

## RESUMEN

### SATISFACCIÓN LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE LOGROS EN DOCENTES DE ALGUNOS COLEGIOS PRIVADOS DE MÉXICO EN EL AÑO 2019

por

Mario Alberto Vázquez Peralta

Asesora principal: Clara Lilia Campos Madrigal

## **RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA**

Universidad de Morelos

Facultad de Educación

Título: SATISFACCIÓN LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE LOGROS EN DOCENTES DE ALGUNOS COLEGIOS PRIVADOS DE MÉXICO EN EL AÑO 2019

Nombre del investigador: Mario Alberto Vázquez Peralta

Nombre y título de la asesora principal: Clara Lilia Campos Madrigal, Doctora en Educación

Fecha de culminación: julio de 2022

### **Problema**

El problema de investigación planteado fue el siguiente: ¿existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes de algunos colegios privados de México, en el año 2019?

### **Metodología**

Esta investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional. Se administró un instrumento a docentes de 22 a 66 años, en ocho colegios privados que laboran en el nivel básico en algunos estados de México. La población total estimada fue de 148 docentes.

El instrumento que se utilizó para la recolección de los datos fue creado por Dzul Ramírez (2010), el cual permite medir la satisfacción laboral a través de 14 ítems y el reconocimiento de logros por medio de siete ítems. La confiabilidad del instrumento para los 14 ítems de la variable satisfacción laboral fue de .883 y para la variable el reconocimiento de logros fue de .713.

### Resultados

La hipótesis principal planteada fue la siguiente: no existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercebido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.

En esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson. Las variables consideradas fueron la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros. Al correr la prueba estadística, se encontró un valor  $r$  de .528 y un nivel de significación  $p$  de .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se rechazó la hipótesis nula; esto indica que sí existe una relación significativa positiva en grado *moderada* entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en los docentes de la población estudiada. Es decir que, a mayor reconocimiento de logros existe una mayor satisfacción laboral.

### Conclusiones

Con la ayuda de la prueba estadística, se encontró que sí existe una relación significativa en grado *moderada* entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes. Esto indica que, cuanto mayor sea la práctica de reconocimiento de logros, los docentes experimentarán un mayor grado de satisfacción laboral.

Universidad de Morelos

Facultad de Educación

SATISFACCIÓN LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE  
LOGROS EN DOCENTES DE ALGUNOS COLEGIOS  
PRIVADOS DE MÉXICO EN EL AÑO 2019

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

por

Mario Alberto Vázquez Peralta

Julio de 2022

SATISFACCIÓN LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE LOGROS EN DOCENTES  
DE ALGUNOS COLEGIOS PRIVADOS DE MEXICO  
EN EL AÑO 2019

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

Maestría en Investigación  
Educativa

por

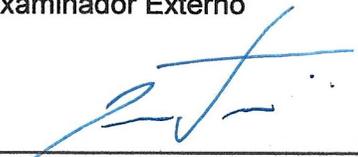
Mario Alberto Vázquez Peralta

APROBADA POR LA COMISIÓN:

  
Dra. Clara Lilia Campos Madrigal  
Asesora principal

  
Dra. Flor de Cerezo Ontiveros Ramírez,  
Examinador Externo

  
Dr. Manuel Muñoz Palomeque  
Asesor de Metodología

  
Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares,  
Director de Posgrado e Investigación

  
Dr. José Luis Girarte Guillén  
Evaluador de Contenido

26-Julio-2022  
Fecha de aprobación

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS .....	vi
LISTA DE TABLAS .....	vi
RECONOCIMIENTOS .....	vii
Capítulo	
I. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA .....	1
Introducción .....	1
Antecedentes .....	1
Satisfacción laboral.....	1
Reconocimiento de logros .....	2
Relación entre las variables .....	2
Satisfacción laboral y reconocimiento de logros .....	2
Planteamiento del problema .....	3
Declaración del problema .....	3
Objetivo de la investigación.....	4
Hipótesis .....	4
Preguntas complementarias.....	4
Justificación.....	4
Limitaciones .....	6
Delimitaciones .....	6
Supuestos .....	6
Marco filosófico .....	7
Definición de términos.....	8
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	9
Introducción .....	9
Satisfacción laboral .....	9
Reconocimiento de logros .....	11
Importancia .....	13
Investigaciones realizadas .....	14
III. MARCO METODOLÓGICO.....	16
Introducción .....	16

