

RESUMEN

FACTORES PREDICTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS TÉCNICA DE
OCCIDENTE Y JULIA RESTREPO

por

Mary Luz Saldarriaga

Asesora principal: Clara Campos Madrigal

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

Título: FACTORES PREDICTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS TÉCNICA DE OCCIDENTE Y JULIA RESTREPO

Investigadora: Mary Luz Saldarriaga

Asesora principal: Dra. Clara Campos Madrigal, doctora en Educación

Fecha de culminación: Mayo de 2017

Problema

Esta investigación pretendió conocer el grado de predicción del nivel de satisfacción laboral autopercebida por los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, a partir de los factores internos y externos.

Metodología

Esta investigación fue cuantitativa, transversal, descriptiva y correlacional. Se utilizó un instrumento elaborado originalmente por Salazar Rodríguez (2001), que consta de cuatro partes. Se utilizaron diferentes pruebas de significación estadística, entre ellas la regresión lineal múltiple y el análisis de varianza.

Resultados

Los factores externos condiciones laborales y supervisión docente constituyen el mejor modelo predictor de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo.

Conclusiones

En las instituciones educativas Julia Restrepo y Liceo de Occidente, las condiciones laborales y la supervisión docente son factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes, razón por la cual el mejoramiento de dichos factores es necesario para lograr que la labor educativa sea más gratificante para el personal docente.

Universidad de Morelos

Facultad de Educación

FACTORES PREDICTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS TÉCNICAS DE
OCCIDENTE Y JULIA RESTREPO

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

por

Mary Luz Saldarriaga

Mayo de 2017

FACTORES PREDICTORES INTERNOS Y EXTERNOS DEL NIVEL
DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS TÉCNICA DE
OCCIDENTE Y JULIA RESTREPO


Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Educación


por

Mary Luz Saldarriaga Restrepo


APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal: Dra. Clara Lilia Campos
Madrigal


Mtra. Adriana Ruiz de Valderrama,
Examinador externo


Miembro: Dr. Juan Alberto Díaz


Dra. Raquel B. de Korniejczuk,
Directora de Estudios Graduados


Miembro: Dr. José Enrique Zardoni
Herrera

24 de mayo de 2017
Fecha de aprobación

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	vi
RECONOCIMIENTOS	vii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Introducción.....	1
Antecedentes.....	1
El docente en las instituciones educativas	1
Satisfacción laboral del docente	2
Factores internos	4
Percepción de trabajo en sí mismo	4
Autoestima	5
Roles hogareños y familiares	5
Factores externos	6
Reconocimiento de logros	6
Equidad en el trato laboral	7
Condiciones laborales	7
Supervisión docente	8
Planteamiento del problema.....	8
Declaración del problema	11
Hipótesis	11
Hipótesis principal	11
Objetivos de la investigación.....	11
Justificación.....	12
Limitaciones	14
Delimitaciones.....	15
Supuestos	15
Definición de términos.....	16
Fundamento filosófico	17
Organización del estudio.....	19
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	20

Introducción	20
Naturaleza de la satisfacción laboral.....	20
Satisfacción laboral	21
Factores que determinan la satisfacción laboral	25
Factores internos relacionados con la satisfacción laboral.....	25
Percepción y agrado por el trabajo en sí mismo.....	26
Autoestima.....	27
Roles hogareños y familiares	28
Factores externos relacionados con la satisfacción laboral.....	29
Reconocimiento de logros	29
Equidad en el trato laboral.....	31
Condiciones laborales	32
Supervisión docente	33
 III. METODOLOGÍA.....	 36
Introducción	36
Tipo de Investigación	37
Población	37
Muestra	38
Hipótesis nulas.....	38
Variables	38
Variable dependiente.....	39
Factores internos.....	39
Factores externos.....	39
Instrumento de medición	40
Validez	42
Confiabilidad	42
Resumen del capítulo	43
 IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	 44
Introducción	44
Datos demográficos	44
Análisis descriptivo de las variables	47
Nivel de satisfacción laboral	47
Nivel de agrado por el trabajo docente.....	47
Nivel de autoestima.....	48
Grado de involucramiento en roles familiares	50
Nivel de reconocimiento de logros.....	51

Grado de equidad en el trato laboral	52
Nivel de Condiciones laboral	53
Nivel de valoración de la supervisión docente.....	53
Pruebas de hipótesis.....	55
Hipótesis nula 1	55
Hipótesis nula 2	55
Análisis cualitativos	56
Resumen del capítulo.....	58
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
Introducción	59
Antecedentes	59
Sobre la declaración del problema	61
Metodología	61
Tipo de investigación	61
Participantes	61
Instrumento	62
Resultados	63
Discusión	63
Factores internos	63
Agrado por el trabajo docente	63
Nivel de autoestima	64
Grado de involucramiento en los roles familiares y hogareños	64
Factores externos.....	64
Nivel de reconocimiento de logros	65
Grado de equidad en el trato laboral	65
Nivel de condiciones laborales	65
Nivel de valoración de la supervisión docente	66
Análisis cualitativo	67
Recomendaciones	68
Para las administraciones de las instituciones educativas	68
Para futuras investigaciones	68
Apéndice	
A. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	70
B. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES ...	72
C. INSTRUMENTO.....	77

D. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	83
E. DATOS DEMOGRÁFICOS	88
F. DESCRIPTIVOS DE LOS CONSTRUCTOS DEL ESTUDIO	94
G. PRUEBAS DE HIPÓTESIS	99
REFERENCIAS.....	104

LISTA DE TABLAS

1. Teóricos que explican los factores que propenden a la satisfacción laboral	26
2. Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para cada uno de los factores del instrumento.....	43
3. Estadística de la población y recolección de datos.....	44
4. Características demográficas de la muestra de estudio	45
5. Análisis descriptivo de los ítems de la variable satisfacción laboral.....	48
6. Análisis descriptivo de los ítems del factor agrado por el trabajo docente	49
7. Análisis descriptivo de los ítems del factor nivel de autoestima.....	49
8. Análisis descriptivo de los ítems del factor grado de involucramiento en los roles familiares y hogareños	50
9. Análisis descriptivos de los ítems del factor nivel de reconocimiento de logros.....	52
10. Análisis descriptivo de la variable laboral dependiente grado de equidad en el trato laboral	53
11. Análisis descriptivo de la variable dependiente nivel de condiciones laborales.....	54
12. Análisis descriptivo de la variable dependiente nivel de valoración de la supervisión docente.....	55

RECONOCIMIENTOS

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a quienes con su apoyo y orientación hicieron posible la realización de esta investigación.

A Dios, quien me guió en cada etapa de este estudio.

A mis padres, por el amor y apoyo que siempre me han dado.

A mi esposo y mis hijos por sus oraciones y paciencia incondicional.

A mis asesores, los doctores Clara Campos Madrigal y Víctor Andrés Korniejczuk, por su ayuda, dedicación y compromiso para con la revisión de cada detalle.

A la Universidad de Montemorelos y en particular a los maestros del posgrado, por la instrucción y formación académica que me han brindado.

Al doctor Juan Alberto Díaz, por su apoyo y colaboración.

A las rectoras de las instituciones educativas Técnico de Occidente y Julia Restrepo.

Finalmente, a la Unión Colombiana del Sur, ¡muchas gracias!

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

Este estudio está basado en una investigación sobre la profesión docente en el que se analizan diferentes aspectos que repercuten en bienestar y satisfacción de los profesionales de la educación oficial en el municipio de Tuluá, Colombia. Es una profesión con alto componente moral y grandes repercusiones para las nuevas generaciones.

Antecedentes

El docente en las instituciones educativas

La educación ha tomado un papel en la sociedad como vínculo de democratización, igualdad y prosperidad económica y social. Hacer de Colombia el país más educado de América Latina es el propósito nacional, lo que ha posicionado a los docentes en el foco del debate político en medio del esfuerzo que debe realizar el sistema educativo para ser efectivo y dar cumplimiento a las nuevas expectativas que enfrenta el profesorado en la actualidad (Eurydice, 2002). Es por eso que entender la figura del maestro y la función social que cumple se convierte en meta prioritaria. Sus preocupaciones y su satisfacción son primordiales para que pueda ejercer su rol social con éxito. En este contexto, los estudios permiten conocer las evaluaciones que estos profesionales hacen de su trabajo. 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).

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.

Satisfacción laboral del docente

Larraz (2014) hace referencia a un informe que encontró que un 76% de los trabajadores en Colombia no está satisfecho con su empleo. La inmensa mayoría de las cinco generaciones que conviven en el mercado laboral son personas insatisfechas con 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 la vida, la satisfacción aporta satisfacción general a la vida.

Robbins (1994) asegura que la satisfacción en el trabajo es una actitud general ante el mismo, más que un comportamiento. Es la diferencia entre las recompensas que reciben los(as) empleados(as) y la cantidad que ellos creen que deberían recibir. La satisfacción laboral es la actitud que presenta el empleado frente al trabajo que desempeña, la que influye en el comportamiento del individuo y en el resultado que este presenta (Barraza Macías y Ortega Muñoz, 2009).

Aunque la satisfacción laboral sea considerada una actitud y no un comportamiento, los(as) investigadores(as) del comportamiento organizacional la consideran una variable dependiente importante. Herzberg (citado en Robbins, 1994), señala que

la relación entre el individuo y su trabajo es básica y que su actitud ante el trabajo puede determinar el éxito o el fracaso de la persona.

Un docente que se siente satisfecho con su trabajo cumplirá mejor sus deberes que aquel que no lo está. En cuanto 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.

Varios estudios (Klassen, Usher y Bong, 2010; Martin, Sass y Schmitt, 2012; Skaalvick y Skaalvick, 2010) revelaron que la satisfacción en el trabajo repercute tanto en el buen funcionamiento de las empresas como en la vida de los trabajadores. Otro aspecto que se suma a la satisfacción del docente en su trabajo es el apoyo que recibe para realizar su labor. Pira (citado en Chacón, 2007) señaló que las compañías crecen gracias a su gente, pero de nada sirve contar con colaboradores entregados si no se les da a los empleados las herramientas y el espacio adecuado para desarrollarse, pues son personas con calidad de vida, que necesitan ser motivados para desarrollarse como tales, para que esta satisfacción pueda hacer prosperar la empresa.

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. 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, cuando atiende con calidez a los clientes como resultado del nivel de satisfacción que posee en su trabajo (Rojas, citado en Ortega, 2007).

Un docente en actualización permanente aumenta su satisfacción en el trabajo (González Pérez, 2013). Invertir en el talento y satisfacción del empleado es la estrategia más segura que poseen las empresas para lograr las metas, así como el desarrollar en ellos la visión de largo plazo, el trabajo en equipo, el compromiso y la lealtad. El desarrollo de estos aspectos en el empleado aumenta la rentabilidad de la empresa (Arce Ortiz, 2013).

La satisfacción laboral del docente es un campo de estudio muy importante para el desarrollo saludable de cualquier institución educativa. Castañeda (citada en Sandoval, 2007) sostiene que un empleado que trabaja feliz, rinde más, pues la gente da más de sí cuando se siente motivada y reconocida.

Los aspectos relativos al ambiente laboral del docente 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 comodidad al profesor en el desempeño de su trabajo (Oliveira, 2004).

Factores internos

Los factores internos son aquellos que son característicos a cada docente. Para los objetivos del presente estudio, se abordaron los siguientes: percepción del trabajo en sí mismo, autoestima y roles hogareños y familiares.

Percepción del trabajo en sí mismo

Es importante la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente. “La percepción laboral es un proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales, a fin de darle un significado al ambiente del trabajo” (Delgado González,

2003, p. 73). La satisfacción laboral se relaciona también con la ejecución del trabajo y la percepción en sí que se tenga del mismo (Meronek y Tan, 2004). Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que el agrado por el trabajo docente es un factor predictor de la satisfacción laboral en estudios realizados en docentes. Herzberg (1959) sugiere la relación entre satisfacción y motivación enfatizada en la teoría bifactorial. Varios estudios han encontrado valiosa relación (Griffin, 2010; Battitori, 2010; Johnson, 2011).

Autoestima

La autoestima corresponde a la actitud que presenta el docente hacia su persona, que refleja el sentido de valía personal que tiene hacia sí mismo. Robbins (1999) afirmó que la autoestima está relacionada con la satisfacción laboral. En un estudio posterior (Robbins, 2004) sostuvo que las personas con autoestima alta mantienen optimismo ante el fracaso, lo cual les asegura éxito en el trabajo y mayor satisfacción laboral. Otros estudios aseguran que la autoestima es un indicador importante de la satisfacción laboral. La autoestima, autoimagen y los conceptos de autoeficacia cobran importancia y se convierten en factores (Klassen et al., 2010; Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink y Hofman, 2012).

Roles hogareños y familiares

La institución familiar ha determinado en el seno la sociedad una distribución de roles entre los hombres y las mujeres (Coller i Porta, 1991). Rogers (citado en Delgado González, 2003), en un estudio longitudinal de doce años, revela que uno de los mejores predictores de la satisfacción laboral es el de las relaciones matrimoniales

cordiales. Otros estudios (Delgado González, 2003; Salazar Rodríguez, 2001) encontraron que el involucrarse en los roles familiares y del hogar es un predictor para la satisfacción laboral en los docentes. Es innegable que la rutina diaria del profesor está llena de exigencias en diferentes planos: el propio alumno, la familia, la actualización de sus conocimientos, las relaciones con el colegio y la organización, entre otros. Todas estas exigencias pueden producir un desequilibrio entre las demandas, las expectativas y los recursos de que dispone el profesor provocando estrés (Valles Arandiga y Valles Tortosa, 2010).

Factores externos

Los factores internos son aquellos que son característicos a cada institución educativa. Para los objetivos del presente estudio, se abordaron los siguientes: reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales y supervisión docente.

Reconocimiento de logros

El reconocimiento de logros se define como la opinión que el docente tiene sobre la apreciación y estimación que recibe por su labor educativa por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia (Barba Briseño, 2011). Vargas Hernández (2007) dice que un empleado reconocido por su trabajo es un empleado feliz. Otros estudios (De Esteban Villar, 2013; García Ruiz, 2013) rescatan la importancia de ser valorado por la sociedad, como un aspecto que aporta sin lugar a dudas a la satisfacción laboral.

Equidad en el trato laboral

La percepción de la equidad en el trato que recibe el docente en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros también constituye un factor importante. Si el salario no es el apropiado, el empleado percibe inequidad. Esta percepción lo hará sentirse insatisfecho. Varios estudios (Delgado González, 2003; Mon-terde Valenzuela y Bustamante López, 2014; Ruiz Cortés 2014; Salazar Rodríguez, 2001) encontraron que la equidad en el trato laboral es una variable predictora para la satisfacción laboral.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren al estado físico del lugar de trabajo y los aspectos generales de la administración escolar definidos mediante las políticas administrativas. Cockerell (2008) recomendó que, para tener un ambiente de trabajo cálido, armónico y próspero, hay que tratar a las personas con aprecio, reconocimiento y entusiasmo. De este modo se ha de elevar la autoestima, por lo que las estarán a gusto y desarrollarán su máximo potencial. En un estudio con maestros de nivel medio, Delgado González (2003) encontró que el nivel de condiciones laborales es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes. Al respecto, 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. Salazar Rodríguez (2001) encontró que esta variable es predictora de la satisfacción laboral en docentes beliceñas. Al respecto, Delgado González (2003) la define como la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente y de la percepción laboral menciona que es un proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales, a fin de darle un significado al

ambiente de trabajo.

Supervisión docente

Supervisión docente es la orientación profesional y de asistencia que recibe el educador por parte de sus supervisores/as, para mejorar su desarrollo profesional y laboral.

La satisfacción en el trabajo depende en gran medida del apoyo de los compañeros de trabajo y del apoyo de los supervisores, mientras que el control estricto de los supervisores provoca una disminución en la satisfacción laboral (Delgado González, 2003; Salazar Rodríguez, 2001).

Planteamiento del problema

Plantear el problema es afinar y estructurar formalmente la idea de investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010). Además, Ackoff (1997) afirma que un problema correctamente planteado es parcialmente resuelto.

Tuluá posee dos universidades, 25 establecimientos de enseñanza media, 60 escuelas primarias urbanas y 87 escuelas rurales de carácter estatal. La educación básica y media son gratuitas. Además, dispone de una buena oferta de instituciones privadas de educación media, técnica y superior. Gracias a estos factores se ha transformado en centro de investigaciones y de desarrollo de tecnología y conocimiento.

La institución educativa Julia Restrepo está ubicada en el área urbana del municipio y es de carácter público. Ofrece los niveles de educación preescolar, primaria, secundaria y media en las jornadas mañana, tarde, noche y sabatino. El título que otorga es el de "Bachiller técnico en la planeación, creación y gestión de empresa". El Instituto Julia Restrepo se creó por iniciativa del señor Absalón Fernández de Soto

mediante Decreto No. 616 de agosto de 1945 y funciona a partir del 1° de octubre de 1945 como anexo al Colegio Gimnasio del Pacífico. Es el primer colegio oficial de bachillerato para la mujer.

La Institución Educativa Técnica de Occidente está ubicada en el área urbana del municipio. Es de carácter público en las jornadas de mañana y tarde. Ofrece los niveles de educación preescolar, básica primaria, básica secundaria y media técnica. Durante el año lectivo 1996-1997 adopta la modalidad de gestión empresarial enfocada desde el horizonte de autogestión.

La administración de cada institución está a cargo de una rectora, quien, junto con el personal docente, realiza la labor de enseñanza y aprendizaje de los niños, niñas, jóvenes y señoritas que ingresan a la institución educativa y a cada una de las cinco sedes que le corresponde.

