma en que se evidencia que cumplen con la Misión, Visión y Valores de la I.E.S. a la que pertenecen, ambos grupos de docentes, mencionan con mayor

frecuencia las evaluaciones que se les realiza al final de periodo.

La prueba tiene un alto nivel de Confiabilidad, ya que posee un alfa de Cronbach de 0,945.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 105-118.
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio Comparativo de la satisfacción Laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25-40.
- Alvarez, L. (2009). *www.gestiopolis.com*. Recuperado el 6 de Octubre de 2012, de www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/satislaboral.html
- Amhed, H. (2012). A STUDY OF THE FACTORS AFFECTING THE PROFESSIONAL PERFORMANCE OF TEACHERS AT HIGHER EDUCATION LEVEL IN KHYBER PAKHTUNKHWA. *Academic Research International*, 336-341.
- Anaya Nieto, D., & Suarez Riveiro, J. M. (2007). Satisfacción Laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito Nacional. *Revista de Educación UNED*, 217-243.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación de profesorado*, www.ugr.es/recfpro/rev61COL5.pdf.
- Chan Hoil, M. A. (2008). Factores Predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. *Tesis*.
- Cruz Cordero, T. (2003). *Motivación y Satisfacción Laboral. La experiencia de una empresa productiva*.
- Fuentes Pérez, M. A. (2008). *Encuesta de Opinión y de satisfacción Laboral de las auxiliares de enfermería adscritas al equipo volante del Hospital General Universitario de Alicante*. Alicante: Hospital General Universitario de Alicante.
- Gil Lacruz, M. (2004). Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral. *Universidad de Zaragoza*.
- Herencia-Leva, A. (2003). Estimación de la Satisfacción Laboral mediante variables multinomiales referidas a aspectos de la comunicación interna. *Revista Eléctrica de Metodología Aplicada*, 24-36.
- Robbins, P. (2001). *Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica*. Prentice Hall.

Romero Arias, R. M. (2008). *La satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud como un factor de calidad*. Xalapa-Equez: Universidad Veracruzana.

Sánchez Cañizares, S. M., Artracho Ruiz, C., Fuentes García, F., & López Guzmán, T. J. (2007). Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector Educativo. *Estudios de Economía Aplicada*, 867-900.

Slocum, J., & Hellriegel, D. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Thomson.

Telef, B. B. (2011). The Study of Teachers' Self Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Burn Out. *Elementary Education Online*, 91-108.

Díez E, García J, Martín F, Periañez R, (2001) *Administración y Dirección*, McGraw-Hill.

ANEXO 1



MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA PERSONAL DOCENTE.

La siguiente encuesta está diseñada exclusivamente para fines de investigación. Los datos que proporcione serán anónimos y confidenciales.

Iniciales: _____ Sexo: _____ Edad: _____ Antigüedad: _____
 Último grado de estudios: _____ Fecha: _____ I.E.S. Pública Privada
 Tiempo como docente: _____

PRIMERA PARTE: ¿En qué grado (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como docente se dan los siguientes hechos? Encierra tu respuesta.

1. Encontrar motivador el trabajo que realizas.....	1	2	3	4	5
2. Obtener un buen salario.....	1	2	3	4	5
3. Participar en el diseño del puesto de trabajo.....	1	2	3	4	5
4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.....	1	2	3	4	5
5. Disponer de suficiente tiempo para la familia.....	1	2	3	4	5
6. Sentir que estás realizando algo valioso.....	1	2	3	4	5
7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.....	1	2	3	4	5
8. Posibilidad de actualización permanente.....	1	2	3	4	5
9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral.....	1	2	3	4	5
10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.....	1	2	3	4	5
11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.....	1	2	3	4	5
12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.....	1	2	3	4	5
13. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	1	2	3	4	5
14. Disponer de una buena seguridad social.....	1	2	3	4	5
15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.....	1	2	3	4	5
16. Disponer de suficiente tiempo libre.....	1	2	3	4	5
17. Poder establecerse en una localidad determinada.....	1	2	3	4	5
18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.....	1	2	3	4	5
19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.....	1	2	3	4	5

20. Tener un horario flexible.....	1	2	3	4	5
21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos.....	1	2	3	4	5
22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.....	1	2	3	4	5
23. Variedad en las actividades del trabajo.....	1	2	3	4	5
24. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.....	1	2	3	4	5
25. Tener un plan de trabajo claro.....	1	2	3	4	5
26. Participación en programas de perfeccionamiento.....	1	2	3	4	5
27. Tener superiores competentes y justos.....	1	2	3	4	5
28. Tener una opinión propia.....	1	2	3	4	5
29. Tener buenas relaciones con los superiores.....	1	2	3	4	5
30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.....	1	2	3	4	5
31. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.....	1	2	3	4	5
32. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo...	1	2	3	4	5

SEGUNDA PARTE: Contesta las siguientes cuestiones.

a) ¿Conoces la Misión, Visión y Valores de la Institución de Educación Superior en la que laboras? Sí No

b) ¿Podrías mencionarlos brevemente?