Tipo de investigación .....	16
Población y muestra .....	17
Instrumentos .....	17
Variables .....	17
Instrumento de medición.....	18
Satisfacción laboral .....	18
Reconocimiento de logros .....	18
Confiabilidad .....	19
Operacionalización de las variables .....	19
Hipótesis nula .....	19
Operacionalización de la hipótesis nula .....	19
Preguntas complementarias.....	21
Recolección de datos .....	21
Análisis de datos .....	21
Resumen del capítulo.....	22
IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	23
Introducción .....	23
Descripción demográfica.....	23
Género.....	24
Edad .....	24
Años de experiencia .....	25
Docentes encuestados por colegios .....	25
Tipo de empleo .....	26
Nivel de enseñanza .....	26
Prueba de hipótesis nula.....	27
Prueba de normalidad.....	27
Preguntas complementarias.....	29
Análisis exploratorios .....	30
Según edad .....	31
Según el género .....	31
Según el tipo de empleo .....	31
Según el nivel de enseñanza.....	31
Según la religión .....	32
Según años de experiencia .....	32
Resumen del capítulo.....	32
V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	33
Introducción.....	33
Resumen .....	33
Antecedentes.....	33
Problema .....	34
Metodología .....	34
Población y muestra .....	35

Instrumentos de medición.....	35
Resultados.....	36
Discusión.....	36
Conclusiones.....	38
Con respecto a la pregunta principal.....	38
Recomendaciones.....	38
Para los administradores de los campos.....	39
Para futuras investigaciones.....	39
Apéndice	
A. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	40
B. CONFIABILIDAD.....	43
C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	46
D. DATOS DEMOGRÁFICOS.....	48
E. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	53
F. PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS.....	62
REFERENCIAS.....	65

## LISTA DE FIGURAS

1. Histograma de la edad .....	24
2. Histograma de los años de experiencia .....	25
3. Diagrama de normalidad de SAT .....	28
4. Diagrama de normalidad de LOGRO .....	28
5. Diagrama de dispersión. ....	29

## LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables.....	20
2. Operacionalización de la hipótesis nula .....	20
3. Distribución de los docentes encuestados por colegio.....	26
4. Distribución de los participantes por tipo de empleo .....	26
5. Distribución de los participantes por nivel de enseñanza .....	27
6. Pruebas de normalidad .....	27

## **RECONOCIMIENTOS**

A todos los docentes que día a día abordan su tarea con el objetivo de construir un mejor país y un futuro para todos.

A todos ellos, ¡Muchas gracias!

## **CAPÍTULO I**

### **NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA**

#### **Introducción**

Este capítulo abarca los antecedentes, el planteamiento del problema, la declaración del problema, el objetivo de la investigación, la hipótesis, las preguntas complementarias, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos, el marco filosófico y la definición de términos.

#### **Antecedentes**

##### **Satisfacción laboral**

“Los profesores tienen unas características peculiares y vocacionales que los hacen especiales en los ámbitos laboral, profesional y académico” (Cantón Mayo y Téllez Martínez, 2016, p. 215). Sin embargo, las relaciones laborales de los profesores en la educación básica han requerido de un estudio constante para asegurar un proceso de calidad en el desempeño que realizan.

Los mismos autores (Cantón Mayo y Téllez Martínez, 2016) dicen lo siguiente:

Los estudios que miden la satisfacción del profesorado tienen una amplia tradición académica y una diversidad de líneas: laborales, psicológicas, pedagógicas, sociológicas y otras. La dificultad de definir y de medir el constructo satisfacción laboral hace que las investigaciones tengan enfoques diversos en función de la perspectiva adoptada en los trabajos. (p. 222)

Con respecto a la satisfacción laboral, Anaya Nieto y López-Martín (2015) mencionan que

las personas tienden a estar laboralmente satisfechas cuando se sienten competentes para realizar la mayoría de las tareas de su trabajo y para conseguir las metas propuestas, cuando el trabajo se realiza en unas condiciones favorables, cuando reciben apoyos para superarse en metas y autoeficacia, y cuando poseen rasgos que las predisponen a experimentar reconocimiento positivo en la mayoría de las situaciones de la vida. (p. 436)

Además, Anaya-Nieto y López-Martín (2014) señalan que la satisfacción incentiva un mayor interés en conseguir los objetivos educativos, siendo el profesorado más proclive a la experimentación y más comprometido con su trabajo y la formación.