Larraz (2014) considera de especial relevancia la satisfacción para el sector laboral, ya que impacta sobre aspectos relacionados con el bienestar laboral, la productividad, las relaciones en el trabajo, realización personal y profesional, las relaciones familiares, las relaciones sociales y la salud (Judge y Watanabe, 1993; Robbins, 2004). La satisfacción laboral es una emoción positiva, relacionada con la evaluación que un individuo hace de su actividad laboral y del cumplimiento de sus expectativas, que se ven condicionadas por el entorno, lo que lleva a un sentimiento de agrado o de desagrado (Anaya Nieto y Suarez Riveiro, 2010; Chiang Vega y Ojeda Hidalgo, 2013; Locke, 1976; Rivas Cuellar y López Fernández-Escandón, 2011). Por lo tanto, estudiar el grado de satisfacción laboral de los docentes, concientizará a los directivos y administrativos de la necesidad de establecer rutas claras con miras a aumentar el grado de satisfacción en el cuerpo docente.

De acuerdo con la literatura revisada, varios son los factores que se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente. Salazar Rodríguez (2002), en su investigación con docentes beliceñas, menciona los siguientes factores: (a) las políticas de la institución (recompensas justas, sistema de salarios, políticas de ascenso, seguridad en el puesto, reconocimiento de logros y horarios flexibles); (b) las prácticas administrativas oportunidades de avance y desarrollo, apreciación del superior y supervisión técnica); (c) las percepciones y las actitudes individuales (prestigio, el trabajo en sí mismo, autonomía en el trabajo, demandas de la familia, estrés relacionado con el trabajo y ausentismo); (d) las percepciones y las actitudes de grupo (condiciones adecuadas con el trabajo e interacción social) y (e) los aspectos demográficos como edad, años de experiencia y nivel educativo.

En este estudio se pretende conocer el grado de predicción entre los factores internos y externos sobre el nivel de satisfacción laboral autopercibida por los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo. Las instituciones educativas Julia Restrepo y Técnica de Occidente están adscritas a la Secretaria de Educación del Municipio de Tuluá.

Al aplicar el enfoque de Herzberg de los factores internos y externos para determinar la satisfacción laboral del docente, en este estudio se consideran factores internos de la satisfacción laboral (a) la percepción del agrado por el trabajo docente, (b) la autoestima y (c) el involucramiento en roles familiares y hogareños. Como factores externos predictores de la satisfacción laboral se tomaron en cuenta (a) el reconocimiento de logros, (b) la equidad en el trato laboral, (c) las condiciones laborales y (d) la supervisión docente.

Declaración del problema

El problema principal a investigar en este estudio fue el siguiente:

¿Los factores internos son predictores del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente, Julia Restrepo y sus filiales?

¿Los factores externos son predictores del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente, Julia Restrepo y sus filiales?

Hipótesis

Para esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis principal

Para esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis principales:

1. Los factores internos –percepción del trabajo en sí mismo, autoestima, roles hogareños y familiares– son predictores del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo.

2. Los factores externos –reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales, supervisión docente– son predictores del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo.

Objetivos de la investigación

En esta investigación se formularon los siguientes objetivos.

1. Conocer el grado de predicción del nivel de satisfacción laboral de los docentes

de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, a partir de los factores internos y externos.

2. Hacer una descripción de las variables satisfacción laboral, nivel de agrado por el trabajo docente, nivel de autoestima, grado de involucramiento de roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales, supervisión docente.

3. Determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo y sus filiales.

Justificación

En este estudio se estudiaron las múltiples variables relacionadas con la satisfacción laboral en un intento de identificar las variables o condiciones que puedan ser modificadas, dando lugar a una mayor sensación de satisfacción en el trabajo, la motivación y el bienestar docente (Griffin, 2010).

Como tema importante de estudio y tomando en cuenta que en gran medida la satisfacción laboral del cuerpo docente, se convierte en factor clave para éxito de los colegios. Es pertinente se permita a los docentes controlar sus sentimientos, actitudes y conductas para establecer óptimas relaciones interpersonales con sus directores, compañeros de trabajo y estudiantes. La satisfacción laboral ha tomado como sujeto de estudio a líderes docentes de escuelas y universidades para revisar el rol del director, su papel y su liderazgo efectivo y la satisfacción del docente a su cargo (Grajales Guerra, 2000). Griffin (2010) aportó claridad en las razones por las que es importante detenerse en la satisfacción, realizar los estudios y conocer las diferentes dimensiones que constituyen la satisfacción y la forma en la que afectan al docente, lo que permite

a la administración de la institución educativa tomar medidas para mejorar. Interesa saber si el trabajador está satisfecho y qué aspectos de su trabajo le producen satisfacción o insatisfacción.

El interés está centrado en los docentes, al ubicar en la literatura estudios descriptivos y correlacionales de carácter no experimental. Este estudio pretende descubrir los factores predictores, internos y externos, que propenden a la satisfacción laboral de los docentes, de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo del sector oficial en el municipio de Tuluá, así como dar a conocer la realidad de estas instituciones en materia de satisfacción laboral del docente, lo que con seguridad ha de apuntar a promover las fortalezas que se encuentren y minimizar las debilidades, para aprovechar al máximo el potencial de todo el personal docente.

Esta investigación puede ser relevante para la Secretaria de Educación del municipio de Tuluá, sus administrativos, así como para los directivos docentes y para los propios docentes, ya que al determinar el nivel de satisfacción del personal de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, con respecto a los factores mencionados, le permite a los administradores, la creación y aplicación de algunas iniciativas que puedan mantener aquellos aspectos que fueron percibidos como satisfactorios y mejorar los que están generando insatisfacción, a fin de tomar decisiones correctas, tanto en la prevención como en la solución de los problemas de los empleados.

Para el éxito de una organización, el personal docente en especial juega un papel definitivo. El grado de satisfacción que el docente tenga en su labor contribuirá grandemente al cumplimiento de los objetivos de la institución.

La satisfacción laboral está relacionada con la productividad. Las opiniones que

relacionan la satisfacción laboral y el desempeño se resumen en el enunciado “un trabajador feliz es un trabajador productivo” (Robbins, 1999, p. 123). Si esto es así, mantener satisfechos a los docentes será decisivo para generar un clima agradable y confiable para el estudiante y su familia. A la luz de la investigación de Lo (2010), se encontró que los niveles altos de satisfacción del maestro tienden a estar asociados con un mejor aprendizaje del alumno.

Moliner Velásquez y Berenguer Contrí (2011) suponen que la formación y la organización influyen en la satisfacción y que dicha satisfacción contribuye a la lealtad. Por tanto, se entiende que en esta secuencia de relaciones, la satisfacción ejercería un efecto mediador entre sus determinantes y la lealtad conductual, las intenciones positivas y las intenciones negativas. Por lo tanto, tiene sentido eminente para una empresa el desarrollar encuestas que midan la satisfacción del trabajador docente.

Por otra parte, Patrón (2013) buscó hallar el nivel de satisfacción y compromiso que tienen los empleados de la empresa en estudio, con el fin de brindar herramientas a los tomadores de decisiones de la organización. Con la información recabada podrán fortalecer sus programas laborales para obtener un mejor desempeño. Un trabajador satisfecho, comprometido, que siente que sus aportaciones son tenidas en cuenta y que trabaja en equipo, tenderá a manifestar una mayor diligencia en el desempeño de su trabajo (González Santacruz, Sánchez Cañizares y López Guzmán, 2011).

Limitaciones

Una limitación del presente estudio puede constituir el hecho que la devolución del cuestionario por parte de los docentes fue voluntaria, lo que llevó a que varios integrantes de la población de estudio no participaran.

Delimitaciones

Para el presente estudio se establecieron las siguientes delimitaciones:

1. El estudio incluyó solo a docentes de niveles de educación preescolar, básica primaria, básica secundaria y media técnica.
2. El estudio se desarrolló con docentes del sector oficial.
3. Fue un estudio exploratorio de una muestra específica que examinó los factores externos y internos que se obtuvieron.
4. No fueron considerados los docentes que se encontraron cubriendo plazas por algún motivo, durante el tiempo cuando se aplicó el cuestionario; tampoco participaron los docentes que se encontraban atendiendo labores administrativas durante el momento de aplicar el cuestionario.

Supuestos

A continuación se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. Los encuestados respondieron el instrumento honestamente.
2. El fenómeno de la satisfacción laboral de los docentes es un fenómeno que puede ser medido y cualificado.
3. Los docentes de las instituciones educativas oficiales son mejor remunerados que los docentes de las instituciones educativas privadas en Colombia.
4. El docente satisfecho tiene un mejor desempeño que el que no tiene satisfacción en su trabajo.
5. El docente del sector oficial percibe su satisfacción en el trabajo y es capaz de expresar su percepción.
6. Los docentes pudieron discriminar, valorar y emitir juicios respecto a diversos

aspectos de su trabajo, y con ellos fue posible medir los factores predictores de la satisfacción laboral.

7. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que tenía que medir.

8. Las respuestas no han sido influidas por quienes aplicaron el instrumento.

Definición de términos

A continuación se definen algunos términos utilizados en esta investigación: A lo largo de la presente investigación se hace referencia a algunos conceptos que son explicados para mayor claridad de la siguiente manera:

Satisfacción laboral: Conjunto de sentimientos, pensamientos y actitudes favorables que perciben los trabajadores acerca de su trabajo y con los cuales responden al mismo (Campos Madrigal, 2013).

Factores externos: Son los factores facilitados a los educadores por agentes externos. Esas condiciones son administradas y decididas por la empresa y están fuera del control de los docentes.

Condiciones laborales: Se refiere al estado físico del lugar de trabajo y los aspectos generales de la administración escolar, definidos en las políticas administrativas.

Equidad en el trato laboral: Se define como la opinión que tiene el docente educador sobre la manera de ser tratado en el lugar de trabajo, comparado con sus compañeros docentes del mismo género y del género opuesto.

Nivel de reconocimiento de logros: Opinión que el docente tiene sobre la apreciación y estimación que recibe por su labor educativa por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia.

Equidad en el trato laboral: Opinión que el docente tiene con respecto al trato que recibe en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros.

Supervisión docente: orientación profesional y de asistencia que recibe por parte de sus supervisores/as, para mejorar su desarrollo profesional y laboral.

Factores internos: son los factores que se generan directamente de la experiencia personal del docente. Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el docente ejecuta. Por esta razón, están bajo el control del docente, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

Nivel de agrado por el trabajo docente: Es la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente.

Nivel de autoestima: Actitud que presenta el docente hacia su persona, que refleja el sentido de valía personal que tiene hacia sí mismo.

Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños: Es el grado de compromiso y responsabilidad que el docente presenta ante las necesidades personales del docente que emergen de su papel tradicional en el hogar y la familia.

Fundamento filosófico

Dios enmarca todo lo relacionado al ser humano en el dulce cuidado amoroso. El ser humano es capaz de adaptarse en el terreno laboral en las actividades que le competen (White, 1987). Tal como se registra la Biblia, el cristiano es la sal de este mundo, pero si la sal se desvanece, esto es, si no se realiza la tarea encomendada, el propósito con el cual fue creado no será evidenciado (Mateo 5:13).

Cortés (2006) señala que cuando se aprende a trabajar poniendo el alma y la

vida en la tarea; es decir, cuando se aprende a cumplir con verdadero entusiasmo con la función más humilde, se experimentará una profunda satisfacción. “Quienes consideran el trabajo como algo penoso y lo llevan a cabo con complaciente ignorancia, sin realizar esfuerzos por mejorar, lo verán como una carga” (White, 1987, p. 222).

La mejor manera de garantizar los mejores resultados educativos no tiene que ver con mejores instalaciones, mejores métodos o un currículum más adecuado, sino con contratar y retener a docentes de calidad (Knight, 2012).

White (2005) señala que, cuando cada maestro se olvide de sí mismo y sienta profundo interés por el éxito y la prosperidad de sus alumnos, comprendiendo que son propiedad de Dios y que él deberá dar cuenta de su influencia sobre sus mentes y caracteres, entonces se tendrá una escuela en la cual los ángeles se deleitarán en estar. Jesús mirará con aprobación la obra de los maestros y enviará su gracia al corazón de los estudiantes.

“Todo maestro debería cuidar que su trabajo tienda a resultados definidos. Antes de intentar enseñar una materia, debería tener en su mente un plan bien definido y saber qué es lo que se propone hacer” (White, 1987, p. 233).

En cuanto al desempeño docente, White (2005) considera lo siguiente:

Al maestro le ha sido confiada una obra muy importante, una obra a la cual no debe dedicarse sin una preparación cuidadosa y cabal. Debe sentir el carácter sagrado de su vocación, dedicarse a ella con celo y devoción. Cuanto más conocimiento verdadero tenga, tanto mejor hará su obra. El aula de clase no es un lugar para hacer una obra superficial. (p. 130)

“Procurando hacer las cosas honradamente, no sólo delante del Señor sino también delante de los hombres” (2 Corintios 8:21, RVR1960). Estas palabras se pueden aplicar al desempeño docente.

La diligencia es un aspecto muy importante en el desempeño. Así lo expresa

Salomón: “¿Has visto hombre solícito en su trabajo? Delante de los reyes estará; no estará delante de los de baja condición” (Proverbios 22:29).

Finalmente, Dios espera un mejoramiento en el desempeño, como lo indica White (1995): “Sólo mediante un mejoramiento continuo de las facultades intelectuales tanto como de las morales, podemos esperar satisfacer el propósito de nuestro Creador” (p. 253).

Organización del estudio

El estudio está estructurado en cinco capítulos.

El Capítulo I contiene las siguientes secciones: introducción, antecedentes, conceptualización, relación entre las variables, planteamiento del problema, declaración del problema, hipótesis, preguntas de investigación, objetivo de la investigación, justificación del problema, limitaciones, delimitaciones, supuestos, definición de términos, fundamento filosófico y organización del estudio.

El Capítulo II contiene la revisión de la literatura.

El Capítulo III contiene la metodología, que incluye el diseño de la investigación, la población, las variables, la aplicación del instrumento, la operacionalización de las variables y las hipótesis, las preguntas de investigación y la recolección de datos.

El Capítulo IV presenta el análisis de los resultados obtenidos de la investigación: la descripción demográfica, las pruebas de hipótesis y el resumen del capítulo.

El Capítulo V da a conocer las conclusiones y las recomendaciones sugeridas como resultados de la investigación.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Introducción

En este capítulo, se revisan los aportes teóricos referentes a la satisfacción laboral en general y en forma explícita, la satisfacción laboral en el sector educativo.

Inicialmente se han de presentar conceptos y premisas sobre satisfacción laboral. Posteriormente, se han de poner en consideración diversos teóricos que contribuyen a explicar la satisfacción laboral y los factores internos y externos que pueden favorecer la satisfacción laboral en el quehacer del docente.

Naturaleza de la satisfacción laboral

Considerando el trabajo como medio para satisfacer gran parte de las necesidades sociales de una persona, su influencia se extiende a la vida entera del sujeto, incluyendo las áreas personal, social y afectiva (Gordillo, 1988; Sáenz y Lorenzo, 1993). Los estudios en torno de la satisfacción laboral han ido en aumento, debido a la necesidad de las industrias y empresarios de lograr la adaptación de sus empleados y la calidad de vida en el trabajo. Anaya Nieto y Suarez Riveiro (2010) conciben la satisfacción laboral o profesional como una emoción relacionada con la evaluación que un individuo hace de su actividad laboral y se traduce en una conducta hacia ella. La satisfacción laboral, como constructo, necesita una teoría que lo sustente. Al revisar la literatura se encuentran valiosos aportes hechos por numerosos autores, que no siempre

coinciden, pero que muestran el origen y el comportamiento del concepto, proveyendo un panorama adecuado para estructurar la llegada de las propuestas.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es definida por Robbins (2004) como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Locke (1976) la vislumbra como un estado emocional positivo o placentero fruto de las experiencias laborales previas en la vida de una persona. “Quienes consideran el trabajo como algo penoso y lo llevan a cabo con complaciente ignorancia, sin realizar esfuerzos por mejorar, lo verán como una carga” (White, 1987, p. 222).

“La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo” (Anaya Nieto y Suárez Riveiro, 2007, p. 22).

En 1940 por primera vez Hoppock habla de la satisfacción laboral, considerándola como una combinación de circunstancias ambientales psicológicas y fisiológicas que consiguen que la persona considere que se encuentre satisfecha con su trabajo (Hoppock y Odom, 1940). Más adelante, Lawler (1973) define satisfacción en función de las expectativas y las necesidades del trabajador, porque la diferencia entre lo que la persona siente que debe recibir determina la satisfacción laboral.

Para Locke (1976), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción de las experiencias laborales. Locke identifica tres variables consideradas como antecedentes a la satisfacción en el trabajo: (a) el trabajador mismo; su edad, antigüedad en el puesto, el género, la etnicidad, la educación, el status laboral, su prestigio profesional y el origen rural-urbano del trabajador; (b) factores que se relacionan con el contexto o la situación en la que el trabajo se

realiza, como el salario, la supervisión, la ambigüedad del rol de trabajador, el conflicto inherente al puesto, la participación, la estructura y el clima organizacional y (c) los aspectos relacionados con el trabajo mismo, como su naturaleza, el logro, la calidad (potencial de aprender y autonomía), la percepción de subordinación o autonomía, el esfuerzo y los recursos.

Kalleberg (1977) aceptó que la satisfacción en el trabajo es el resultado de las recompensas recibidas. La satisfacción laboral entonces podría definirse, según Hodgetts y Altman (1985), como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada en las creencias y valores que desarrolla acerca de su propio trabajo. En 1990, Loitegui Aldaz definió la satisfacción laboral como un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales como de las características del trabajo que se realiza. De este modo, se puede considerar la satisfacción laboral como una reacción afectiva de la persona y recompensada para el sujeto en relación a su trabajo, lo que concuerda con Peiró (2000), quien señaló que la satisfacción laboral se trata de la actitud de una persona relacionada con el trabajo.