Misión: _____

Visión: _____

Valores: _____

c) A través de tu labor, consideras que cumples con ellos? Sí No

d) ¿Qué evidencia tienes de ello?

¡Muchas gracias por tu tiempo y tu colaboración!

ANEXO 2

Tabla de correlación entre los factores.

Correlaciones

		Salario	Promociones y superiores	Realización personal	Condiciones de vida asociadas al trabajo	Condiciones de trabajo
Salario	Correlación de Pearson	1	.455**	.543**	.454**	.303*
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.015
	N	64	64	64	64	64
Promociones y superiores	Correlación de Pearson	.455**	1	.528**	.504**	.614**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Realización personal	Correlación de Pearson	.543**	.528**	1	.707**	.619**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Condiciones de vida asociadas al trabajo	Correlación de Pearson	.454**	.504**	.707**	1	.595**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	.303*	.614**	.619**	.595**	1
	Sig. (bilateral)	.015	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64

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

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

4.21 Tabla de correlación entre los factores.

ANEXO 3:

Tabla 4.22 Correlación Item-ítem

Correlaciones

	F1S11	F1S12	F1S13	F1S14	F1S21	F1S22	F1S31	F1S32	F1S33	F1S34	F1S35	F2S11	F2S12	F2S13	F2S14	F2S15	F2S21	F2S22	F31	F32	F33	F34	F35	F36	F37	F38	F41	F42	F43	F44	F51	F52		
F1S11	1	.398**	.510**	.343**	.291**	.404**	.529**	.352**	.345**	.178	.237	.114	.219	.086	.130	.223	.071	.327**	.443**	.424**	.275**	.327**	.366**	.148	.157	.131	.289	.150	.144	.204	.267			
Correlación de Pearson		.002	.000	.007	.006	.020	.000	.004	.004	.005	.016	.059	.371	.093	.024	.076	.030	.098	.000	.000	.028	.008	.003	.251	.216	.301	.017	.237	.255	.103	.063			
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64			
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64			
F1S12	.388**	1	.524**	.478**	.651**	.453**	.493**	.572**	.541**	.340**	.398**	.242	.174	.273	.376**	.429**	.386**	.554**	.303**	.800**	.409**	.511**	.626**	.399**	.145	.480**	.469**	.532**	.290**	.515**	.227	.481**		
Correlación de Pearson		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.054	.170	.029	.002	.000	.002	.000	.015	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
F1S13	.510**	.524**	1	.270**	.547**	.522**	.309**	.337**	.316**	.474**	.417**	.026	.082	.497**	.418**	.244	.304	.385**	.362**	.504**	.529**	.546**	.572**	.448**	.213	.236	.163	.538**	.264**	.301**	-.016	.541**		
Correlación de Pearson		.000	.000	.031	.000	.000	.013	.006	.011	.000	.001	.837	.518	.000	.001	.052	.015	.002	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
F1S14	.334**	.478**	.270**	1	.670**	.292**	.576**	.548**	.673**	.584**	.433**	-.029	-.087	.087	.008	.351**	.402**	.411**	.173	.339**	.175	.200	.416**	.143	-.092	.332**	.488**	.639**	.691**	.623**	.309**	.291**		
Correlación de Pearson		.007	.000	.031	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.821	.496	.494	.951	.004	.001	.001	.172	.006	.167	.112	.001	.258	.470	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
F1S21	.343**	.511**	.547**	.670**	1	.488**	.527**	.658**	.651**	.736**	.553**	-.005	-.041	.280	.224	.447**	.479**	.503**	.376**	.528**	.427**	.446**	.666**	.246	.134	.436**	.506**	.606**	.553**	.628**	.127	.395**		
Correlación de Pearson		.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.971	.750	.025	.075	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.050	.291	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
F1S22	.291**	.453**	.522**	.292**	.488**	1	.303**	.492**	.445**	.491**	.671**	.304	.316	.690**	.251**	.391**	.315**	.480**	.319	.467**	.564**	.290**	.494**	.288	.128	.416**	.354**	.578**	.312**	.261**	.303**	.481**		
Correlación de Pearson		.020	.000	.000	.019	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.015	.011	.000	.046	.001	.011	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
F1S31	.604**	.493**	.309**	.576**	.527**	.303**	1	.640**	.483**	.453**	.321**	.175	-.075	.202	.171	.504**	.529**	.491**	.479**	.653**	.468**	.546**	.608**	.561**	.295	.523**	.600**	.580**	.566**	.307**	.199	.290**		
Correlación de Pearson		.000	.000	.013	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.010	.167	.556	.109	.177	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
F1S32	.529**	.572**	.337**	.548**	.658**	.492**	.640**	1	.678**	.591**	.476**	.232	.083	.301**	.108	.461**	.610**	.641**	.305	.582**	.503**	.325**	.558**	.220	.136	.421**	.337**	.469**	.370**	.479**	.315	.447**		
Correlación de Pearson		.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.016	.016	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
F1S33	.352**	.541**	.316**	.673**	.651**	.445**	.483**	.678**	1	.634**	.520**	.055	.195	.114	.106	.432**	.549**	.550**	.132	.315	.464**	.379**	.554**	.199	.143	.156	.481**	.531**	.435**	.658**	.324**	.453**		
Correlación de Pearson		.004	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.666	.123	.371	.406	.000	.000	.000	.298	.011	.000	.002	.000	.114	.261	.217	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
F1S34	.345**	.349**	.474**	.584**	.736**	.491**	.453**	.591**	.634**	1	.646**	-.162	.032	.188	.281	.506**	.521**	.523**	.347**	.535**	.472**	.317**	.595**	.288	.163	.231	.595**	.661**	.596**	.614**	.106	.433**		
Correlación de Pearson		.005	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.201	.801	.136	.136	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Sig. (bilateral)		.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64	.64
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
F1S35	.178	.398**	.417**	.433**	.553**	.671**	.321**	.476**	.520**																									