### Reconocimiento de logros

Es importante que los trabajadores reciban ciertas atenciones por su trabajo. Al respecto, Pereyra Baker (2001) señala que cuando un trabajador hace bien su trabajo, cumple con lo esperado y además hace esfuerzos extra, necesita que el jefe se lo haga notar a través de una felicitación un gesto amable o una atención. Sobre este mismo punto, Polindara Rosero (2020) comenta que “el reconocimiento a los colaboradores tiene gran importancia para una organización ya que tiene un alto impacto en el entorno laboral. Mientras haya reconocimiento hacia el trabajo, se verá reflejado de forma positiva en la productividad de los colaboradores” (p. 21).

### **Relación entre las variables**

#### Satisfacción laboral y reconocimiento de logros

De acuerdo con Aguado (1988), la satisfacción laboral del trabajador surgiría con el reconocimiento de logros que tengan los mismos. Por su parte, Ishfaq et al. (2010). encontraron que los empleados experimentan satisfacción

laboral porque sus necesidades de reconocimiento del desempeño han sido satisfechas. Por su parte, Staw y Chohen-Charash (2005) señalan que uno de los eventos importantes en la satisfacción laboral son las condiciones del trabajo, seguido por el reconocimiento de logros.

Van de Voorde, Van Veldhoven y Paauwe (2009) dicen que algunos motivadores que deben ser considerados cuando se evalúa la satisfacción laboral son el logro de objetivos y metas, el poder, la participación, la seguridad y el reconocimiento de logros, entre otros.

### **Planteamiento del problema**

En el contexto de los cambios que han venido ocurriendo en el trabajo docente, se torna importante estudiar, de manera específica, cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en estos ámbitos profesionales y laborales.

También se ha encontrado que analizar la satisfacción laboral en función del género y de la antigüedad profesional es necesario para la comprensión del tema, ya que los hallazgos informados en la literatura sugieren que estas variables pueden ser fuentes importantes de diferencias en la satisfacción laboral del profesorado (Anaya y Suárez, 2006, citados en Anaya Nieto y López-Martín, 2015, p. 437).

### **Declaración del problema**

El problema de investigación planteado es el siguiente: ¿existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercibido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019?

## **Objetivo de la investigación**

Para la presente investigación se planteó el siguiente objetivo:

Conocer si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercibido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.

## **Hipótesis**

En esta investigación se plantea la siguiente hipótesis: existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercibido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.

## **Preguntas complementarias**

A continuación, se presentan las preguntas que se desprenden del planteamiento del problema.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercibida por los docentes de algunos colegios privados de México, en el año 2019?
2. ¿Cuál es el grado de reconocimiento de logros autopercibido por los docentes de algunos colegios privados de México, en el año 2019?

## **Justificación**

Se justifica la investigación porque en los colegios privados utilizados en el estudio, no se ha realizado un estudio con las variables satisfacción laboral y reconocimiento de logros. Respecto de la satisfacción laboral, “esta ha sido estudiada desde diversas perspectivas, debido a los importantes efectos que esta puede tener tanto a nivel económico como a nivel organizacional” (p. 64).

Otras de las razones del presente estudio es que Ainley y Carstens (2018), comentan que es importante conocer la satisfacción laboral del profesorado por su relación con las implicaciones que tiene con el abandono profesional, el estrés, el compromiso, los objetivos educativos, el desempeño laboral y el rendimiento académico de los estudiantes. Además, como señala Sordo (2021) cuando un empleado siente que su trabajo y esfuerzo es valorado, automáticamente se siente más satisfecho y más comprometido.

Como idea justificativa del trabajo, se puede señalar que “la insatisfacción profesional de los docentes y la disconformidad con su profesión son temas preocupantes en la actualidad y objeto de debates en la psicología laboral y en la sociología del trabajo” (Prieto y Bermejo, 2006, citados en Cantón Mayo y Téllez Martínez, 2016, p. 215). Sin embargo, “para que el docente pueda realizar su tarea con eficacia es necesario que se sienta a gusto con la misma, que la perciba útil, y que cuente con las competencias, habilidades y capacidades necesarias” (Malandar, 2016, p. 177).

El mismo autor señala lo siguiente:

Un docente con alto nivel de satisfacción laboral estará en mejores condiciones de salud física y psicológica, lo que redundará en una mayor eficiencia y eficacia de su tarea, disminuirá su frustración y mejorará su afrontamiento del estrés, evitando en muchos casos el estrés crónico. (p. 178)

González Álvarez (2022) dice que la investigación en el ámbito de la satisfacción laboral del profesorado puede contribuir a la mejora de la situación personal y profesional del profesorado y a la calidad de la enseñanza.