Algunas dimensiones propuestas por Gibson (1996) para el estudio de la satisfacción laboral son las siguientes: (a) cantidad recibida y sensación de equidad de la paga, (b) grado en el que las tareas se consideran interesantes, proporcionando oportunidades de aprendizaje y responsabilidades, (c) oportunidad de ascenso, (d) interés del jefe en términos de la capacidad hacia los empleados y (e) grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores. Posteriormente Furnham y Pelcastre Ortega (2001) puntualizaron tres grupos de variables más generales en la satisfacción laboral: (a) aspectos específicos del trabajo: la carga general del trabajo, habilidades, variedad, autonomía, realimentación y naturaleza física del ambiente

laboral; (b) políticas y procedimientos organizacionales, sistema de recompensas, supervisión y políticas de las tomas de decisiones; (c) características personales: autoestima, capacidad de tolerar el estrés y satisfacción general en la vida.

Un estudio con docentes de Belice (Salazar Rodríguez, 2001) encontró ocho factores predictores de la satisfacción laboral. Los factores internos incluían (a) el nivel de agrado del trabajo docente y (b) el involucramiento en roles familiares y hogareños. Los factores externos incluían (a) el nivel de reconocimiento de logros, (b) la percepción del grado de equidad, (c) las condiciones laborales, (d) la valoración de la supervisión docente y demográficos, (e) la experiencia docente y (f) el tamaño de la escuela.

Delgado González (2003), al estudiar un grupo mixto de docentes en México, encontró seis factores predictores de la satisfacción laboral en los que coincide con Salazar: los internos, que incluyen (a) el nivel de agrado del trabajo docente y (b) el involucramiento en roles familiares y hogareños, y los externos, que comprenden (a) el nivel de reconocimiento de logros, (b) la percepción del grado de equidad, (c) las condiciones laborales y (d) la valoración de la supervisión docente. Sin embargo, no encuentra relevantes los factores demográficos. Los educadores en su gran mayoría se mostraron totalmente satisfechos en su trabajo.

Por otra parte, Hernández Sánchez (2002) identificó aspectos primordiales en la satisfacción laboral que sobresalían positivamente: (a) la relación de autoridad, las relaciones sociales, el desempeño de las tareas y el desarrollo personal y (b) las condiciones físicas o materiales y las políticas administrativas. Otro estudio ya clásico (Robbins, 2004) enumera seis factores que determinan la satisfacción en el trabajo: (a) un trabajo mentalmente desafiante, (b) recompensas justas, (c) condiciones favorables de trabajo, (d) colegas que brinden apoyo, (e) compatibilidad entre la persona y

el puesto y (f) la genética.

Con un profundo interés en el tema empresarial, Ortiz Serrano y Cruz García (2008) centraron su atención en las condiciones laborales: (a) sentirse parte de la empresa, (b) la relación entre trabajador y jefe, (c) conocimiento del área de trabajo, (d) satisfacción con el área de trabajo, (e) satisfacción con el trabajo que desempeña, (f) trabajo en equipo y (g) si cuenta con la información necesaria sobre su área de trabajo, entre otras. Los resultados destacaron el alto grado de satisfacción de los trabajadores en torno de la dinámica laboral dentro de la empresa y la aceptación de los jefes en las áreas de recursos humanos y la gerencia, que pusieron en evidencia buenas relaciones, lo que conlleva a la satisfacción laboral.

Estudios recientes muestran que la satisfacción laboral del profesorado español disminuyó en la última década, y que resultó significativamente más baja en educación secundaria que en etapas educativas previas (Gil Flores, 2017).

Siguiendo los planteamientos de Herzberg, San (2013) revisó los factores relacionados con la satisfacción y la motivación del maestro, en un estudio que resultó muy revelador, donde se destaca que los docentes ven poco motivados a sus compañeros, aunque el 77% está satisfecho con su trabajo y el 81% volvería a escoger la profesión. San entonces encontró en las posibilidades de ascenso profesional, los avances del alumnado, la responsabilidad, la autonomía y la relación entre alumnos y compañeros, elementos que proporcionan en gran medida satisfacción laboral en los maestros catalanes.

Son muchas las variables que se han estudiado en docentes y administrativos, factores que permiten al docente sentir satisfacción con su quehacer. Sin embargo, diversos estudios (Anaya y López, 2014; Delgado González, 2003; Salazar Rodríguez

2001) han puntualizado las variables más relacionadas con la insatisfacción laboral del maestro: (a) fallas en la comunicación con el supervisor inmediato, (b) recompensas injustas, (c) condiciones desfavorables de trabajo, (d) toma de decisiones centralizada, (e) clima laboral insatisfactorio, (f) actividades rutinarias, (g) condiciones de trabajo insatisfactorias y (h) falta de reconocimiento de logros.

Por lo tanto, es importante estudiar las múltiples variables relacionadas con la satisfacción laboral, en un intento de identificar las variables o condiciones que puedan ser modificados, dando lugar a una mayor sensación de satisfacción en el trabajo, la motivación y el bienestar. (Griffin, 2010, p. 57)

Factores que determinan la satisfacción laboral

Reconocidos autores han identificado diversos factores que influyen en la satisfacción laboral. Hoppock (1935) habla del nivel de cansancio, variedad de tareas, condiciones de trabajo y supervisión. La Tabla 1 muestra los elementos que, desde el punto de vista de autores destacados, han marcado la ruta en el estudio de los factores que inciden en la satisfacción laboral (Guell Malet, 2014).

Factores internos relacionados con la satisfacción laboral

En la presente investigación, los factores internos son el conjunto de las circunstancias propias de la institución educativa, donde el docente realiza su trabajo condicionado por las normas y los horarios regulares. Los factores internos (intrínsecos, endógenos o motivacionales) se definen como aquellos que son característicos a cada docente. Para los objetivos del presente estudio, se abordaron la percepción y el agrado por el trabajo en sí mismo, la autoestima y los roles hogareños y familiares.

Tabla 1

Teóricos que explican los factores que propenden a la satisfacción laboral

Autor y año	Factores
Hoppock (1935)	Nivel de cansancio, variedad de las tareas, condiciones de trabajo y supervisión
Herzberg (1959)	Agrupación de los factores que afectan a la satisfacción en dos grupos: higiénicos y motivacionales.
Locke (1976)	Salario, promoción, reconocimiento, condiciones de trabajo, supervisión compañeros, empresa y dirección.
Tezanos (1983)	Exógenos/endógenos
Martínez Sánchez (1984)	Sociales/personales
Zubieta (1992)	Intrínsecos/extrínsecos, ambientales/personales

Percepción y agrado por el trabajo en sí mismo

Es importante la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente. “La percepción laboral es un proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales a fin de darle un significado al ambiente de trabajo” (Delgado González, 2003, p. 73).

Al respecto, Loitegui Aldaz (1990) señaló que satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral. Varios estudios (Delgado González, 2003; Díaz González y Barroso Osuna, 2008; Salazar Rodríguez, 2001) encontraron que el agrado por el trabajo docente es un factor predictor de la satisfacción laboral. Implica un alto grado de satisfacción con su profesión, los docentes se divierten ejerciéndola, volverían a escogerla y les gusta la educación. Algunos estudios (Delgado González, 2003; Gibson, 1996) puntualizaron como factores predictores el amor al trabajo docente y el desarrollo profesional que se les proporciona. Herzberg, Mausner y Snyderman (1959)

sugirieron la relación entre satisfacción y motivación con la teoría bifactorial, lo cual fue respaldado con investigaciones (Batitori, 2010; Griffin, 2010; Johnson, 2011; Peiró, Ayala, Tordera, Lorente y Rodríguez, 2014) que hallaron que la motivación se ha convertido en un factor que aporta satisfacción. Sin embargo capta la atención un estudio descriptivo-correlacional de Malik (2011) destacó que el nivel de satisfacción laboral del género femenino fue mayor al del género masculino.

Autoestima

La autoestima corresponde a la actitud del docente hacia su persona, actitud que refleja el sentido de valía personal y percepción sobre su trabajo. Robbins (2004) afirma que la autoestima está relacionada con la satisfacción laboral. Una alta dosis de autoestima mantiene el optimismo, asegura éxito y da mayor satisfacción laboral, la que está relacionada sin lugar a dudas con la ejecución del trabajo (Skibba y Tan, 2004). Recientes estudios (Anaya Nieto y Suárez Riveiro, 2010; Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez y Miranda Celis, 2012; Linares Olivas y Gutiérrez Martínez, 2010) determinaron un alto grado de satisfacción laboral y se explica en que los docentes entienden su profesión como una labor útil y humanitaria, variable que también se relaciona con la vocación, manifestada por los docentes.

Según Riso (2012), “activar toda la autoestima disponible o amar lo esencial de uno mismo es el primer paso hacia cualquier tipo de crecimiento psicológico y mejoramiento personal” (p. 4).

Haciendo referencia a la autoestima, Branden (2010) señaló que la autoestima es la disposición a considerarse a uno mismo como alguien competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida y ser merecedor de felicidad. Para ser eficaces,

las personas deben estar dispuestas a enfrentarse a sí mismas y a trabajar en su desarrollo personal y en su autoestima.

Por otra parte, en su estudio con docentes beliceñas, Salazar Rodríguez (2001) no encontró relación entre la autoestima y la satisfacción laboral, lo que concuerda con otros estudios (Chan Hoil, 2008; Delgado González, 2003). Sin embargo, la autoestima, la autoimagen y los conceptos de autoeficacia cobraron importancia y se convirtieron en factores relevantes en otros estudios (Canrinus et al., 2012; Klassen et al., 2010).

Roles hogareños y familiares

Es la distribución de funciones asignadas por la sociedad a los integrantes de una familia. La institución familiar ha supuesto en el seno de cada sociedad una determinada distribución de roles entre los hombres y las mujeres (Coller i Porta, 1991). Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que el involucramiento en roles familiares y hogareños es un predictor de la satisfacción laboral en personal docente. Anaya Nieto y Suárez Riveiro (2007) mostraron que disponer de tiempo para la familia es un predictor en la satisfacción laboral del docente.

El estilo de vida del maestro está cargado de responsabilidades y actividades en el plano personal y laboral, con nuevos retos en la actualización de su quehacer educativo en pro de responder al colegio y a la familia, lo que puede provocar en el maestro un alto nivel de estrés (Vallés Arándiga y Vallés Tortosa, 2010). Es de conocimiento general que en las horas laborales el maestro solo abarca un 70% de su quehacer educativo, razón por la que se ve en la necesidad de cumplir con un 30% de

sus deberes laborales en el tiempo libre o de requerimiento familiar (Abarca Valenzuela, Letelier Ferrada, Aravena Vega y Jiménez Figueroa, 2016) pudieron indicar que a nivel global, los docentes tienen un bajo nivel de equilibrio trabajo-familia. Además tienen un alto nivel de Interacción negativa trabajo-familia. Estos resultados demuestran que el trabajo está actuando como un estímulo negativo para recuperarse del estrés y para la experimentación de emociones en el ambiente familiar.

La familia es un pilar fundamental en la vida de los docentes, pues influye en el bienestar de sus miembros (Nunes Baptista, Rigotto, Ferrari Cardoso y Marín Rueda, 2012). En Chile (EduGlobal y ProfeDatos, 2012), los docentes dedican a sus familias alrededor de seis horas semanales solamente y más del 60% de ellos está insatisfecho con el tiempo dedicado, dado que se ven en la necesidad de utilizar tiempo libre en la planeación de tareas escolares. Abarca Valenzuela et al. (2016) muestran que la valoración que hacen los docentes de la variable equilibrio trabajo-familia tiende a ser negativa, debido a la interferencia del trabajo, que afecta a la familia.

Factores externos relacionados con la satisfacción laboral

Estudios adelantados por Almanza Junco y Pulido (2016) mostraron que los ocho factores analizados sobre condiciones laborales (ambiente físico y cultural, capacitación y desarrollo, comunicación, equidad, motivación, reconocimiento, remuneración y trabajo en equipo) correlacionan significativamente con la competitividad.

Reconocimiento de logros

El reconocimiento de logros se define como la opinión que el docente tiene sobre la apreciación y estimación que recibe por su labor educativa por parte de

supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia. Vargas Hernández (2007) afirma que un empleado reconocido por su trabajo es un empleado feliz. El logro significa sentir que se está alcanzando una meta y que se terminó algo que se empezó. El reconocimiento es algo apreciado por los trabajadores, ya que proporciona un sentimiento de valor y autoestima (Dzul Ramírez, 2010; Fundación Europea Sociedad y Educación, 2013; García Ruiz, 2013; San, 2013) rescatan la importancia de ser valorado por la sociedad, como un aspecto que aporta sin lugar a dudas a la satisfacción laboral. Parece que la satisfacción laboral y profesional de los docentes viene determinada en gran parte por la valoración que se haga de su labor profesional (Palomares Aguirre, 2000).

Estudios recientes (Barba Briceño, 2011; Chan Hoil, 2008; Padrón Hernández, 1994; Salazar Rodríguez, 2001) indican que la variable reconocimiento de logros es predictor de la satisfacción laboral en los docentes y el reconocimiento social de los logros es una extensión en el éxito del sistema educativo a una profesión valorada y con prestigio, lo que concuerda con los hallazgos de Delgado González (2003) y De Frutos, González, Maíllo, Peña y Riesco (2007). Marchesi Ullastres y Díaz Fouz (2007) encontraron que, entre las razones para no sentirse totalmente satisfecho en el quehacer docente, se destaca la falta de reconocimiento de logros. Esta opinión es respaldada por Tejeda de la Cruz (2007), al mencionar que generalmente la gente responde positivamente a los halagos y aumentos salariales. Al premiar a los docentes y maestros, se incrementan sus méritos personales, se infunde valor y refuerza su autoestima. Lamentablemente en el sistema educativo, las alternativas de que dispone un director para motivar al profesorado son muy pocas. San (2013) destaca el reconocimiento del trabajo hecho por los alumnos y las familias como un factor altamente motivador en la

satisfacción laboral del maestro.

Equidad en el trato laboral

La equidad en el trato laboral es concebida como el trato justo que recibe el docente en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros. Si el salario, por ejemplo, no corresponde a las expectativas, el empleado percibe inequidad. Esta percepción lo hará sentirse insatisfecho. Diversos estudios (Delgado González, 2003; Ruiz Cortés, 2014; Salazar Rodríguez, 2001) encontraron que la equidad en el trato laboral es una variable predictora de la satisfacción laboral de los docentes, lo que concuerda con los hallazgos de Anaya Nieto y López Martín (2014), quienes además determinaron las diferencias de satisfacción según el género. Las mujeres están más satisfechas. Esto ya lo había observado Gordillo (1988), cuando señaló que las mujeres son más conformistas y aceptan mejor el hecho de que el sueldo y las posibilidades de ascenso sean más limitados en la docencia que en otras profesiones.

Investigaciones recientes analizaron la equidad de género. Sigüenza, Brotons y Huete (2013) indicaron que el género femenino está en una clara desventaja frente al masculino, en el nivel de participación y en la ocupación de puestos directivos, al igual que en la percepción de discriminación dentro del ambiente de la institución para la cual trabajan. Los hombres sienten mayores posibilidades que las mujeres. El género femenino no se siente seguro ni tampoco siente la oportunidad de crecer dentro de la institución. El estudio de Sigüenza et al. determinó que la mujer mantiene un salario por debajo del hombre y han aparecido nuevas formas de segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Cuando los docentes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con

su trabajo (Atalaya Pisco, 1999).

Rojas Betancur, Méndez Villamizar y Montero Torres (2013) destacaron la discriminación por género en la universidad y la promoción laboral por razones diferentes al mérito, como razones afectivas, apariencia física e influencia política. El 49.8% de los docentes informaron tener conocimiento de situaciones de acoso laboral relacionadas con el género. Aun así, se considera que los docentes son menos vulnerables a estas situaciones que otros grupos sociales, incluyendo a los estudiantes (Moreno Cubillos, Sepúlveda Gallego y Restrepo Rendón, 2012).

Condiciones laborales

Las condiciones laborales tienen que ver con el estado físico del lugar de trabajo y los aspectos generales de la administración escolar definidos mediante las políticas administrativas. Al respecto, 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.

Varios estudios (Anaya Nieto y López Martín, 2014; Anaya Nieto y Suárez Riveiro, 2007; Barba Briseño, 2011; Carnoy, 2007; Chan Hoil, 2008; Delgado González, 2005; Dzul Ramírez, 2010; Pedro, 2007; Salazar Rodríguez, 2001; Tejeda de la Cruz, 2007; Zubieta y Susinos, 1992) mostraron que las condiciones laborales constituyen un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes, independientemente de la ubicación de la escuela, el género, los años de experiencia, el tipo de gestión escolar y el nivel que enseñan (preescolar, primario, secundario o universitario). Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos justos, claros y congruentes con sus expectativas (Atalaya Pisco, 1999).

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral en lo que se refiere a su bienestar personal en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. No es de sorprender entonces que tener compañeros con un alto nivel de confianza, amistad y respaldo aumente el nivel de satisfacción laboral (Robbins, 1998), lo que se ve respaldado por los hallazgos de Almanza Junco y Pulido (2016), quienes mostraron la relación entre trabajo en equipo y motivación. Por su parte, Gómez López (2014) demostró que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el tipo de vinculación.

Varios estudios (Chan Hoil, 2008; Delgado González, 2005; Salazar Rodríguez, 2001) expusieron las razones por las que los docentes decían sentirse insatisfechos en torno de la variable condiciones laborales: bajo nivel académico, falta de relaciones interpersonales, falta de actualización docente, falta de apoyo para aplicar y desarrollar técnicas de trabajo, falta de motivación, ambiente de trabajo, demás docentes, disponibilidad de recursos educativos, cantidad de estudiantes por clase y capacidad de aprendizaje del alumnado, entre otras muchas condiciones de vida asociadas al trabajo y el diseño del trabajo.