ANEXO 4

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	32

Tabla 4.23 Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.882
		N de elementos	16 ^a
	Parte 2	Valor	.915
		N de elementos	16 ^b
		N total de elementos	32
Correlación entre formas			.855
Coeficiente de Spearman-	Longitud igual		.922
Brown	Longitud desigual		.922
Dos mitades de Guttman			.920

a. Los elementos son: F1S1i1, F1S1i2, F1S1i3, F1S1i4, F1S2i1, F1S2i2, F1S3i1, F1S3i2, F1S3i3, F1S3i4, F1S3i5, F2S1i1, F2S1i2, F2S1i3, F2S1i4, F2S1i5.

b. Los elementos son: F2S2i1, F2S2i2, F3i1, F3i2, F3i3, F3i4, F3i5, F3i6, F3i7, F3i8, F4i1, F4i2, F4i3, F4i4, F5i1, F5i2.

Tabla 4.24 Estadísticos de fiabilidad.



PATRICIA LIZETTE GONZÁLEZ PÉREZ

LIC. EN PSICOLOGÍA, UANL

patty120880@hotmail.com

Datos Generales:

- Edad: 32 años
- Fecha de nacimiento: 12 de Agosto de 1980.
- Lugar de Nacimiento: Monterrey, N.L.
- Estado Civil: Divorciada. Dos hijos.
- Nacionalidad: Mexicana.
- CURP: GOPP800812MNLNRT03
- RFC: GOPP800812DV8

Estudios:

- Maestría en Psicología con Orientación en Psicología Laboral y Organizacional. UANL. Becaria en Departamento de Archivo y Estadística de la USP y Departamento de Educación Continua, Facultad de Psicología.
- Diplomado en: Evaluación de los problemas Neuropsicológica específicos del Aprendizaje. 2006.
- Licenciatura en Psicología, UANL. Área conductual. Prácticas en Neuropsicología (2 años). Becaria en Departamento de Neuropsicología y Coordinación de Programa de Talentos de Nivel Superior. Febrero del 2003 a Diciembre del 2007. Con Título y Cédula.
- Facultad de Medicina, UANL. 1998 a 2002. Hasta 6to semestre.
- Colegio Regiomontano Contry. Bachiller con orientación en área Físico-Matemática. 1995-1998.

Empleos:

- **Instituto de Fomento Científico de Monterrey.** Enero 2013 a la fecha. Catedrática.
- **Universidad Metropolitana de Monterrey.** Agosto 2011 a Marzo 2013. Catedrática.
- **Universidad del Atlántico.** (Reynosa, Tamps.) Enero- Mayo 2011. Catedrática y Encargada del Departamento de Psicopedagogía
- **Universidad de Ingenierías y Ciencias del Noreste.** (Río Bravo, Tamps.) Agosto 2010 a Enero 2011. Catedrática
- **Universidad del Noreste de México.** (Río Bravo, Tamps.) Agosto 2009 a Diciembre 2010. Catedrática.
- **Universidad Tamaulipeca.** (Reynosa, Tamps.) Enero-Julio 2009). Coordinadora del Centro de Atención y Servicios Psicológicos y Psicopedagógicos.
- **Instituto de Bienestar Integral.** Junio-Agosto 2008. Terapeuta.
- **Instituto Psicopedagógico de Monterrey.** Abril-Junio 2008. Terapeuta
Comunidad Terapéutica, A.B.P. Terapeuta.