Respecto del reconocimiento de logros, Cepeda Cepeda, Salguero Angarita y Sánchez Gutiérrez (2015) señalan que son estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas

conductas positivas. Además, con el reconocimiento las empresas muestran aprecio y agradecimiento a los colaboradores por su esfuerzo, dedicación y por los objetivos alcanzados (Cepeda Cepeda et al., 2015). Para que el trabajador se sienta bien y que su trabajo es fundamental (Ares Parra, 2013).

### **Limitaciones**

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. El investigador no tiene el tiempo suficiente para la realización del presente estudio, debido a los diversos compromisos laborales.
2. Los encuestados tuvieron poca disposición para contestar los instrumentos utilizados en esta investigación, ahí que no todos los contestaron.
3. La distancia a los diferentes lugares para la administración del instrumento, debido a que fueron aplicados presencialmente.

### **Delimitaciones**

En esta sección se presentan las delimitaciones siguientes:

1. El estudio se realizó únicamente con docentes de algunos colegios privados de Nuevo León, en México.
2. El estudio se desarrolló en el curso escolar 2019-2020.

### **Supuestos**

A continuación, se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. Se consideró que los encuestados, en sus diferentes centros de trabajo, respondieron el instrumento con honestidad.
2. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que tenía que medir.

## Marco filosófico

La satisfacción laboral implica una reflexión adjunta del concepto trabajo que, bajo diferentes análisis, se ha presentado como maleable y adaptable en el devenir de la humanidad.

El concepto trabajo ha adquirido diferentes matices en las sociedades capitalistas y posindustriales. En términos recientes, como lo menciona Arancibia Fernández (2011), incorporan elementos como la flexibilización del trabajo que indican las nuevas reglas en que se rige el mundo laboral y no siempre en favor de condiciones justas del trabajo.

En el libro del Génesis, se relata el momento en que se le adhirió sufrimiento al producto resultante del esfuerzo humano. Se maldice su labor en cualquier ámbito y la condena al tratar de arrebatarse al mundo natural lo necesario para sobrevivir: “Con el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado” (Génesis 3:17-19).

El rey Salomón provee una perspectiva sobre un escenario interesante cuando todo se ha hecho diligentemente, pero aun así no se encuentra la paz. Entonces el punto se encuentra en un encuadre espiritual “El fin de todo el discurso oído es este: teme a Dios, y guarda sus mandamientos; porque esto es el todo del hombre” (Eclesiastés 12:13).

Para el cristiano, la causa más noble a la que se puede unir el ser humano es la de servir a aquel que da las facultades para realizar obras significativas. En este margen de acción el ser humano nunca se decepcionará. Para Cristo, la obra que Jehová le encomendó fue desafiante, pero a la vez reconfortante como el alimento

(Juan 4:34; 5:36). Además, Dios el Trabajador Supremo, invita a los hombres a ser sus colaboradores (1 Corintios 3:9).

Adorar a Dios y fortalecer la espiritualidad debe preparar a los sujetos para asumir trabajos satisfactorios, entendiendo de igual manera que el trabajo por sí mismo, en un mundo globalizado e hipercompetitivo, genera presiones, conflictos y exigencias, permitiendo que la fe y la espiritualidad sean los elementos que otorguen herramientas para lograr la calidad deseada como trabajadores y líderes hasta que se llegue el día en que el trabajo ya no será un lugar de dudas conflictivas o desalientos e insatisfacciones, porque las fuerzas serán renovadas y las recompensas serán otorgadas:

Edificarán casas, y morarán en ellas; plantarán viñas, y comerán el fruto de ellas. No edificarán para que otro habite, ni plantarán para que otro coma; porque según los días de los árboles serán los días de mi pueblo, y mis escogidos disfrutarán la obra de sus manos. No trabajarán en vano, ni darán a luz para maldición; porque son linaje de los benditos de Jehová, y sus descendientes con ellos. (Isaías 65:21-23)

### **Definición de términos**

*Satisfacción laboral*: es una relación afectiva al trabajo o como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo (Anaya Nieto y López-Martín, 2015).

*Reconocimiento de logros*: implica ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo. Se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento orgullo y dignidad a las personas que desempeñan un trabajo (Moreno Ramos, 2012).

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

#### **Introducción**

El éxito en la educación institucionalizada depende, en gran parte, del desempeño de sus colaboradores directos. En este caso de su cuerpo docente, el cual responde tácitamente en dos vías, según los autores revisados en este capítulo, que son: (a) su grado de apego a la misión educacional y (b) el grado de satisfacción laboral que se desarrolla en las zonas de trabajo.

La satisfacción laboral, de acuerdo con Perrachione, Rosser y Petersen (2008), se basa en las características de los roles laborales y las experiencias en el ambiente de trabajo.