Por otra parte, Malik, Butt y Choi (2015, revelaron que existe un alto nivel de motivación en los docentes por su trabajo, al mismo tiempo que encontraron en la variable condiciones de trabajo un factor que genera gran desmotivación.

Supervisión docente

El factor supervisión docente tiene que ver con la percepción que el docente tiene sobre la orientación profesional y asistencia que recibe por parte de sus supervisores para mejorar su desarrollo profesional y laboral. Según Willes (2000), “la supervisión

es una actividad de servicio que existe para ayudar a los maestros en el desempeño de su labor” (p. 23).

La satisfacción en el trabajo depende en gran medida del apoyo de los compañeros de trabajo y del apoyo de los supervisores, mientras que el control estricto de los supervisores provoca una disminución en la satisfacción laboral.

Varios estudios adelantados con docentes (Barba Briceño, 2011; Delgado González, 2003; Evan y Honeyman, 1999; Salazar Rodríguez, 2001; Shimazu, Shimazu y Odahora, 2004) señalan que la supervisión docente es una variable predictora de la satisfacción laboral de los docentes. Rodríguez Molina (2011) hace referencia al valor del ser humano y a la perfectibilidad de la naturaleza, por lo que la acción del supervisor será la búsqueda de la cooperación, de la participación de todos para resolver los problemas y por medio del estímulo el docente potencialice sus capacidades. Es así que esta variable del nivel de valoración de la supervisión docente registra consideraciones como: “mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda”, “mi supervisor inmediato me apoya” y “mi supervisor inmediato acepta sugerencias”.

En un estudio realizado por Torres (2003) se muestra que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece estímulos por el buen desempeño y escucha las opiniones de los empleados. Grajales Guerra (2011) señaló que la supervisión de la labor docente ha conducido al uso de diversas estrategias y criterios para evaluar el desempeño: (a) la aplicación de pruebas estandarizadas a nivel nacional a fin de evaluar el desempeño docente, (b) el juicio de expertos, (c) las calificaciones que el alumno obtiene en un curso en particular y (d) la evaluación que los estudiantes hacen de sus maestros.

Rodríguez Molina (2011) muestra al líder pedagógico, valorado positivamente

por el cuerpo docente, quien es capaz de promover acompañamiento y retroalimentación de las prácticas docentes y generar instancias e instrumentos de supervisión en conjunto, que a largo plazo influyen en procesos de evaluación docente. El nivel de valoración de la supervisión es significativo. Los resultados de este estudio concuerdan con los de Salazar Rodríguez (2001), Delgado González (2003), Tejeda de la Cruz (2007) y Chan Hoil (2008), en sus respectivos estudios con docentes, quienes encontraron que la variable nivel de valoración de la supervisión docente es un factor predictor de la satisfacción laboral.

En un estudio reciente, Anaya Nieto y Suarez Riveiro (2010) se propusieron indagar sobre las dimensiones que producían insatisfacción laboral en los docentes. Entre los factores que los docentes mencionaron, se encuentra la supervisión. Estos resultados coinciden con los de Vigo Sánchez (2016), quien mostró tres dimensiones que aportan satisfacción laboral a los docentes: reconocimiento, compensación económica y supervisión. Peña Cardenas, Olloqui López y Aguilar Fraile (2013) realizaron comparaciones y encontraron que el nivel de estudios muestra relación con la supervisión y el trabajo.

Pérez (2015) observó que los comportamientos de liderazgo de apoyo promueven un clima escolar abierto. Además, los profesores jóvenes requieren más apoyo que los maestros experimentados. El estudio además reveló que el apoyo accesible y el liderazgo compartido resultan en un clima de respeto y compromiso, autonomía y reconocimiento, colaboración e innovación, socialización y personalización.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

La satisfacción laboral es un tópico que debe ser considerado por los administradores de las grandes y pequeñas empresas. Esta investigación tuvo como propósito determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo en el municipio de Tuluá, basándose en el análisis de la opinión que tienen frente a los diversos aspectos de su trabajo.

Este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología e incluye las siguientes partes: (a) tipo de investigación, (b) población, (c) muestra, (d) instrumentos de medición, (e) operacionalización de las variables, (f) hipótesis, (g) preguntas de investigación, (h) procedimiento para la recolección de datos e (i) análisis de datos.

Tipo de investigación

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010), el proceso de investigación cuantitativa puede tener los siguientes alcances: exploratorio, correlacional, descriptivo, explicativo y trasversal.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describen tendencias de un grupo o población.

Los estudios de investigación correlacional asocian variables mediante un patrón

predecible para un grupo o población.

A la luz de lo planteado, la presente investigación se considera:

1. De tipo no experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables (Hernández Sampieri et al., 2010).

2. Es de diseño transversal, porque se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único.

3. Es de tipo exploratorio y descriptivo, porque pretende estudiar la satisfacción laboral en una población donde no ha sido estudiada con anterioridad y, al mismo tiempo, describir una situación a partir de sus características (Hernández Sampieri et al., 2010).

4. Es correlacional porque pretende medir el grado de relación entre la satisfacción laboral y la forma en que interactúa este factor con las variables.

5. Es de alcance explicativo ya que intenta responder a las causas del fenómeno a estudiar (Hernández Sampieri et al., 2010). Las hipótesis que se someten a prueba contienen variables sobre la satisfacción laboral y los diferentes factores internos y externos que podrían considerarse como predictores de la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones Julia Restrepo y Técnica de Occidente.

Población

La población estuvo compuesta por docentes de dos instituciones educativas Julia Restrepo y Técnica de Occidente y sus sedes, ubicados en Tuluá Valle del Cauca. La población total estimada es de 110 sujetos, en donde están contemplados directivos.

Muestra

La muestra estuvo formada por los docentes que contestaron el cuestionario y lo devolvieron llenado. Contestaron la encuesta 76 de los 110 docentes que conformaban la población. Se logró una tasa de retorno del 69%, considerada muy buena.

Hipótesis nulas

En la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis para orientar el diseño del estudio:

Ho1: Los factores internos –el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños– no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo.

Ho2: Los factores externos –el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión docente– no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo.

La operacionalización de la hipótesis se incluye como Apéndice A.

Variables

Según se determina en las hipótesis antes citadas la variable dependiente de la investigación fue el nivel de satisfacción laboral. Las variables predictores fueron agrupadas en dos tipos de factores: internos y externos.

En toda investigación la validez del instrumento requiere que este mida lo que se pretende medir, por lo que resulta indispensable determinar qué es lo que se quiere medir, cómo se define, cómo se observará y la forma de medirlo. Con dicho propósito

se elaboró una tabla de operacionalización de variables, la cual identifica la variable, su definición conceptual, su definición instrumental y su definición operacional y se incluye como Apéndice B.

Variable dependiente

A los efectos de este estudio se define la satisfacción en el trabajo como la actitud general del educador con respecto a su labor docente. Robbins (1994) la define como la actitud general que adopta la persona con respecto a su trabajo.

Factores internos

Para los fines de este estudio los factores internos se definen como los factores que se generan directamente de la experiencia personal del docente.

La percepción del nivel de agrado del trabajo docente se define como la opinión que manifiesta el docente respecto de las actividades educativas que realiza en su salón de clases.

El nivel de autoestima se define como la actitud del educador hacia sí mismo que refleja el sentido de su propia valía personal.

El grado de involucramiento en roles familiares y hogareños se define como los compromisos y responsabilidades del docente ante las necesidades personales que emergen de su papel tradicional en el hogar y la familia.

Factores externos

En este estudio se considera que los factores externos son todos aquellos factores que rodean al docente en el quehacer diario.

El nivel de reconocimiento de logros se define como la opinión que tiene el

docente sobre la apreciación y estimación que recibe por su trabajo docente, por parte de supervisores inmediatos, colegas, estudiantes y progenitores.

La percepción del grado de equidad en el trato laboral se define como la opinión que tiene el educador sobre la manera de ser tratado en el lugar de trabajo, comparado con sus compañeros docentes del género opuesto.

La percepción del nivel de condiciones laborales se refiere al estado físico del lugar de trabajo y a los aspectos generales de la administración escolar definidos en las políticas administrativas, de acuerdo con el punto de vista del docente.

La valoración de la supervisión docente se refiere a la orientación profesional y asistencia dada al docente por los(as) supervisores(as), destinadas a mejorar su desarrollo profesional y laboral, según el punto de vista de la docente.

Instrumento de medición

El instrumento de medición es, en principio, cualquier recurso que apoye al investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información (Hernández Sampieri et al., 2010).

El instrumento que se utilizó en este estudio fue elaborado originalmente por Salazar Rodríguez (2001) para recolectar datos de dos investigaciones sobre satisfacción laboral de educadoras salvadoreñas y beliceñas respectivamente. Luego, dicho instrumento fue adaptado por Delgado González (2003) para una investigación que realizó con docentes adventistas de nivel medio en México. Posteriormente este instrumento fue utilizado por Chan Hoil (2008), para determinar los factores predictores en la satisfacción laboral en los docentes la Universidad Linda Vista, en Mexico.

El cuestionario que se aplicó a los educadores tulueños consta de cuatro partes.

Cada parte contiene diferentes declaraciones a ser respondidas en determinada escala, utilizando las opciones dadas. La Parte I del cuestionario pretendió conocer cuán satisfecho(a) se encuentra el(la) educador(a) en algunos aspectos que se presentan en su centro de trabajo y se pidió que se indicara el grado de satisfacción que opina tener en cada una de las 14 declaraciones que contiene esta parte. Se utilizó la siguiente escala: *totalmente insatisfecho(a)* (1), *insatisfecho(a)* (2), *ligeramente insatisfecho(a)* (3), *ni satisfecho(a) ni insatisfecho(a)* (4), *ligeramente satisfecho(a)* (5), *satisfecho(a)* (6) y *totalmente satisfecho(a)* (7).

En la Parte II del instrumento se pidió que se indicara la respuesta que está de acuerdo con su situación personal en las 67 declaraciones relacionadas con factores internos y externos, posibles predictores de la satisfacción laboral de los educadores. Para ello se utilizó la siguiente escala: *nunca* (1), *rara vez* (2), *a veces* (3), *casi siempre* (4) y *siempre* (5).

En la Parte III del instrumento se pretendió obtener información adicional sobre las razones que los maestros podrían tener para estar o no satisfechos con su trabajo docente mediante la pregunta: “¿Está usted totalmente satisfecho(a) con su labor como docente? Indique algunas razones de su respuesta anterior”. Al mismo tiempo, se consideró esencial preguntar a las docentes y/o educadores: “¿Qué recomendarían para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en su institución educativa?”

Finalmente en la parte IV del cuestionario se pidieron datos demográficos, como edad, años de experiencia docente, número de alumnos en su clase, nivel de formación docente, ubicación de la escuela donde trabaja (urbana o rural), estado civil, número de docentes en su lugar de trabajo, nivel de enseñanza, tipo de institución que administra el centro escolar, etnicidad del educador, si tiene o no hijos(as) y si trabaja

o no en el área donde reside, con el propósito de obtener datos más específicos con respecto a la población del estudio. Para la realización del estudio se visitó a los docentes en la sede principal. Se les formuló la siguiente pregunta “¿Qué recomendaría para mejorar la satisfacción laboral en su institución educativa? En el Apéndice C se incluye copia del instrumento.

Validez

La claridad y pertinencia del cuestionario fue determinada por varios especialistas, quienes dieron una puntuación a cada uno de los 83 ítems del cuestionario, basados en una escala de Likert de cinco puntos. Se consideró que todos los ítems evaluados con una puntuación menor de 4 serían revisados para mejorar la claridad y pertinencia de los mismos, tomando en consideración las sugerencias y recomendaciones de los expertos. El coeficiente que se obtuvo para los 83 ítems evaluados por los expertos fue de 0.972 para la claridad y de 0.970 para su pertinencia (Salazar Rodríguez, 2001).

Confiabilidad

Hernández Sampieri et al. (2010) señalan que la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Con el propósito de determinar la confiabilidad del instrumento, se hizo un análisis del cuestionario por medio del coeficiente alfa de Cronbach (ver Apéndice D). El coeficiente de confiabilidad alfa obtenido para todo el instrumento fue de .9354. Luego se calculó el coeficiente de división por la mitad (Guttman) y se obtuvo .8786. Los coeficientes alfas obtenidos para cada una de las variables objeto del estudio se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para cada uno de los factores del instrumento

Factor	α
Nivel de satisfacción en el trabajo	.8701
Nivel de agrado del trabajo docente	.5814
Nivel de autoestima	.7219
Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños	.4522
Nivel de reconocimiento de logros	.5920
Percepción del grado de equidad en el trato laboral	.6809
Nivel de condiciones laborales	.8139
Valoración de la supervisión docente	.8770

Resumen del capítulo

En este capítulo se describe la metodología de la investigación que se utilizó para realizar este estudio y se resume el tipo de investigación que se llevó a cabo. Se describen las características principales de la población de estudio, se declaran las hipótesis nulas del estudio, se identifican las variables y se describe el instrumento que fue utilizado para recolectar los datos, así como aspectos de su aplicación y los procedimientos usados para organizar la información obtenida. Finalmente se dan a conocer las estadísticas que se emplearon para someter a prueba las hipótesis mediante su respectiva operacionalización. Seguidamente se presenta el capítulo IV que ampliamente describe los resultados obtenidos en este estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Introducción

Esta investigación tuvo como propósito determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo y sus sedes en el municipio de Tuluá.

A continuación se presentan los resultados del análisis de los datos recogidos.

Datos demográficos

La población en estudio constaba de 102 docentes que laboran en las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo y sus sedes. Los detalles se evidencian en la Tabla 3, donde se exhibe el número de encuestas recuperadas.

La Tabla 4 presenta una descripción de las características demográficas de la muestra de estudio. Como puede observarse, el mayor porcentaje (21%) de docentes de la población encuestada se encontraba en el rango de edad de 51 a 55 años.

Tabla 3

Estadística de la población y recolección de datos

Institución educativa	Instrumentos entregados	Instrumentos recuperados
I.E. Técnica de Occidente	51	30
I.E. Julia Restrepo	60	43
Total	102	73

Tabla 4

Características demográficas de la muestra de estudio

Variable	Categoría	<i>n</i>	%
Edad	23-25	2	2.7
	26-30	6	8.4
	31-35	7	9.8
	36-40	9	12.6
	41-45	8	11.2
	46-50	12	16.8
	51-55	15	21
	56-60	10	14
	61-65	4	5.6
Género	Masculino	24	32.9
	Femenino	49	67.1
Estado civil	Soltero	17	23.3
	Casado	45	61.6
	Divorciado	3	4.1
	Separado	6	8.2
	Viudo	2	2.7
Años de experiencia docente	0-5	4	5.6
	6-11	17	23.8
	12-17	14	19.6
	18-23	7	9.8
	24-29	14	19.6
	30-35	12	16.8
Nivel de estudios más alto	36-41	5	7
	Bachillerato	1	1.4
	Universitario	58	79.5
	Maestría	12	16.4
Nivel de enseñanza en que labora	Doctorado	2	2.7
	Preescolar	4	5.5
	Primaria	31	42.5
Tipo de gestión institucional	Secundaria	28	38.4
	media técnica	10	13.7
	Pública	46	63.0
Ubicación de la sede	Privada	27	37.0
	Urbana	65	89.0
Estrato	Rural	7	9.6
	3	1	1.4
	1 y 2	42	57.5
Tipo de contrato	3 y 4	24	32.9
	5 y 6	7	9.6
	A término fijo	17	23.3
Vinculación	A término indefinido	56	76.7
	oficial	68	93.2
	privada	3	4.1
	oficial y privada	2	2.7

Sin embargo, se percibe que la media de las edades era de 46.16 años, con una desviación típica de 10.387. El máximo de edad era de 65 años mientras que el mínimo era de 23 años.

Respecto al género, se observa que 67.1% de los docentes eran mujeres, quienes duplicaron al número de docentes hombres, las cuales representaron el 32.9% de la población encuestada.

El 61% de los docentes eran casados, mientras que 23.3% eran solteros. Otro dato interesante es que el 39.8% de los docentes tenía entre 6 y 11 años de experiencia docente.

La media de los años de experiencia resultó ser de 20.01 años. La desviación típica fue de 10. Un 36.4% posee más de 24 años de experiencia.

El 79.5% de los docentes contaba con licenciatura y el 19.1% contaba con posgrado, de los cuales un 2% corresponde a doctorado.

Con respecto al nivel de enseñanza donde laboran, se destaca el de educación básica primaria, con un 42.55%, seguido de educación básica secundaria, con 38.4%.

Con respecto a la ubicación de la institución, el 89% de la muestra labora en una sede ubicada en el área urbana, mientras que el 9.1% laboran en el área rural.

Con respecto al tipo de contrato, la mayoría de los docentes (76.7%) labora bajo un contrato a término indefinido. Solo el 23.3% afirmó poseer un contrato laboral a término fijo.

Las salidas estadísticas computarizadas correspondientes a la descripción de las variables demográficas se incluyen como Apéndice E.

Análisis descriptivo de las variables

En esta sección se presentaran los resultados vinculados con cada una de las variables de investigación. En esta investigación se consideró como variable dependiente el nivel de satisfacción laboral. Las variables independientes fueron los factores externos –reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales y supervisión docente– y los factores internos –nivel de agrado por el trabajo docente, autoestima e involucramiento en los roles familiares y hogareños–. Los estadísticos descriptivos de las variables del estudio y sus factores se incluyen como Apéndice F.

Nivel de satisfacción laboral

Las opiniones de los docentes que laboran en las instituciones educativas Julia Restrepo y Técnica de Occidente, referidas a la satisfacción en su trabajo, se presentan en la Tabla 5.

Las opiniones más favorables respecto de la satisfacción del docente fueron (a) las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as) ($M = 5.88$, $DE = 1.105$) y (b) la supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador de la escuela ($M = 5.79$, $DE = 1.190$).