El maestro reconocido y satisfecho hará esfuerzos para alcanzar sus objetivos, lo que permitirá desarrollar un ambiente escolar efectivo; por el contrario, el docente que no sienta reconocimiento de sus logros por parte de la institución, no se integrará como un elemento decisivo en el proceso educativo.

#### **Satisfacción laboral**

Uno de los términos centrales de este documento es el concepto de satisfacción laboral, el cual se comenzó a trabajar académicamente desde 1930. Chiroque Suárez y Piscoya Manríquez (2019) lo describen como un concepto medular para los psicólogos organizacionales.

Para Judge y Kammeyer-Mueller (2012) la satisfacción laboral es un concepto multidimensional y de respuesta psicológica tripartita, compuesta por sensaciones, ideas e intenciones de actuar, por la cual, las personas evalúan en forma afectiva y/o cognitiva sus experiencias laborales. Sin embargo, Locke (1976, citado en Salessi, 2014) dice que “la satisfacción laboral contiene una dimensión emotiva que es importante considerar para su revisión ya que se puede concebir a la satisfacción laboral como la constitución de un estado emocional positivo resultante de la evaluación de las experiencias laborales” (p. 69). En palabras de Yukl y Mahsud (2010), la satisfacción laboral es un estado emocional manifestado por los empleados después de realizar su trabajo en una organización, por el que recibe compensaciones.

Morris y Venkatesh (2010) consideran a la satisfacción laboral como un estado emocional entre el puesto, el trabajador y los valores que este manifiesta. Por su parte, Judge y Kammeyer-Mueller (2012) dicen que “el término se vuelve integral cuando la satisfacción laboral se presenta como una respuesta psicológica de tres vías, sensaciones, ideas e intenciones de actuar, por las cuales las personas evalúan en forma cognitiva y emocional sus experiencias laborales” (p. 69).

Sin embargo, Cornejo Chávez y Quiñónez (2007) dicen que la satisfacción laboral no solo explica el desarrollo del sujeto en un ambiente determinado sino que también explica la relación significativa entre la satisfacción laboral y la permanencia laboral, como el estado de conformación con las labores asignadas y el deseo de permanecer en dicho puesto.

Para Perrachione et al. (2008), existen tres motivadores intrínsecos que definen directamente en la satisfacción laboral, el reconocimiento de logros en la enseñanza,

el trabajo con los estudiantes y equilibrio en los roles. Existen también dos motivadores extrínsecos descartados como influyentes en la permanencia, como lo son un salario bajo y rol laboral sobrecargado o ambiguo. Por su parte, Ramón Rodríguez (2018) señala que la satisfacción laboral es el resultado de la resolución de los conflictos entre los roles, la ambigüedad, la saturación de responsabilidades y el estrés como los factores que afectan directamente a la satisfacción laboral, generando así una constante en la permanencia laboral.

Por su parte, Cockburn (2000) señala que la satisfacción laboral está constituida por dos elementos considerables, permanencia y rol laboral, que a su vez explican su incremento o disminución.

### **Reconocimiento de logros**

Para Rabasa, Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte y Llorca-Pellicer (2015), el reconocimiento de logros es el resultado de analizar las funciones que se asignan al rol laboral para comprender sus espacios de acción y limitaciones. El profesorado en general tiende a decrecer en satisfacción si los límites de su rol de acción no se encuentran definidos o si la ambigüedad en el mismo ocasiona un sobrecargo de responsabilidades; agravando la situación si percibe que sus esfuerzos no son reconocidos por los niveles administrativos, por sus pares o por los padres de familia.

Para O.C. Taner Company (2009), el reconocimiento de logros es la percepción de los empleados cuando sus acciones adquieren visibilidad al comprender la relación entre el quehacer docente y el logro de los objetivos en los planes estratégicos de la escuela, logrando así, ser más proclives a confiar en sus directivos y recompensando esa confianza con un gran nivel de compromiso y con aportes de calidad. Así O.C.

Taner Company (2009) descubre que los empleados comprometidos con su grupo de trabajo inmediato y con la organización tiene el más alto nivel de colaboración, de satisfacción general del trabajo y la menor probabilidad de renunciar.

Para Anaya Nieto y López-Martín (2015), el reconocimiento de logros es uno de los factores sobresalientes en la satisfacción laboral, mencionan lo siguiente:

Este factor revela que tener buenas relaciones, reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo, tener una opinión propia, sentir que el trabajo es el adecuado para sí, tener autonomía en el desarrollo de las actividades y sentir que se está realizando algo valioso son los hechos más destacados que la mayoría de los profesores encuentra en sus trabajos en un grado alto o muy alto y constituyen los puntos fuertes de la satisfacción laboral del profesorado de secundaria. También, que el reconocimiento económico del rendimiento laboral, las posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades, el trabajo bajo políticas de personal adecuadas, el contar con el asesoramiento y ayuda de expertos, participar en el diseño del puesto de trabajo, obtener un buen salario y contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo son los principales hechos que la mayoría de los profesores encuentra en sus trabajos en un grado bajo o muy bajo y constituyen los puntos débiles de esa satisfacción laboral. (p. 449)

Para Singh y Loncar (2010, citados en Erazo Muñoz, Álvarez Giraldo y Serna Gómez (2018), el reconocimiento de logros se entiende “como la capacidad de los colaboradores por valorar y apreciar el trabajo del compañero” (p. 4.).

Por otro lado, Carrasco Ramos (2017) menciona lo siguiente:

El reconocimiento de logros es cuando las personas demandan que su trabajo sea apreciado y valorado por los jefes y compañeros y que a su vez consiste en un tema de necesidades ya que todas las personas requieren de un reconocimiento, aprecio y logro. Esta dinámica de reconocer los logros genera una diferencia que motiva a seguir haciendo el trabajo con calidad. (p. 11)

Para Cortés Jiménez (2009), el reconocimiento de logros es “cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por las personas, en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos y esta dinámica posee un alto potencial motivador, ya que satisface las necesidades de realce del ego” (p. 21).

Para Chiavenato, Villamizar y Aparicio (2007), el reconocimiento de logros son las necesidades relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. Comprende la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, el prestigio, la reputación y el orgullo personal. (p. 151)

Lourdes Münch (2011, citado en Moreno Ramos, 2012) menciona que el reconocimiento de logros es

la manifestación de ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo. Se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento orgullo y dignidad a las personas que desempeñan un trabajo. (p. 30)

### Importancia

Según Perrachione et al. (2008), la relación entre los motivos intrínsecos y los extrínsecos permiten orientar la búsqueda de indicadores de satisfacción laboral y el reconocimiento en logros del profesor en los niveles básicos de la educación con mayor éxito. Por su parte, Añez (2006) señala que los reconocimientos por los méritos del docentes y el ascenso en el escalafón que este obtenga, pueden ser el principal activo de cualquier escenario educativo.

Vezub (2007) comenta que mejorar la satisfacción laboral o el reconocimiento docente implica sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad de los profesores.

Vaillant Alcalde (2006) muestra el énfasis en este tipo de estudios y revisiones teóricas que apuntan hacia la conformación de una definición sobre la satisfacción profesional, que se pueda complementar con la manera

en que muchos docentes definen su identidad a partir de una visión vocacional o cosmovisión educativa. La vocación, es entendida como uno de los pilares

que define el éxito en la profesión; de ahí que relacionen sus logros con el rendimiento y aprendizaje de sus estudiantes. (p. 132)

Casas Julián y López Gómez, (2014) declaran que:

por ello es conveniente, generar programas orientadas al reconocimiento y la participación de sus empleados, las cuales deben ir alineadas con la misión, visión y objetivos de la empresa, con el fin de lograr que los empleados coadyuven a la puesta en práctica de las decisiones de la organización. (p. 11)

### **Investigaciones realizadas**

A continuación, se presentan algunas investigaciones realizadas sobre las variables en estudio.

Bedoya Marrugo, Carrillo Landazabal, Severiche Sierra y Espinosa Fuentes (2018) realizaron un estudio a docentes de un centro universitario del caribe colombiano, para describir los factores influyentes en la satisfacción laboral. Se utilizó una encuesta versión S20/23 de Meliá y Peiró y encontraron que las mayores insatisfacciones están relacionadas con los espacios físicos de la institución y el salario. Se encontró relación significativa entre el nivel académico y los factores de la supervisión, la participación y el reconocimiento, el cargo y los factores de ambiente físico y prestaciones y la edad.

Menghi y Oros (2014) realizaron un estudio con el propósito de evaluar el estado de satisfacción laboral de los docentes de nivel primario en provincias de Entre Ríos y Buenos Aires y su impacto en las dimensiones del Síndrome de Burnout. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados muestran un efecto significativo de la satisfacción laboral sobre las diversas manifestaciones del síndrome. Los maestros

más satisfechos con su trabajo mostraron puntuaciones más bajas de cansancio emocional y valores más elevados en la dimensión realización personal derivada del reconocimiento de logros y el equilibrio en roles.