La opinión más desfavorable de la satisfacción se percibió en aquellos rasgos que corresponden a (a) los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la institución educativa para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad ($M = 5.16$, $DE = 1.354$) y (b) el estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas ($M = 4.53$, $DE = 1.573$).

Nivel de agrado por el trabajo docente

Las opiniones de los docentes que laboran en las instituciones educativas Técnica

Tabla 5

Análisis descriptivo de los ítems de la variable satisfacción laboral

Item	M	DE
ST01 Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la institución educativa para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad	5.16	1.354
ST02 El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	4.53	1.573
ST03 Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	5.88	1.105
ST04 La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela.	5.79	1.224
ST05 Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.	5.56	1.190
ST06 Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	4.96	1.495
ST07 Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	4.73	1.828
ST08 El status como docente en la sociedad.	5.05	1.707
ST09 El salario actual que recibe.	4.60	1.605
ST10 Las facilidades para obtener préstamos.	5.40	1.351
ST11 Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	5.42	1.246
ST12 Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.	5.66	1.204
ST13 Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	5.66	1.070
ST14 La autonomía en su labor como docente.	5.51	1.203

Nota: La escala es de 1 a 7, siendo 7 la declaración más positiva.

de Occidente y Julia Restrepo, referidas a la variable independiente “agrado por el trabajo docente”, se presenta en la Tabla 6.

Como se observa en la Tabla 6, las medias más altas se refirieron al interés del docente porque sus alumnos aprendan ($M = 4.70$, $DE = 0.845$) y los docentes sienten que la enseñanza les da la oportunidad de usar una variedad de habilidades ($M = 4.68$, $DE = 0.497$). Así mismo los docentes disfrutaban de las actividades que realizaban con sus alumnos ($M = 4.66$, $DE = 0.946$).

Nivel de autoestima

Las opiniones de los docentes que laboran en las instituciones Técnica de Occidente y Julia Restrepo, referidas en la variable autoestima, se refieren en la Tabla 7.

Tabla 6

Análisis descriptivo de los ítems del factor agrado por el trabajo docente

Item	M	DE
T01. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	4.68	.497
T14. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).	4.14	1.032
T17 ^a . Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.	3.84	1.323
T27. Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan.	4.70	.845
T42. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as).	4.66	.946
T44. Las actividades que realizo como docente son muy interesantes.	4.14	1.032
T54 ^a . Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.	3.81	1.319
T56 ^a . En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.	3.85	1.298
T64 ^a . Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.	3.84	1.323

^aPuntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media en puntaje revertido de 1 a 5.

Tabla 7

Análisis descriptivo de los ítems del factor nivel de autoestima

Item	Mínimo	Máximo	M	DE
A02. Soy una persona calmada y/o tranquila.	2	5	4.22	.786
A08 ^a . Pienso que me estoy volviendo loco(a). ^a	1	5	4.08	1.211
A15 ^a . Hago las cosas sin haberlas pensado bien. ^a	1	5	2.25	1.267
A16 ^a . Cambio de opinión con facilidad. ^a	1	5	3.70	1.198
A18. Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia.	1	5	4.42	.942
A19. Asumo responsabilidad por mis errores.	1	5	4.42	.942
A26. Tengo dominio de mí mismo(a).	1	5	4.34	.961
A28. Evito el sentirme vencido(a) fácilmente.	1	5	4.15	1.255
A31. Soy una persona feliz.	1	5	4.32	.814
A32. Resuelvo mis problemas con facilidad.	1	5	4.25	.778
A38. Estoy satisfecho(a) de lo que soy.	1	5	4.48	.709
A40. Me desprecio a mí mismo(a). ^a	1	5	4.08	1.187
A41. Puedo cuidarme solo en cualquier situación.	1	5	4.33	.973
A43. Me gustaría ser una persona distinta. ^a	2	5	4.25	.795
A59. Soy una persona detestable. ^a	1	5	4.03	1.105
A63. Trato de evadir mis problemas. ^a	1	5	3.64	1.171
A65. Pienso que no valgo nada. ^a	1	5	3.88	1.013

^aPuntuación revertida para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media en puntaje revertido de 1 a 5.

En las opiniones expresadas por los docentes, se aprecia claramente que tenían muy buena opinión en los aspectos relacionados con la valía personal, el amor y el aprecio por ellos mismos.

La opinión más negativa que se evidencia con respecto a la autoestima se encuentra en la declaración “Hago las cosas sin haberlas pensado bien” ($M = 4.25$, $DE = 1.267$).

Grado de involucramiento en los roles familiares y hogareños

Las opiniones de los docentes que laboran en las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, referidas a la variable independiente “grado de involucramiento en roles familiares y hogareños”, se presentan en la Tabla 8.

Se observa que las familias de los docentes ven con agrado el trabajo de ellos ($M = 4.49$, $DE = 0.819$). También se nota poco grado de involucramiento en los roles

Tabla 8

Análisis descriptivo de los ítems del factor grado de involucramiento en roles familiares y hogareños

Item	Mínimo	Máximo	M	DE
R05. Cuando regreso a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas. ^a	1	5	2.12	1.117
R33. A mi familia le agrada que trabaje como docente.	2	5	4.49	.819
R36. Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia.	1	5	3.85	.828
R39. En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos.	1	5	3.14	.902
R53. El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia.	1	5	3.03	.881
R55. Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia. ^a	1	5	3.18	.976

^a Puntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media en puntaje revertido de 1 a 5.

familiares y hogareños de los docentes.

Un ejemplo claro es que la mayoría de los docentes opinó que cuando regresaba a casa tiene que realizar tareas domésticas ($M = 2.12$, $DE = 1.117$). Cabe considerar que 49% de los docentes encuestados pertenecen al género femenino.

Nivel de reconocimiento de logros

Las opiniones de los docentes que laboran las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, referidas a la variable independiente “Nivel de reconocimiento de logros”, se presentan en la Tabla 9.

Cuando se analiza la Tabla 9, se observa que las declaraciones relacionadas con esta variable muestran las medias más bajas del estudio. Los docentes dijeron que rara vez han recibido reconocimientos por su labor como docentes ($M = 2.79$, DE

Tabla 9

Análisis descriptivos de los ítems del factor nivel de reconocimiento de logros

Item	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DE</i>
L03. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	2	5	3.79	1.013
L09. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	1	5	3.40	1.187
L10. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	1	5	2.79	1.258
L20. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)	2	5	3.70	1.037
L24. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza	1	5	3.60	1.266
L37. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo. ^a	2	5	3.86	.787
L45. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	2	5	3.70	1.037

^a Puntaje revertido para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media en puntaje revertido de 1 a 5.

= 1.258). La declaración que tuvo la media más alta fue la de que los superiores no los ignoran cuando obtienen éxito en su trabajo ($M = 3.86$, $DE = 0.787$).

Grado de equidad en el trato laboral

Las opiniones de los docentes de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, referidas a la variable independiente “grado de equidad en el trato laboral”, se presentan en la Tabla 10.

En la Tabla 10 se aprecia que los docentes manifiestan en forma general opiniones poco favorables respecto a los aspectos mencionados, dado que los docentes consideran que hombres y mujeres tienen la misma autonomía ($M = 4.05$, $DE = .724$), pero su apreciación depende considerablemente al evaluar el mismo trato para hombres y mujeres ($M = 3.22$, $DE = 1.694$).

Tabla 10

Análisis descriptivo de la variable laboral dependiente grado de equidad en el trato laboral

Item	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DE</i>
E13. Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo.	1	5	3.22	1.694
E29. Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi escuela. ^a	1	5	3.90	1.416
E48. En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.	1	5	3.22	1.694
E51. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.	1	5	3.21	1.683
E58. En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones. ^a	2	5	4.07	.855
E66. En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.	3	5	4.05	.724
E67. En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.	1	5	4.20	.956

^aPuntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media en puntaje revertido de 1 a 5.

Nivel de condiciones laborales

Las opiniones de los docentes que laboran en las instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, referidas en la variable independiente “Nivel de condiciones laborales”, se presentan en la Tabla 11.

Los docentes opinaron que casi siempre los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela ($M = 4.10$, $DE = 1.132$), en la escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas ($M = 4.10$, $DE = .853$), la administración de la escuela comunica claramente sus políticas administrativas ($M = 4.10$, $DE = 1.132$), así como en lo concerniente a la infraestructura de los salones de clase ($M = 4.10$, $DE = 0.853$).

Tabla 11

Análisis descriptivo de la variable dependiente nivel de condiciones laborales

Item	Mínimo	Máximo	M	DE
C07. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	1	5	4.10	.853
C12. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	1	5	3.52	.973
C22. Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi escuela.	1	5	4.10	1.132
C25. En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante. ^a	1	5	3.57	1.254
C34. Los alrededores de mi escuela son desagradables. ^a	1	5	3.99	.979
C35. Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.	1	5	3.99	.979
C47. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	1	5	4.10	1.132
C50. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	2	5	4.01	.736
C52. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.	1	5	4.10	.853
C62. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	2	5	4.01	.736

^aPuntajes revertidos para estas declaraciones. Se incluye en la columna de la media en puntaje revertido de 1 a 5.

Nivel de valoración de la supervisión docente

Las opiniones de los docentes que laboran en las instituciones educativas Julia Restrepo y Técnica de Occidente, referidas a la variable independiente nivel de valoración de la supervisión docente, se presentan en la Tabla 12.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la variable dependiente nivel de valoración de la supervisión docente.

Item	<i>n</i>	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DE</i>
S04. Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mí.	73	1	7	5.79	1.224
S06. Mi supervisor inmediato me apoya.	73	1	7	4.96	1.495
S11. Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	73	1	7	5.42	1.246
S21. Mi supervisor inmediato practica el favoritismo. ^a	73	1	5	3.30	1.330
S23. Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato. ^a	73	1	5	3.78	1.216
S30. Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	73	1	5	3.71	1.219
S46. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo.	73	1	5	3.79	1.027
S49. Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	73	1	5	3.81	1.036
S57. Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	73	1	5	3.79	1.027
S60. Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	73	1	5	3.79	1.027
S61. Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a) ^a	73	1	4	2.30	1.037

^a Puntaje revertido para estas declaraciones.

Se observan medias importantes de opinión positiva para los aspectos de la supervisión docente como las que siguen: la atención que reciben de sus supervisores, el apoyo del supervisor y el trato equitativo del mismo. Sin embargo, se observa que las medias más bajas corresponden a declaraciones que tienen que ver con la instrucción del supervisor sobre los deberes del docente: “Mi supervisor inmediato practica el favoritismo” ($M = 3.30$, $DE = 1.330$) y “Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a)” ($M = 2.30$, $DE = 1.037$).

Pruebas de hipótesis

En la presente investigación se plantearon las hipótesis nulas Ho1 y Ho2 para orientar el estudio. Para poner a prueba las hipótesis nulas, se aplicó la regresión lineal múltiple, con el propósito de determinar si los factores internos y externos son predictores significativos de la satisfacción laboral.

Hipótesis nula 1

Ho₁: Los factores internos –el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños– no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo.

Los resultados obtenidos después de aplicar la regresión múltiple, por el método denominado *atrás*, determina la retención de la Ho1 ($F_{(3,69)} = .917$, $p = .437$, $R = .196$, $R^2 = .638$).

Las variables nivel de agrado del trabajo docente ($\beta = .126$), autoestima ($\beta = .098$) y grado de involucramiento en roles familiares y hogareños ($\beta = .011$), no son predictoras internas significativas de la satisfacción laboral de los docentes que laboran en las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, en el municipio de Tuluá, en el Valle del Cauca, Colombia.

Hipótesis nula 2

Ho₂: Los factores externos –el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión docente– no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo, en el municipio de Tuluá, en el Valle del Cauca,

Colombia.

Los resultados obtenidos después de aplicar la prueba estadística de regresión lineal múltiple por el método denominado *atrás*, mostraron que el modelo compuesto por las variables reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales y la supervisión docente, son predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas Julia Restrepo y Técnica de Occidente ($F_{(4,68)} = 14.710$, $p = .000$, $R = .681$, $R^2 = .464$).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que determina que los factores externos son predictores de la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo en el municipio de Tuluá en el Valle del Cauca Colombia.

Pero dos de las variables no contribuyen en gran medida a la predicción de la satisfacción laboral de los docentes: equidad en el trato laboral ($\beta = .053$) y el reconocimiento de logros ($\beta = .139$) Por lo tanto el mejor modelo predictor resulto conformado por las variables supervisión docente ($\beta = .435$) y condiciones laborales ($\beta = .139$).

Análisis cualitativos

En la parte III del cuestionario aplicado al personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo en el municipio de Tuluá en el Valle del Cauca Colombia, se presentan dos preguntas abiertas relacionadas con su satisfacción laboral en su centro de trabajo. De los docentes encuestados 89% manifestó estar completamente satisfecho en su trabajo como docente y 11% expresó lo contrario.

A continuación se presentan de manera resumida las razones que los docentes

encuestados expresaron como motivo de su respuesta.

Las razones por las cuales el personal docente se siente totalmente satisfecho se clasificaron en cinco categorías: (a) amor por la labor docente, pasión por educar, (b) por la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, (c) contribuir en la formación académica y personal de los alumnos, (d) agrado por el ambiente de trabajo y (e) estabilidad personal, familiar, laboral y económica.

Las razones indicadas por el personal docente para no sentirse totalmente satisfechos con su labor docente fueron las siguientes: (a) falta de atención en aspectos administrativos, (b) falta de capacitación, actualización, desarrollo académico e igualdad, (c) falta de herramientas didácticas, pedagógicas, tecnológicas y (d) la docencia no corresponde a la profesión que estudió. (e) los grupos son muy grandes, (f) falta de compromiso de padres y estudiantes. (g) injustificado concurso para ingresar a la carrera docente

En la segunda pregunta abierta donde se pidió la opinión de los docentes para hacer recomendaciones con el fin de mejorar la satisfacción laboral en sus centros de trabajo, un 4.2% no hizo recomendaciones.

El 85.8% planteó recomendaciones dirigidas a la administración, entre las que se destacan las siguientes:

1. Optimizar las condiciones de trabajo, como por ejemplo mejoras salariales, igualdad salarial, poder dedicarse a un solo trabajo, disponer de material didáctico suficiente, mejorar la comunicación y establecer un plan de estímulos y cursos para el ascenso, invertir en herramientas tecnológicas y material didáctico, propiciar espacios de actualización docente diálogo e integración.

2. Apoyar el mejoramiento académico, como por ejemplo mayor capacitación a

los docentes, grupos más pequeños (que no superen los 40 estudiantes), desarrollo en el área de investigación y propiciar oportunidades de estudio y de integración y reconocer al docente por sus logros académicos y brindarle autonomía.

Entre las recomendaciones dirigidas al mismo personal docente se encuentran el incrementar el agrado por su trabajo como docente y su compromiso con labor social y comunitaria y agradecer a Dios por la estabilidad laboral otorgada.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en el estudio vinculados con cada una de las variables de la investigación, en cada una de las hipótesis planteadas. De acuerdo a los resultados obtenidos, se retuvo la H_{01} que se refiere a los factores internos. Se rechaza la H_{02} y se acepta la hipótesis de investigación que determina que los factores externos son predictores de la satisfacción laboral autopercibida por el personal docente de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo en el municipio de Tuluá, en el Valle del Cauca, Colombia.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

El capítulo presenta los resultados obtenidos del instrumento sobre este estudio, en el que se pretendió conocer el grado de predicción entre los factores internos y externos sobre el nivel de satisfacción laboral autopercebida por los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo.

Antecedentes

Herzberg concibió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales (Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell, 1957).

En la literatura científica, la satisfacción laboral es entendida como una relación afectiva con el trabajo; es decir, cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo (Skaalvik y Skaalvik, 2011).

Los estudios en satisfacción laboral del profesorado indican que la satisfacción laboral está positivamente asociada con la permanencia en el puesto de trabajo, con miras a los objetivos educativos de los alumnos, la disposición a la innovación educativa y a la experimentación de metodologías y recursos didácticos más eficientes en pro de esos objetivos, el compromiso con su trabajo y con la disposición a su propio perfeccionamiento como profesor mediante el reciclaje, actualización y especialización

convenientes (Adamson y Darling Hammond, 2012; De Pablos, Colás Bravo y González, 2011; Skaalvik y Skaalvik, 2010; Tesouro, Corominas, Teixidó y Puiggali, 2014), aspectos, que contribuyen en gran medida a la calidad de la educación proporcionada por los docentes.

Se debe tener presente que la satisfacción laboral del docente va a depender, en parte, de cómo se siente personalmente en su labor. Al respecto Herzberg et al. (1957) plantearon la teoría bifactorial, una evolución de la pirámide de necesidades de Maslow. Se basa en la clasificación de las necesidades básicas en un grupo al que llamó factores de mantenimiento. Esta categoría incluye las necesidades básicas, de seguridad y sociales, de la teoría de Maslow. Llamó a la siguiente categoría factores de motivación, los cuales incluyen las necesidades de estima y de autorrealización.

La teoría bifactorial sostiene que la motivación de una persona proviene de factores de motivación (intrínsecos) y de factores de mantenimiento (extrínsecos).

Los factores de motivación intrínsecos se llaman así porque provienen del interior de la persona y se alimenta continuamente con la propia actividad productiva ligados directamente a la tarea realizada por el trabajador.

Los factores de mantenimiento son extrínsecos porque dependen de elementos externos al trabajador; no están ligados a la tarea que desempeña. Estos factores no sirven para motivar al trabajador, sino simplemente para evitar que esté insatisfecho con alguna condición laboral específica.

Es posible que la satisfacción de los docentes respecto a las distintas circunstancias de su trabajo tenga distinta importancia para cada uno. De ahí la necesidad de tener en cuenta las diferencias individuales y el valor que tiene cada factor en la vida de cada persona, para extraer conclusiones generalizables a toda la población docente

(Skaalvik, y Slaalvik, 2010).