Frisancho Díaz y Huayhua Vargas (2018) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la medida en que repercute el nivel de satisfacción laboral, en el proceso de enseñanza de los estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. La población estuvo conformada por 40 docentes y 230 estudiantes de la Facultad de Odontología. La técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento fue un cuestionario estructurado. Los resultados mencionan que, de los 40 docentes encuestados, un 47% de ellos están en situación de insatisfacción lo que permitió asegurar que esto repercute en una medida significativa en el proceso de enseñanza de los docentes. Los investigadores concluyeron que la satisfacción laboral juega un papel importante para el logro de un buen desempeño docente, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad y su satisfacción, entre otros. La motivación del logro o reconocimiento de logro repercute significativamente en la satisfacción laboral y en el proceso de enseñanza de los docentes.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Introducción**

El propósito del estudio fue conocer si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercebido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.

El presente capítulo incluye el tipo de investigación, la población, la muestra del estudio, los instrumentos de medición, la confiabilidad, la operacionalización de las variables, las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis nulas, las preguntas de investigación, la recolección de datos y el análisis de datos.

#### **Tipo de investigación**

La presente investigación fue de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo, exploratorio y correlacional.

De enfoque cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis. Con un diseño de investigación no experimental, porque no es posible manipular las variables.

De tipo transversal, porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014).

De tipo descriptivo, porque pretendió encontrar la diferencia entre los diversos grupos de las variables demográficas. De tipo correlacional, porque se analiza el grado de relación entre dos o más variables (Hernández Sampieri et al., 2014).

### **Población y muestra**

La población estuvo compuesta por 145 docentes de escuelas privadas religiosas de entre 21 y 66 años, de las siguientes escuelas: Instituto Estefanía, Instituto Soledad Acevedo de los Reyes, Instituto Valle Dorado, Preparatoria Ignacio Carrillo Franco (Montemorelos, Nuevo León); Colegio de Occidente (Guadalajara, Jalisco); Centro Educativo Ignacio Manuel Altamirano (Ciudad de México) y Colegio Niños Héroe (Villaflores, Chiapas).

El total de los que contestaron la encuesta fue de 103 docentes. Se pretendió incluir en el estudio al total de la población, pero no fue posible, dado que solo se incluyó a los docentes que asistieron a las reuniones donde se aplicó el instrumento. Se logró una participación del 71.03% de los docentes. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **Instrumentos**

La instrumentación comprende las variables, el instrumento de medición, la confiabilidad y la operacionalización de las variables.

### **Variables**

Los constructos utilizados en esta investigación fueron la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes. Las variables demográficas utilizadas fueron

la edad, los años de experiencia docente, el tipo de empleo, el género, el nivel de enseñanza en el que labora y el tipo de escuela.

### Instrumentos 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., 2014).

A continuación, se hace referencia al instrumento utilizado en la presente investigación. En el Apéndice A se muestran los instrumentos utilizados.

#### **Satisfacción laboral**

Para medir la variable satisfacción laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral compuesta con 14 criterios, creado por Salazar Rodríguez (2000). El instrumento tiene la siguiente escala tipo Likert: 1, *totalmente insatisfecho*; 2, *insatisfecho*; 3, *ligeramente insatisfecho*; 4, *ni satisfecho ni insatisfecho*; 5, *ligeramente satisfecho*; 6, *satisfecho* y 7, *totalmente satisfecho*.

#### **Reconocimiento de logros**

Para medir la variable reconocimiento de logros se aplicó la Escala Reconocimiento de Logros, compuesta por siete criterios creada por Salazar Rodríguez (2000). El instrumento contiene la siguiente escala tipo Likert: 1, *nunca*; 2, *rara vez*; 3, *a veces*; 4, *casi siempre* y 5, *siempre*.

Finalmente, en la parte superior del instrumento se recolectaron datos demográficos, como edad, género y años de experiencia docente, con el propósito de obtener datos más específicos con respecto a la población de estudio.

## Confiabilidad

Con el propósito de determinar la confiabilidad del instrumento, se hizo un análisis del cuestionario por medio del coeficiente alfa de Cronbach. El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach obtenido para la variable satisfacción laboral fue de .883 y para la variable reconocimiento de logros obtuvo una confiabilidad de .713. Todos los valores alfa de Cronbach fueron considerados como medidas de confiabilidad aceptables para cada una de las variables. En el Apéndice B están las tablas de respaldo.