Sobre la declaración de problema

El problema principal a investigar en este estudio se resume en la formulación de las dos preguntas siguientes:

Los factores internos nivel de agrado por el trabajo docente, autoestima e involucramiento en roles familiares y hogareños, ¿son predictores del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo?

Los factores externos reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales y supervisión docente, ¿son predictores del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo?

Metodología

Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo cuantitativa, transversal, descriptiva, correlacional y ex post facto. Además, incluyó una sección de preguntas cualitativas.

Participantes

La población estuvo compuesta por los docentes de dos instituciones educativas –Julia Restrepo y Técnica de Occidente– y sus sedes, ubicadas en Tuluá, Valle del Cauca. La población total estimada es de 110 sujetos, incluidos los directivos.

El total de maestros que contestaron la encuesta fue de 76, sólo se incluyó a los docentes que contestaron y devolvieron la encuesta. Se logró una participación

muy importante de los docentes.

Instrumento

El instrumento que se utilizó en este estudio fue elaborado originalmente por Salazar Rodríguez (2002). El mismo consta de una parte cuantitativa y otra cualitativa.

La Parte I del cuestionario con 14 declaraciones, pretendió conocer cuán satisfecho se encontraba el educador o educadora en algunos aspectos que se presentan en su centro de trabajo. En la Parte II del instrumento se pidió que se indicara la respuesta que correspondiera con su situación personal en las 67 declaraciones relacionadas con factores internos y externos, posibles predictores de la satisfacción laboral de los docentes. En la Parte III del instrumento, se pretendió obtener información adicional sobre las razones que los maestros podrían tener para estar o no satisfechos con su trabajo docente mediante la pregunta: “¿Está usted totalmente satisfecha o satisfecho con su labor como docente? Indique algunas razones de su respuesta anterior”. Al mismo tiempo se consideró esencial preguntar a las docentes: “¿Qué recomendarían para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en su institución educativa?”

Finalmente en la parte IV del cuestionario se pidieron datos demográficos, como edad, años de experiencia docente, número de alumnos en su clase, nivel de formación docente, ubicación de la escuela donde trabaja (urbana o rural), estado civil, número de docentes en su lugar de trabajo, nivel de enseñanza, tipo de institución que administra el centro escolar, etnicidad del educador, si tiene o no hijos(as) y si trabaja o no en el área donde reside, con el propósito de obtener datos más específicos con respecto a la población del estudio.

Resultados

Condiciones laborales y supervisión docente

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se pudo concluir que los factores externos condiciones laborales y supervisión docente para la población estudiada constituye el mejor modelo predictor de la satisfacción docente. Están significativamente relacionadas ($R = .521$) con el grado de satisfacción laboral. Por lo tanto, si se mejoran estos factores externos en las instituciones del estudio, el grado de satisfacción de los docentes aumenta significativamente.

Los resultados muestran que el 89% de los participantes manifestó estar completamente satisfecho en su trabajo como docente y el 11% expresó lo contrario.

En el estudio aquí reportado los factores internos no resultaron predictores de la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas Julia Restrepo y Liceo de Occidente.

Discusión

Factores internos

A los fines de este estudio, los factores internos se definieron como los factores que se generan directamente de la experiencia personal del docente. Los factores internos no resultaron predictores de la satisfacción laboral entre los docentes participantes.

Agrado por el trabajo docente

La percepción del nivel de agrado del trabajo docente se define como la opinión que manifiesta el docente respecto de las actividades educativas que realiza en su salón de clases. Esta variable no resultó un factor predictor de la satisfacción laboral

de la población estudiada. Los resultados de esta investigación no concuerdan con los de Salazar Rodríguez (2001), Delgado González (2003) y Chan Hoil (2008), quienes observaron algunas relaciones significativas.

Nivel de autoestima

El nivel de autoestima se define como la actitud del educador hacia sí mismo, que refleja el sentido de valía personal que tiene de sí. En las opiniones expresadas por los docentes, se aprecia claramente que tenían muy buena opinión en los aspectos relacionados con la valía personal, el amor y el aprecio por ellos mismos. Esta variable tampoco resultó un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes del estudio, lo que concuerda con los estudios llevados a cabo por Salazar Rodríguez (2001), Delgado González (2003) y Chan Hoil (2008).

Grado de involucramiento en los roles familiares y hogareños

El grado de involucramiento en roles familiares y hogareños se define como los compromisos y responsabilidades del docente ante las necesidades personales que emergen de su papel tradicional en el hogar y la familia. De acuerdo con las opiniones de los docentes, se observa que las familias de los docentes ven con agrado su trabajo. Este hallazgo concuerda con los de Salazar Rodríguez (2001), Delgado González (2003) y Chan Hoil (2008).

Factores externos

En este estudio se considera que los factores externos son todos aquellos factores que rodean al docente en el quehacer diario. El estudio mostro con claridad que las variables supervisión docente y condiciones laborales predicen la satisfacción

laboral de los docentes de las instituciones estudiadas.

Nivel de reconocimiento de logros

Con respecto al nivel de reconocimiento de logros, los docentes mostraron las medias más bajas del estudio. Los docentes afirmaron que rara vez han recibido reconocimientos por su labor como docentes.

En los resultados que arroja esta investigación, se encontró que el nivel de reconocimiento de logros no es un factor predictor de la satisfacción laboral de la población estudiada. Estos resultados concuerdan con los de Delgado González (2003), pero no con los de Salazar Rodríguez (2001) ni con los de Barba Briseño (2011), donde el nivel de reconocimiento de logros se reveló como un factor predictor significativo en las docentes beliceñas y en los docentes peruanos, respectivamente.

Grado de equidad en el trato laboral

La percepción del grado de equidad en el trato laboral se define como la opinión que tiene el educador sobre la manera de ser tratado en el lugar de trabajo, comparado con sus compañeros docentes del género opuesto.

La variable equidad en el trato laboral no resultó un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas estudiadas. Los docentes sienten que todos tienen los mismos derechos, tienen autonomía para trabajar y gozan de las mismas oportunidades para asistir a cursos de desarrollo profesional.

Nivel de condiciones laborales

En la percepción del nivel de condiciones laborales los docentes opinaron que casi siempre los planes y programas de estudio están claramente definidos por la

administración de la escuela. En este estudio, la variable considerada como factor externo, condiciones laborales resultó predictora de la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas Julia Restrepo y Liceo de Occidente de Tuluá, Valle Colombia.

Este resultado concuerda con los obtenidos por Chan Hoil (2008) por Delgado González (2005) en México, por Salazar Rodríguez (2001) en Belice y por Barba Briseño en Perú (2011). En todos ellos la variable condiciones laborales resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral.

Los docentes se interesan en estar en un ambiente que les permita un bienestar personal y les facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico adecuado y un buen diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerán la satisfacción percibida por el docente.

Nivel de valoración de la supervisión docente

La valoración de la supervisión docente se refiere a la orientación profesional y asistencia dada al docente por los(as) supervisores(as), destinadas a mejorar su desarrollo profesional y laboral, según el punto de vista del(a) docente.

En este estudio, el nivel de valoración de la supervisión docente (la orientación profesional) fue positivo para los siguientes aspectos de la supervisión docente: la atención que reciben de sus supervisores, el apoyo del supervisor y el trato equitativo que brinda. Estos resultados concuerdan con los de Grajales Guerra y Salazar Rodríguez (2000), Salazar Rodríguez (2001), Delgado González (2005) y Barba Briseño (2011). Todos estos estudios encontraron que la supervisión docente resultó un factor predictor de la satisfacción laboral en sus respectivas poblaciones de estudio.

Análisis cualitativo

Las respuestas a las preguntas abiertas mostraron que la población estudiada manifestó estar satisfecha con su trabajo en un 89% y sólo un 11% expresó lo contrario. Asimismo, planteó con claridad las razones por las cuales se siente totalmente satisfecha o no con su labor docente. Un importante grupo (85.8%) planteó propuestas, entre las que se destacan mejoras salariales, inversión en material didáctico, mejoras en la comunicación, provisión de espacios de actualización docente, diálogo, integración y elaboración de planes de estímulos y estudios superiores.

En las instituciones educativas Julia Restrepo y Liceo de Occidente, las condiciones laborales y la supervisión docente son factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes. Dichos factores son necesarios para lograr que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente, necesarios para mejorar el clima laboral y las mejores condiciones en su desempeño.

Hay necesidad de cultivar estos factores, generadores de la satisfacción laboral del personal docente en las instituciones educativas estudiadas. Ello aportaría el mejoramiento del clima y del rendimiento laboral. Aunque los factores internos –agrado por el trabajo docente, autoestima e involucramiento en los roles familiares y hogareños– y los factores externos –equidad en el trato laboral y reconocimiento de logros– no constituyeron factores predictores estadísticamente significativos de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Julia Restrepo y Técnica de Occidente, resultaron valorados por los docentes como factores de la satisfacción laboral en estos establecimientos escolares. Todos los aspectos relacionados con la supervisión docente y las condiciones laborales, deben ser mejorados. Como señalan Anaya Nieto y López Martín (2014), la sociedad avanzada debe luchar por conseguir

profesionales de la enseñanza laboralmente satisfechos, dado que los beneficios al nivel individual y organizacional proceden de la calidad en la educación proporcionada a los educandos y revierten en reputación para nuestras instituciones educativas.

La equidad en el trato laboral y el reconocimiento de logros se constituye en valor agregado y en una fortaleza que debe ser cultivada.

Recomendaciones

Los resultados de esta investigación llevan a formular algunas recomendaciones para los administradores de las instituciones educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo y para futuras investigaciones.

Para las administraciones de las instituciones educativas

1. Fortalecer los programas institucionales con el fin reforzar el grado de satisfacción laboral de los docentes.
2. Organizar actividades culturales y deportivas, porque los docentes manifiestan necesitando de estos espacios.
3. Establecer un plan de capacitación a todo el personal administrativo que tenga docentes a su cargo, para orientarlos en cuanto a la instrucción, motivación y apoyo de los docentes.
4. Elaborar un plan, o ejecutarlo si ya existe, de evaluación objetiva de los docentes que sirva como base para reconocer de manera imparcial su trabajo.

Para futuras investigaciones

1. Realizar estudios longitudinales para evaluar la calidad del nivel de desempeño docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo y

sus factores.

2. Replicar la investigación en otras instituciones educativas del municipio de Tuluá, Valle del Cauca.

APÉNDICE A

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis nula	Variabes	Tipo	Nivel de medición	Rango	Instrumento	Prueba de significación estadística
Los factores internos: el nivel de agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo.	Satisfacción laboral	VD	De intervalo	14 a 98	Encuesta de Opinión ST01, ST02, ST03, ST04, ST05, ST06, ST07, ST08, ST09, ST10, ST11, ST12, ST13, ST14.	Análisis de regresión múltiple
	Nivel de agrado por el trabajo docente	VI	De intervalo	9 a 45	Encuesta de Opinión T01, T14, T17 T27, T42, T44, T54, T56, T64	
	Nivel de autoestima	VI	De intervalo	17 a 85	Encuesta de Opinión A02, A15, A16, A18 A19, A26, A28, A31 A32, A38, A40, A41, A43, A59, A63, A65	
	Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños	VI	De intervalo	6 a 30	Encuesta de Opinión R05, R33, R36, R39 R53, R55	
Los factores externos: el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión docente no son factores que predicen la satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Técnica de Occidente y Julia Restrepo en el municipio de Tuluá en el Valle del Cauca Colombia	Satisfacción laboral	VD	De intervalo	7 a 98	Encuesta de Opinión ST01, ST02, ST03, ST04, ST05, ST06, ST07, ST08, ST09, ST10, ST11, ST12, ST13, ST14.	Análisis de regresión múltiple
	Nivel de reconocimiento de logros	VI	De intervalo	7 a 35	Encuesta de Opinión L03, L09, L10, L20, L24, L37, L45.	
	Equidad en el trato laboral	VI	De intervalo	7 a 35	Encuesta de Opinión E13, E29, E48, E58, E67	
	Condiciones laborales	VI	De intervalo	7 a 35	Encuesta de Opinión C07, C12, C22, C25, C34, C35, C47, C50,	
	Supervisión docente	VI	De intervalo	11 a 55	Encuesta de Opinión S04, S06, S11, S21, S23, S30, S46, S49, S57, S60, S61	

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Satisfacción laboral	Actitud general del docente hacia su trabajo	<p>Se determinó el nivel de satisfacción del docente en algunos aspectos de su trabajo con los siguientes 14 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Ligeramente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Ligeramente satisfecho 6. Satisfecho 7. Totalmente satisfecho <p>ST01. Los procedimientos utilizados por los (las) Administradores (as) de la Universidad para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad. ST02. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas. ST03. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as). ST04. La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su escuela. ST05. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela. ST06. Los sistemas utilizados para promover al personal docente. ST07. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo. ST08. El estatus como docente en la sociedad. ST09. El salario actual que recibe. ST10. Las facilidades para obtener préstamos. ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo. ST12. Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo. ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as). ST14. La autonomía en su labor como docente.</p>	Para determinar el nivel de satisfacción de los docentes se obtuvo la media de los 14 ítems. Se considera la variable como de intervalo .
Nivel de agrado por el trabajo docente	Es la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente.	<p>Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 9 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>T01. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades. T14. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a). *T17. Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos. T27. Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan. T42. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as). T44. Las actividades que realizo como docente son muy interesantes. *T54. Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad. *T56. En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones. *T64. Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina. *Puntuación revertida para: T17, T54, T56, T64.</p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo a media de los 9 ítems. Se consideró la variable como de intervalo.

Nivel de autoestima	Actitud que presenta el docente hacia su persona que refleja el sentido de valía personal que tiene hacia sí mismo.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 17 ítems, según la escala: 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre A02. Soy una persona calmada y/o tranquila. *A08. Pienso que me estoy volviendo loco(a). *A15. Hago las cosas sin haberlas pensado bien. *A16. Cambio de opinión con facilidad. A18. Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia. A19. Asumo responsabilidad por mis errores. A26. Tengo dominio de mí mismo(a). A28. Evito el sentirme vencido(a) fácilmente. A31. Soy una persona feliz. A32. Resuelvo mis problemas con facilidad. A38. Estoy satisfecho(a) de lo que soy. *A40. Me desprecio a mí mismo(a). A41. Puedo cuidarme solo en cualquier situación. *A43. Me gustaría ser una persona distinta. *A59. Soy una persona detestable. *A63. Trato de evadir mis problemas. *A65. Pienso que no valgo nada. *Puntuación revertida para A08, A15, A16, A40, A43, A59, A63, A65.	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 17 ítems. Se consideró la variable como de intervalo .
Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños	Es el grado de compromiso y responsabilidad que el docente presenta ante las necesidades personales del docente que emergen de su papel tradicional en el hogar y la familia.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 6 ítems, según la escala: 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre *R05. Cuando regreso a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas. R33. A mi familia le agrada que trabaje como docente. R36. Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia. R39. En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos. R53. El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia. *R55. Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia. *Puntuación revertida para: R05, R55..	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 6 ítems. Se consideró la variable como de intervalo .

Nivel de reconocimiento de logros	Opinión que el docente tiene sobre la apreciación y estimación que recibe por su labor educativa por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia.	Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron 7 ítems, según la escala: 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre L03. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar. L09. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección. L10. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados,	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 7 ítems. Se consideró la variable como de intervalo .
-----------------------------------	---	--	--

		<p>menciones honoríficas, etc.)</p> <p>L20. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc.)</p> <p>L24. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.</p> <p>*L37. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.</p> <p>L45. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.</p> <p>*Puntuación revertida para el ítem L37.</p>	
--	--	--	--

Equidad en el trato laboral	Opinión que el docente tiene con respecto al trato que recibe en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros.	<p>Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron 7 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre <p>E13. Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo.</p> <p>*E29. Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi escuela.</p> <p>E48. En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.</p> <p>E51. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.</p> <p>*E58. En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones.</p> <p>E66. En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.</p> <p>E67. En mi escuela tanto hombres como mujeres gozamos de las mismas oportunidades de asistir a cursos de desarrollo profesional.</p> <p>*Puntuación revertida para: E29, E58.</p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 7 ítems. Se consideró la variable como de intervalo.
-----------------------------	--	--	---

Condiciones laborales	Se refiere al estado físico del lugar de trabajo y los aspectos generales de la administración escolar definidos en las políticas administrativas.	<p>Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 10 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre <p>C07. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas.</p> <p>C12. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.</p> <p>C22. Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi escuela.</p> <p>*C25. En mi escuela el ambiente de trabajo es frustrante.</p> <p>*C34. Los alrededores de mi escuela son desagradables.</p> <p>C35. Las instalaciones físicas de mi escuela son confortables para trabajar.</p> <p>C47. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.</p> <p>C50. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.</p> <p>C52. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.</p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 10 ítems. Se consideró la variable como de intervalo.
-----------------------	--	---	--

		C62. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores. *Puntuación revertida para: C25, C34.	
--	--	---	--

Supervisión docente	Percepción que el docente tiene sobre la orientación profesional y asistencia que recibe por parte de sus supervisores/as, para mejorar su desarrollo profesional y laboral	<p>Esta variable estuvo determinada por las respuestas que se obtuvieron con los siguientes 11 ítems, según la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre <p>S04. Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mí. S06. Mi supervisor inmediato me apoya. S11. Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.</p> <p>*S21. Mi supervisor inmediato practica el favoritismo. *S23. Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.</p> <p>S30. Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción. S46. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo. S49. Mi supervisor inmediato acepta sugerencias. S57. Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda. S60. Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.</p> <p>*S61. Mi supervisor inmediato me hace sentir Incómodo (a).</p> <p>*Puntuación revertida para: S21, S23, S61.</p>	Cada indicador se mide en una escala que va de 1 a 5 puntos. La variable se midió tomando en cuenta la dirección de cada ítem. Se obtuvo la media de los 11 ítems. Se consideró la variable como de intervalo.
---------------------	---	---	--

APÉNDICE C

INSTRUMENTO



INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE MORELOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN
DIVISIÓN DE POSGRADO

Morelos, Nuevo León, México

ENCUESTA DE OPINIÓN PARA LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIA RESTREPO Y LICEO DE OCCIDENTE _____

Por Salazar Rodríguez (2002)

El propósito de esta encuesta es conocer su opinión con respecto a diferentes aspectos de su labor docente. Por favor le pedimos que responda con toda sinceridad, a todas las declaraciones de cada una de las partes que aparecen en este formulario.

Usted no está siendo examinado(a) o evaluado(a), esto significa que no hay respuestas correctas o incorrectas. Solamente deseamos conocer su opinión.

Sus respuestas serán consideradas confidenciales y la opinión que usted exprese será muy valiosa en la recolección de la información solicitada.

Al terminar de responder a la presente encuesta, por favor la devuelve a la persona que se la entregó.

Agradecemos mucho su colaboración.

PARTE I. Instrucciones. En esta parte deseamos conocer si usted está satisfecho(a) con algunos aspectos dados en su centro de trabajo. Después de leer cada declaración coloque una X en la casilla (**sólo una**) que indique el grado de satisfacción que usted tiene en cada una de ellas. Utilice la siguiente escala:

1 Totalmente Insatisfecho (a)	2 Insatisfecho (a)	3 Ligeramente Insatisfecho (a)	4 Ni satisfecho(a) Ni insatisfecho (a)	5 Ligeramente satisfecho(a)	6 Satisfecho (a)	7 Totalmente satisfecho(a)
-------------------------------------	-----------------------	--------------------------------------	--	-----------------------------------	---------------------	----------------------------------

ST01. Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la institución Educativa para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad.	1	2	3	4	5	6	7
ST02. El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas	1	2	3	4	5	6	7
ST03. Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as)	1	2	3	4	5	6	7
ST04. La supervisión que hace de su trabajo docente el coordinador(a) de su Institución Educativa.	1	2	3	4	5	6	7
ST05. Las reglas de trabajo establecidas por la administración de la escuela.	1	2	3	4	5	6	7
ST06. Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	1	2	3	4	5	6	7
ST07. Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo	1	2	3	4	5	6	7
ST08. El estatus como docente en la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7
ST09. El salario actual que recibe	1	2	3	4	5	6	7
ST10. Las facilidades para obtener préstamos.	1	2	3	4	5	6	7

ST11. Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
ST12. Las relaciones que se dan con los (las) compañeros(as) de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
ST13. Las normas vigentes en sus relaciones con sus amigos(as).	1	2	3	4	5	6	7
ST14. La autonomía en su labor como docente	1	2	3	4	5	6	7

PARTE II. Instrucciones. En esta sección identifique su respuesta colocando una X dentro de la casilla que corresponde a su situación personal. Use la siguiente escala:

1. NUNCA	2. RARA VEZ	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
-----------------	--------------------	-------------------	------------------------	-------------------

T01. La enseñanza me da la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	1	2	3	4	5
A02. Soy una persona calmada y/o tranquila	1	2	3	4	5
L03. Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	1	2	3	4	5
S04. Mi supervisor inmediato me explica qué es lo que se espera de mi.	1	2	3	4	5
R05. Cuando regreso a casa tengo que realizar algunas tareas domésticas.	1	2	3	4	5
S06. Mi supervisor inmediato me apoya	1	2	3	4	5
C07. En mi escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas	1	2	3	4	5
A08. Pienso que me estoy volviendo loco(a).	1	2	3	4	5
L09. Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	1	2	3	4	5
L10. He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	1	2	3	4	5
S11. Mi supervisor inmediato trata a todos por igual.	1	2	3	4	5
C12. Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis Alumnos.	1	2	3	4	5
E13. Recibo igual salario que mis compañeros y compañeras en el mismo puesto de trabajo	1	2	3	4	5
T14. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo(a).	1	2	3	4	5
A15. Hago las cosas sin haberlas pensado bien	1	2	3	4	5
A16. Cambio de opinión con facilidad.	1	2	3	4	5
T17. Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos.	1	2	3	4	5
A18. Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia.	1	2	3	4	5
A19. Asumo responsabilidad por mis errores	1	2	3	4	5
L20. Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, flores, etc)	1	2	3	4	5
S21. Mi supervisor inmediato practica el favoritismo	1	2	3	4	5
C22. Los planes y programas de estudios están claramente definidos por la administración de mi institución.	1	2	3	4	5
S23. Recibo instrucciones sin sentido de parte de mi supervisor inmediato.	1	2	3	4	5
L24. Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza	1	2	3	4	5
C25. En mi institución el ambiente de trabajo es frustrante.	1	2	3	4	5
A26. Tengo dominio de mí mismo(a).	1	2	3	4	5
T27. Tengo mucho interés en que mis alumnos aprendan	1	2	3	4	5
A28. Evito el sentirme vencido(a) fácilmente	1	2	3	4	5

E29. Las mujeres están expuestas a abusos de autoridad en mi institución	1	2	3	4	5
S30. Mi supervisor inmediato me da asistencia para mejorar la instrucción.	1	2	3	4	5
A31. Soy una persona feliz.	1	2	3	4	5
A32. Resuelvo mis problemas con facilidad.	1	2	3	4	5
R33. A mi familia le agrada que trabaje como docente.	1	2	3	4	5
C34. Los alrededores de mi institución son desagradables.	1	2	3	4	5
C35. Las instalaciones físicas de mi institución son confortables para trabajar.	1	2	3	4	5
R36. Dispongo de tiempo suficiente para atender a mi familia	1	2	3	4	5
1. NUNCA	2. RARA VEZ	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE	

L37. Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	1	2	3	4	5
A38. Estoy satisfecho(a) de lo que soy.	1	2	3	4	5
R39. En mi casa recibo ayuda en los quehaceres domésticos.	1	2	3	4	5
A40. Me desprecio a mí mismo(a).	1	2	3	4	5
A41. Puedo cuidarme solo en cualquier situación.	1	2	3	4	5
T42. Disfruto de las actividades que realizo con mis alumnos(as).	1	2	3	4	5
A43. Me gustaría ser una persona distinta.	1	2	3	4	5
T44. Las actividades que realizo como docente son muy interesantes.	1	2	3	4	5
L45. En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	1	2	3	4	5
S46. Mi supervisor inmediato pone a disposición el material que yo necesito para hacer lo mejor que puedo.	1	2	3	4	5
C47. La administración de mi escuela comunica claramente sus políticas administrativas.	1	2	3	4	5
E48. En mi escuela hombres y mujeres disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo.	1	2	3	4	5
S49. Mi supervisor inmediato acepta sugerencias.	1	2	3	4	5
C50. La administración de mi escuela define con claridad los derechos y obligaciones del personal docente.	1	2	3	4	5
E51. En mi escuela nuestros superiores tratan igual a hombres que a mujeres.	1	2	3	4	5
C52. Dispongo de un salón de clases iluminado adecuadamente.	1	2	3	4	5
R53. El salario que gano es suficiente para mantener a mi familia.	1	2	3	4	5
T54. Pienso que el trabajo como docente desalienta la originalidad.	1	2	3	4	5
R55. Cuando me voy a trabajar a la escuela dejo los alimentos preparados para mi familia.	1	2	3	4	5
T56. En el trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones.	1	2	3	4	5
S57. Mi supervisor inmediato me atiende cuando necesito ayuda.	1	2	3	4	5
E58. En mi escuela las decisiones definitivas las toman los varones.	1	2	3	4	5
A59. Soy una persona detestable.	1	2	3	4	5
S60. Mi supervisor inmediato me da sugerencias para mejorar mi trabajo docente.	1	2	3	4	5
S61. Mi supervisor inmediato me hace sentir incómodo(a).	1	2	3	4	5

C62. La administración de mi escuela efectúa evaluaciones justas de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
A63. Trato de evadir mis problemas.	1	2	3	4	5
T64. Siento que la labor docente consiste en actividades de rutina.	1	2	3	4	5
A65. Pienso que no valgo nada.	1	2	3	4	5
E66. En mi escuela hombres y mujeres tenemos la misma autonomía para trabajar.	1	2	3	4	5

PARTE III. Instrucciones. Responda con sinceridad a las siguientes preguntas:

1. ¿Está usted totalmente satisfecho(a) con su trabajo como docente?

Sí No

2. Indique algunas razones de su respuesta anterior:

3. ¿Qué recomendaría usted para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en su centro de trabajo?

PARTE IV. Por favor llene los espacios con la información requerida:

A. Edad: _____ B. Género: _____ 1. Masculino _____ 2. Femenino	C. Estado civil: _____ 1. Soltero _____ 2. Casado _____ 3. Divorciado _____ 4. Separado _____ 5. Viudo(a)	D. Nivel de estudios más alto que tiene usted terminado: _____ 1. Bachillerato _____ 2. Universitario _____ 3. Maestría _____ 4. Doctorado
E. Años de experiencia docente: _____	G. Tipo de contrato: _____ 1. A Terminio fijo	H. Título universitario obtenido _____ 1. Licenciatura

<p>F. Vinculación actual</p> <p>____ 1. Educación Oficial</p> <p>____ 2. Educación Privada</p> <p>____ 3. Oficial y privada</p>	<p>____ 2. A término Indefinido</p>	<p>____ 2. Profesional de otra línea diferente a educación. ¿Cuál?</p> <p>_____</p>
<p>I. Nivel o niveles de enseñanza en que labora:</p> <p>____ 1. Pre-escolar</p> <p>____ 2. Primaria</p> <p>____ 3. Secundaria</p> <p>____ 4. Media Técnica</p>	<p>J. Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional</p> <p>____ 1. Pública</p> <p>____ 2. Privada</p>	<p>k. Ubicación de la sede</p> <p>____ 1. Urbana</p> <p>____ 2. Rural</p> <p>L. Estrato socio económico de la población atendida</p> <p>____ 1. Estratos 1 y 2</p> <p>____ 2. Estratos 3 y 4</p> <p>____ 3. Estratos 5 y 6</p>

¡MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

APÉNDICE D

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	73	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	14

Nivel de autoestima

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	73	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.809	17

Nivel de agrado por el trabajo docente

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	73	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.871	9

Grado de involucramiento en roles familiares

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	71	97.3
	Excluidos ^a	2	2.7
	Total	73	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.020	6

Nivel de reconocimiento de logros

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	73	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.690	7

Equidad en el trato laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	73	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.758	6

Condiciones laborales

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	72	98.6
	Excluidos ^a	1	1.4
	Total	73	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.647	10

Supervisión docente

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	73	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.843	11

APÉNDICE E

DATOS DEMOGRAFICOS

DATOS DEMOGRAFICOS

Estadísticos

		Edad	Género	Estado civil	Nivel de estudios	Años de experiencia	Vinculación	Tipo de contrato	Título	Nivel de enseñanza	Tipo de institución	Ubicación sede	Estrato de la pob.
N	Válidos	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	23	1	1.4	1.4	1.4
	25	1	1.4	1.4	2.7
	27	2	2.7	2.7	5.5
	30	4	5.5	5.5	11.0
	32	2	2.7	2.7	13.7
	34	2	2.7	2.7	16.4
	35	3	4.1	4.1	20.5
	37	2	2.7	2.7	23.3
	38	1	1.4	1.4	24.7
	39	2	2.7	2.7	27.4
	40	4	5.5	5.5	32.9
Válidos	41	1	1.4	1.4	34.2
	42	1	1.4	1.4	35.6
	43	3	4.1	4.1	39.7
	44	1	1.4	1.4	41.1
	45	2	2.7	2.7	43.8
	46	1	1.4	1.4	45.2
	47	2	2.7	2.7	47.9
	49	5	6.8	6.8	54.8
	50	4	5.5	5.5	60.3
	51	1	1.4	1.4	61.6
	52	4	5.5	5.5	67.1
	53	1	1.4	1.4	68.5

54	4	5.5	5.5	74.0
55	5	6.8	6.8	80.8
56	2	2.7	2.7	83.6
57	3	4.1	4.1	87.7
58	2	2.7	2.7	90.4
59	1	1.4	1.4	91.8
60	2	2.7	2.7	94.5
61	2	2.7	2.7	97.3
62	1	1.4	1.4	98.6
65	1	1.4	1.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
M	24	32.9	32.9	32.9
Válidos F	49	67.1	67.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
soltero	17	23.3	23.3	23.3
casado	45	61.6	61.6	84.9
divorciado	3	4.1	4.1	89.0
Válidos separado	6	8.2	8.2	97.3
viudo	2	2.7	2.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Nivel de estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

	bachillerato	1	1.4	1.4	1.4
	universitario	58	79.5	79.5	80.8
Válidos	maestría	12	16.4	16.4	97.3
	doctorado	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Años de experiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	1	1.4	1.4
	3	1	1.4	2.7
	5	2	2.7	5.5
	6	3	4.1	9.6
	7	2	2.7	12.3
	8	5	6.8	19.2
	9	1	1.4	20.5
	10	4	5.5	26.0
	11	2	2.7	28.8
	13	2	2.7	31.5
	14	1	1.4	32.9
	15	5	6.8	39.7
Válidos	16	1	1.4	41.1
	17	5	6.8	47.9
	18	2	2.7	50.7
	20	3	4.1	54.8
	21	1	1.4	56.2
	22	1	1.4	57.5
	24	2	2.7	60.3
	25	5	6.8	67.1
	27	2	2.7	69.9
	28	1	1.4	71.2
	29	4	5.5	76.7
	30	3	4.1	80.8
	31	1	1.4	82.2

32	3	4.1	4.1	86.3
34	2	2.7	2.7	89.0
35	3	4.1	4.1	93.2
36	3	4.1	4.1	97.3
38	1	1.4	1.4	98.6
41	1	1.4	1.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Vinculación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos oficial	68	93.2	93.2	93.2
privada	3	4.1	4.1	97.3
oficial y privada	2	2.7	2.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Tipo de contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A término fijo	17	23.3	23.3	23.3
A término indefinido	56	76.7	76.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Título

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Licenciatura	51	69.9	69.9	69.9
Profesional u otro	20	27.4	27.4	97.3
4	2	2.7	2.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Nivel de enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	preescolar	4	5.5	5.5
	primaria	31	42.5	47.9
	secundaria	28	38.4	86.3
	media técnica	10	13.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0

Tipo de institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	pública	46	63.0	63.0
	privada	27	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0

Ubicación sede

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	urbana	65	89.0	89.0
	rural	7	9.6	98.6
	3	1	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0

Estrato de la pob.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 y 2	42	57.5	57.5
	Estratos 3 y 4	24	32.9	90.4
	Estratos 5 y 6	7	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0

APÉNDICE F

DESCRIPTIVOS DE LOS CONSTRUCTOS DEL ESTUDIO

DESCRIPTIVES VARIABLES=ST T A L S C R E
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX
 /SORT=MEAN (D) .

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
ST	73	1.00	6.57	5.2798	.95630
T	73	1.89	5.00	4.1826	.77166
A	73	2.76	4.88	4.0492	.44767
C	73	2.70	5.00	3.8656	.50475
S	73	2.09	4.91	3.6301	.68355
E	73	1.83	5.00	3.6119	.94488
L	73	2.29	5.00	3.5499	.64711
R	73	2.50	4.33	3.3014	.37747
N válido (según lista)	73				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25
 P26 ST

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
ST01	73	1	7	5.16	1.354
ST02	73	1	7	4.53	1.573
ST03	73	1	7	5.88	1.105
ST04	73	1	7	5.79	1.224
ST05	73	1	7	5.56	1.190
ST06	73	1	7	4.96	1.495
ST07	73	1	7	4.73	1.828
ST08	73	1	7	5.05	1.707
ST09	73	1	7	4.60	1.605
ST10	73	1	7	5.40	1.351
ST11	73	1	7	5.42	1.246
ST12	73	1	7	5.66	1.204
ST13	73	1	7	5.66	1.070
ST14	73	1	7	5.51	1.203
ST	73	1.00	6.57	5.2798	.95630
N válido (según lista)	73				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P27 P40 P43 P53 P68 P70 P80 P82 P90 T

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
T01	73	3	5	4.68	.497
T14	73	1	5	4.14	1.032
T17	73	1	5	3.84	1.323
T27	73	1	5	4.70	.845
T42	73	1	5	4.66	.946
T44	73	1	5	4.14	1.032
T54	73	1	5	3.81	1.319
T56	73	1	5	3.85	1.298
T64	73	1	5	3.84	1.323
T	73	1.89	5.00	4.1826	.77166
N válido (según lista)	73				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P28 P34 P41 P42 P44 P45 P52 P54 P57 P58 P64 P66 P67 P69 P85 P89 P91 Autoestima

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
A02	73	2	5	4.22	.786
A08	73	1	5	4.08	1.211
A15	73	1	5	3.75	1.267
A16	73	1	5	3.70	1.198
A18	73	1	5	4.42	.942
A19	73	1	5	4.42	.942
A26	73	1	5	4.34	.961
A28	73	1	5	4.15	1.255
A31	73	1	5	4.32	.814
A32	73	1	5	4.25	.778
A38	73	1	5	4.48	.709
A40	73	1	5	4.08	1.187
A41	73	1	5	4.33	.973
A43	73	2	5	4.25	.795
A59	73	1	5	4.03	1.105
A63	73	1	5	3.64	1.171
A65	73	1	5	3.88	1.013
A	73	2.53	5.00	4.1378	.50756
N válido (según lista)	73				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P29 P35 P36 P46 P50 P63 P71 L

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
L03	73	2	5	3.79	1.013
L09	73	1	5	3.40	1.187
L10	73	1	5	2.79	1.258
L20	73	2	5	3.70	1.037
L24	73	1	5	3.60	1.266
L37	73	2	5	3.86	.787
L45	73	2	5	3.70	1.037
L	73	2.29	5.00	3.5499	.64711
N válido (según lista)	73				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P39 P55 P74 P77 P84 P92 E

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
E13	73	1	5	3.22	1.694
E29	73	1	5	3.90	1.416
E48	73	1	5	3.22	1.694
E51	73	1	5	3.21	1.683
E58	73	2	5	4.07	.855
E66	73	3	5	4.05	.724
E	73	1.83	5.00	3.6119	.94488
N válido (según lista)	73				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P33 P38 P48 P51 P60 P61 P73 P76 P78 P88 C

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
C07	73	1	5	4.10	.853
C12	73	1	5	3.52	.973
C22	73	1	5	4.10	1.132
C25	72	1	5	3.57	1.254
C34	73	1	5	3.16	1.519
C35	73	1	5	3.99	.979
C47	73	1	5	4.10	1.132
C50	73	2	5	4.01	.736
C52	73	1	5	4.10	.853
C62	73	2	5	4.01	.736
C	73	2.70	5.00	3.8656	.50475
N válido (según lista)	72				

DESCRIPTIVES VARIABLES=P30 P32 P37 P47 P49 P56 P72 P75 P83 P86 P87 S

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
S04	73	1	5	3.79	1.027
S06	73	1	5	4.18	.918
S11	73	1	5	3.67	1.131
S21	73	1	5	3.30	1.330
S23	73	1	5	3.78	1.216
S30	73	1	5	3.71	1.219
S46	73	1	5	3.79	1.027
S49	73	1	5	3.81	1.036
S57	73	1	5	3.79	1.027
S60	73	1	5	3.79	1.027
S61	73	1	4	2.30	1.037
S	73	2.09	4.91	3.6301	.68355
N válido (según lista)	73				

DESCRIPTIVES VARIABLES=ST T A L E C S

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
ST	73	1.00	6.57	5.2798	.95630
T	73	1.89	5.00	4.1826	.77166
A	73	2.53	5.00	4.1378	.50756
L	73	2.29	5.00	3.5499	.64711
E	73	1.83	5.00	3.6119	.94488
C	73	2.70	5.00	3.8656	.50475
S	73	2.09	4.91	3.6301	.68355
N válido (según lista)	73				

APÉNDICE G

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Regresión múltiple

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	A, T ^b	T	Introducir Hacia atrás (criterio: Prob. de F para salir >= .100).
2			
3		A	Hacia atrás (criterio: Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: ST

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.211 ^a	.044	.017	.94810
2	.190 ^b	.036	.023	.94547
3	.000 ^c	.000	.000	.95630

a. Variables predictoras: (Constante), A, T

b. Variables predictoras: (Constante), A

c. Variable predictora: (constante)

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2.922	2	1.461	1.625	.204 ^b
	Residual	62.922	70	.899		
	Total	65.844	72			
2	Regresión	2.376	1	2.376	2.658	.107 ^c
	Residual	63.468	71	.894		
	Total	65.844	72			
3	Regresión	.000	0	.000	.	^d

Residual	65.844	72	.915	
Total	65.844	72		

- a. Variable dependiente: ST
b. Variables predictoras: (Constante), A, T
c. Variables predictoras: (Constante), A
d. Variable predictora: (constante)

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3.678	.931		3.953	.000
	T	.132	.169	.107	.779	.438
	A	.254	.258	.135	.984	.329
2	(Constante)	3.799	.915		4.151	.000
	A	.358	.220	.190	1.630	.107
3	(Constante)	5.280	.112		47.173	.000

- a. Variable dependiente: ST

Variables excluidas^a

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
2	T	.107 ^b	.779	.438	.093	.730
3	T	.177 ^c	1.511	.135	.177	1.000
	A	.190 ^c	1.630	.107	.190	1.000

- a. Variable dependiente: ST
b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), A
c. Variable predictora: (constante)

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	S, E, L, C ^b	.	Introducir

2	E	Hacia atrás (criterio: Prob. de F para salir >= .100).
3	L	Hacia atrás (criterio: Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: ST

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.681 ^a	.464	.432	.72050
2	.679 ^b	.461	.438	.71700
3	.668 ^c	.446	.430	.72168

a. Variables predictoras: (Constante), S, E, L, C

b. Variables predictoras: (Constante), S, L, C

c. Variables predictoras: (Constante), S, C

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	30.544	4	7.636	14.710	.000 ^b
	Residual	35.300	68	.519		
	Total	65.844	72			
2	Regresión	30.372	3	10.124	19.693	.000 ^c
	Residual	35.472	69	.514		
	Total	65.844	72			
3	Regresión	29.387	2	14.693	28.211	.000 ^d
	Residual	36.458	70	.521		
	Total	65.844	72			

a. Variable dependiente: ST

b. Variables predictoras: (Constante), S, E, L, C

c. Variables predictoras: (Constante), S, L, C

d. Variables predictoras: (Constante), S, C

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	.395	.704		.560	.577
	L	.205	.161	.139	1.278	.206
	E	.054	.094	.053	.575	.567
	C	.538	.208	.284	2.581	.012
	S	.519	.164	.371	3.156	.002
2	(Constante)	.479	.686		.698	.487
	L	.219	.158	.148	1.385	.171
	C	.557	.205	.294	2.721	.008
	S	.515	.163	.368	3.152	.002
3	(Constante)	.731	.665		1.099	.276
	C	.605	.203	.319	2.981	.004
	S	.609	.150	.435	4.062	.000

a. Variable dependiente: ST

Variables excluidas^a

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
						Tolerancia
2	E	.053 ^b	.575	.567	.070	.922
3	E	.071 ^c	.769	.444	.092	.942
	L	.148 ^c	1.385	.171	.164	.681

a. Variable dependiente: ST

b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), S, L, C

c. Variables predictoras en el modelo: (Constante), S, C

REFERENCIAS

- Abarca Valenzuela, S., Leterier Ferrada, A., Aravena Vega, V. y Jiménez Figueroa, A., (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Adamson, F. y Darling-Hammond, L. (2012). Funding disparities and the inequitable distribution of teachers: Evaluating sources and solutions. *Education Policy Analysis Archives*, 20(37), 128-139. doi:10.14507/epaa.v20n37.2012
- Almanza Junco, C., y Pulido, M. (2016). El clima organizacional como factor de competitividad en empresas BPO Bogotá, Colombia. *Gestión Ingenio y Sociedad*, 1(1), 99-101.
- Anaya Nieto, D., y López Martín, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012–13 y comparación con los resultados 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 365. doi:10.4438/1988-592X-RE2014-365-266
- Anaya Nieto, D. y López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283341409012>
- Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283–294.
- Arce Ortiz, E. G. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias* (2ª ed.). Lima: Palestra.
- Atalaya Pisco, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 45-76.
- Barba Briceño, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR* (Tesis doctoral). Andrews University, Berrien Springs, MI, EE. UU.

- Barraza Macías, A. y Ortega Muñoz, F. (2009, julio). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Battitori, J. R. (2010). *Motivational factors in veteran New Jersey teacher job satisfaction and reaction* (Tesis doctoral). De la base de datos ProQuest Dissertations and Theses. (UMI N° 3416592)
- Branden, N. (2010). *Como mejorar su autoestima*. Barcelona: Paidós ibérica.
- Campos Madrigal, C. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J. y Hofman, A. H. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27, 115-132. doi:10.1007/s10212-011-0069-2
- Carmona, M. (2007). Gente + Servicio = ganancias. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 30-33.
- Carnoy, M. (2007). *Economía de la educación*. Barcelona: UOC.
- Chacón, E. (2007). Evolución codo a codo. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 66-69.
- 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 de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Chiang Vega, M. M. y Ojeda Hidalgo, J. F. (2013). Estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Theoria*, 58(2), 39-60.
- Cockerell, L. (2008). *Ponga magia en su empresa*. Barcelona: Empresa Activa.
- Coller i Porta, X. (1991). Roles familiares y mercado de trabajo. *Revista de Sociología*, 36(1), 93-114. doi:105565/rev/papers/v36n0.1589
- Cortés, F. (2006). *Vivir para triunfar: hacia la cumbre del éxito*. México: Asociación Publicadora Interamericana.
- De Esteban Villar, M. (2013). *El prestigio de la profesión docente en España: percepción y realidad*. Madrid: Fundación Europea Sociedad y Educación.

- De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Peña, J. I. y Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42.
- De Pablos, J. M., Colás Bravo, P., y González, M. T. (2011). Bienestar docente e innovación con tecnologías de la información y la comunicación. *Revista Investigación Educativa*, 29(1), 59-81.
- Delgado González, M. (2003). *Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Díaz González, P. y Barroso, J. (2008). Satisfacción del profesorado de educación física en educación secundaria. *efdeportes.com*, 13(122). Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd122/satisfaccion-del-profesorado-de-educacionfisica.htm>
- Dzul Ramírez, N. (2010). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de tres planteles educativos en el municipio de Torreón, Coahuila* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- EduGlobal y ProfeDatos. (2012). *Primer censo docente en Chile*. Recuperado de http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/presentacion_edugloabl_censo.pdf
- Eurydice. (2002). *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Informe I: Formación inicial del profesorado y transición a la vida laboral*. Madrid: Secretaria General Técnica, CIDE.
- Evan, G. y Honeyman, D. (1999). Climate and job satisfaction among community colleges. *Journal of Applied Research for the Florida Association of Community Colleges*, 2(1), 1-2.
- Furnham, A. y Pelcatre Ortega, G. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
- García Ruiz, P. (2013). Contexto del informe: el debate sobre el prestigio de la profesión docente. En M. de Esteban Villar (Coord.), *El prestigio de la profesión docente en España: percepción y realidad* (pp. 13-31). Madrid: Fundación Europea Sociedad y Educación.
- Grajales Guerra, T. (2010). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias*, 1, 10-65.
- Gibson, J. (1996). *Las organizaciones* (8ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Gil Flores, J. (2017). The role of personal characteristics and school characteristics in explaining teacher job satisfaction. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16-22. doi:10.1387/Rev.Psicodidact.15501
- Gómez López G. A. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- González Pérez, P. L. (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* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México.
- Gordillo, M. V. (1988). La satisfacción profesional del profesor. Consecuencias para la orientación educativa. En A. Villa (Coord.), *Perspectivas y problemas de la función docente* (pp. 259-266). Madrid: Narcea.
- Griffin, D. K. (2010). A survey of Bahamian and Jamaican teacher level of motivation and job satisfaction. *Journal of Invitational Theory and Practice*, 16, 57-77.
- Guell Maet, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (Tesis doctoral). Universidad Internacional de Catalunya, España.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández Sánchez, M. (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml>
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hodgetts, R. M. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones* (6ª ed.). México: Interamericana.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.
- Hoopock, R. y Odom, C.L. (1940). Job satisfaction. *Occupations*, 19(1), 24–29. doi:10.1002/j.2164-5892.1940.tb02267.x
- Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., y Miranda Celis, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134.

- Johnson, S. (2011). Targeted comprehensive induction for urban educators: An exploration of teacher motivation and retention. *The New Educator*, 7(2), 131-152. doi:10.1080/1547688X2011574586
- Judge, T. A. y Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948. doi:10.1037/0021-9010.78.6.939
- Kalleberg, A. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42,124-143. doi:10.2307/2117735
- Klassen, R. M, Usher, E. L. y Bong, M. M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78, 464-486. doi:10.108/00220970903292945
- Knight, G. (2012). La filosofía de la educación adventista. *Revista de Educación Adventista*, 33, 31-41.
- Larraz, I. (2014, 12 de octubre). Informe sobre satisfacción laboral. *El Tiempo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral-/14674698>
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Linares Olivos, O. L. y Gutiérrez Martínez, R. E. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36.
- Lo, C. C. (2010). How student satisfaction factors affect perceived learning. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 10(1), 47-54.
- Locke, E. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Loitegui, Aldaz, J. R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Malik, M. A. R., Butt, A. N. y Choi, J. N. (2015). Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 59-74. doi:10.1002/job.1943
- Marchesi Ullastres, Á. y Díaz Fouz, T. (2007). *Las emociones y los valores del profesorado*, Madrid: Fundación Santa María.

- Martin, N. K., Sass, D. A. y Schmitt, T. A. (2012). Teacher efficacy in student, engagement Instructional management, student, stressors, and burnout: A theoretical model using in-class variables to predict teachers intent-to-leave. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 28(4), 546-559. doi:10.1016/j.tat.,2011.12.003
- Meronek, J. S. y Tan, J. A. (2004). Personality predictors of firefighter job performance and job satisfaction. *Applied H. R. M. Research*, 9(1-2), 39-40.
- Monterde Valenzuela, M. A. y Bustamante López, A. (2014). Ambiente laboral, aprendizaje y competitividad en la pequeña y mediana empresa. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 7(2), 95-106.
- Moliner Velásquez, B. y Berenguer Contrí, G. (2011). El efecto de la satisfacción del cliente en la lealtad. Aplicación en establecimientos minoristas. *Cuadernos de Administración*, 23(42), 101-124.
- Moreno Cubillos, C. L., Sepúlveda Gallego, L. E. y Restrepo Rendón, L. F. (2012). Discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 59-76.
- Nunes Baptista, M., Rigotto, D. M., Ferrari Cardoso, H. y Marín Rueda, F. (2012). Soporte social, familiar y autoconcepto: relación entre los constructos. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 1-18.
- Oliveira, D. P. R. (2004). *Planejamento estratégico – Conceitos, metodologías e práticas*. São Paulo: Atlas.
- Ortega, L. (2007). Fórmula del crecimiento. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 34-37.
- Ortiz Serrano, P. y Cruz García, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, 13. Recuperado de <http://psicolatina.org/13/clima.html>
- Padrón Hernández, M. (1994). *La satisfacción profesional del profesorado* (Tesis doctoral). Universidad de la Laguna, Canarias.
- Palomares Aguirre, M. (2000). Variables que condicionan la satisfacción de los profesores que trabajan en colegios rurales agrupados. *Bordon: Revista de Orientación Pedagógica*, 52(2), 213-227.
- Patrón, R. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global. *Anáhuac Journal*, 13(2), 9-26.
- Peiró, J. M. (2000). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.

- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L y Rodríguez, I. (2014) Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 5-14.
- Peña Cardenas, M. C., Olloqui López, A. M. y Aguilar Fraile, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal–mecánica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(3), 115-128.
- Pérez, M. P. (2015). *An analytical study of school climate and principal leadership* (Tesis doctoral). De la base de datos ProQuest Dissertations and Theses. (UMI N° 8704512)
- Piñeyro, M. L. (2004). *El malestar docente*. México: Observatorio Ciudadano de la Educación.
- Fundación Europea Sociedad y Educación. (2013). *El prestigio de la formación docente en España: Percepción y realidad*. Recuperado de <http://www.sociedadyeducacion.org/site/wp-content/uploads/Informe.pdf>
- Riso, W. (2012). *Enamórate de ti: el valor imprescindible de la autoestima*. Madrid: Planeta.
- Rivas Cuellar, M. E. y López Fernández-Escandón, M. (2012). *Psicología social de las organizaciones*. Madrid: Centro de Documentación de Estudios y Oposiciones.
- Robbins, S. (1994). *Administración: teoría y práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional* (8a. ed.). México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14(2), 253-267.
- Rojas Betancur, M., Méndez Villamizar, R. y Montero Torres, L. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 40, 204-215.
- Ruiz Cortés, L. (2014). *Grado de satisfacción laboral autopercibida por docentes en cinco colegios de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur* (Tesis de maestría). Universidad de Morelia, Morelia, Nuevo León, México.

- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.
- San, A. (2013). *Satisfaccio i motivació laboral dels educadors catalans*. Recuperado de <http://www.Educaweb.com>
- Salazar Rodríguez, A. L. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras Beliceñas al inicio del milenio 2000* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Sandoval, N. (2007). Que “les brillen los ojos”. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 58-60.
- Shimazu, A., Shimazu, M. y Odahara, T. (2004). Job control and social support as coping resources in job satisfaction. *Psychological Reports*, 94(2), 449-456. doi:10.2466/PRO.94.2.449-456.
- Sigüenza, M. C., Brotons, M. y Huete, R. (2013). The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain. *Revista de Ocio y Turismo*, 6, 182-200.
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069 doi: 10.1016/j.tate.2009.11.01
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. doi:10.1016/j.tate.2011.04.001
- Skibba, J. S. y Tan, J. A. (2004). Personality predictors of firefighter job performance and job satisfaction. *Applied Human Resource Management Research*, 9(1-2), 39-40.
- Spector, P. E. (2005). Introduction: The dispositional approach to job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 57-58. doi:10.1002/job.297
- Tejeda de la Cruz, K. E. (2007). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el 2006* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Tesouro, M., Corominas, E., Teixidó, J. y Puiggali, J. (2014). La autoeficacia docente e investigadora del profesorado universitario: Relación con su estilo docente e influencia en sus concepciones sobre el nexo docencia-investigación. *Revista e Investigación Educativa*, 32(1), 169-186.
- Torres, O. (2003). *Insatisfacción laboral: investigación de campo*. Recuperado de <http://www.altillo.com>

- Vargas Hernández, I. (2007). El paraíso laboral sí existe. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 16-19.
- Vallés Arándiga, A. y Vallés Tortosa, C. (2010). *El estrés docente: estrategias de afrontamiento emocional*. Alcalá de Guardaira: Mad.
- Vigo Sánchez, E. A. (2016). Grado de satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas. *Alma Mater*, 3(4), 13-21.
- White, E. (1987). *La educación*. México: APIA.
- White, E. (1995). *Primeros escritos*. Harrah, OK: Academy Enterprises.
- White, E. (2005). *Consejos para los maestros*. México: APIA.
- Willes, K. (2000). *Técnicas de supervisión para mejorar escuelas*. México: Trillas.
- Zubieta, J. C. y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Centro de investigación, Documentación y Evaluación.