## Operacionalización de las variables

En la Tabla 1 se presenta la operacionalización de las variables principales. En el Apéndice C se presenta la tabla de operacionalización del resto de las variables. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

## Hipótesis nula

En esta investigación se formuló la siguiente hipótesis nula: no existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercebido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.

## Operacionalización de la hipótesis nula

En la Tabla 2 se presenta la operacionalización de la hipótesis nula principal. Se incluyen las hipótesis, las variables, el nivel de medición y la prueba estadística utilizada.

Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Satisfacción laboral	Es la relación afectiva al trabajo o como la gente se siente en relación con su actividad laboral en los diferentes aspectos de su trabajo (Anaya Nieto y López-Martín, 2015).	Se abordó a través de conocer cuán satisfechos se encuentran los docentes de las escuelas seleccionadas en estudio con respecto a algunos aspectos dados en su centro de trabajo y se pidió que se indicará el grado de satisfacción que percibe de acuerdo con las 14 declaraciones que contiene esta parte. Se utilizó la siguiente escala: 1, <i>totalmente insatisfecho</i> ; 2, <i>insatisfecho</i> ; 3, <i>ligeramente insatisfecho</i> ; 4, <i>ni satisfecho ni insatisfecho</i> ; 5, <i>ligeramente satisfecho</i> ; 6, <i>satisfecho</i> ; 7, <i>totalmente satisfecho</i> .	Para determinar el nivel de satisfacción de los docentes se obtendrá la media de los 14 ítems.
Reconocimiento de Logros	Es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto con su trabajo (Parada puentes, 2017)	Se abordó a través de indicar la respuesta que representara su situación personal en las 7 declaraciones relacionadas con la variable de reconocimientos de logros. La escala utilizada fue la siguiente: 1, <i>nunca</i> ; 2, <i>rara vez</i> ; 3, <i>a veces</i> ; 4, <i>casi siempre</i> ; 5, <i>siempre</i> .	Cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.

Tabla 2

*Operacionalización de la hipótesis nula*

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
No existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercebido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.	A. Satisfacción Laboral	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba <i>r</i> de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .
	B. Reconocimiento de logros	B. Métrica	

### **Preguntas complementarias**

A continuación, se presentan las preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que fueron respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebida por los docentes de algunos colegios privados de México, en el año 2019?

2. ¿Cuál es el grado de reconocimiento de logros autopercebido por los docentes de algunos colegios privados de México, en el año 2019?

### **Recolección de datos**

El proceso de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

1. La recolección de datos se llevó a cabo en las escuelas seleccionadas a través de un encuentro directo con los sujetos del estudio y en el caso de los colegios adventistas se agendó la aplicación del instrumento en las reuniones de consejo técnico, por la facilidad de encontrar a los docentes en un solo espacio y momento.

2. Se solicitó el permiso de los directores de las escuelas para la intervención en sus espacios, aclarando los fines académicos del asunto y la confidencialidad de los datos.

3. En el caso de docentes lejanos al investigador, se les fue enviado el instrumento de manera virtual a través de internet.

### **Análisis de datos**

El análisis de los datos recopilados se realizó por medio de un programa estadístico. La prueba utilizada en esta investigación fue la  $r$  de Pearson.

## **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 y la muestra; 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.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **Introducción**

El propósito del estudio fue conocer si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercebido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.

La investigación fue considerada de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. Los constructos utilizados fueron la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros. Las variables demográficas fueron género, tipo de empleo, nivel de enseñanza y años de experiencia.

Este capítulo está estructurado de la siguiente manera: (a) descripción demográfica de los sujetos, (b) pruebas de hipótesis, (c) respuesta a la pregunta de investigación y (d) resumen del capítulo.

#### **Descripción demográfica**

En la investigación se consideró a docentes de escuelas privadas religiosas de entre 21 y 66 años, de las siguientes escuelas: : Instituto Estefanía, Instituto Soledad Acevedo de los Reyes, Instituto Valle Dorado, Preparatoria Ignacio Carrillo Franco (Montemorelos, Nuevo León); Colegio de Occidente (Guadalajara, Jalisco); Centro Educativo Ignacio Manuel Altamirano (Ciudad de México) y Colegio Niños Héroes (Villa flores, Chiapas).

A continuación, se describen los resultados de las variables: género, edad, años de experiencia, docentes encuestados por colegio, tipo de empleo y nivel de enseñanza. En el Apéndice D se presentan las tablas de respaldo.

### Género

La distribución de docentes de acuerdo con el género, se presentó de la siguiente manera: el 68% fueron del género femenino ( $n = 70$ ) y el 32.0% fueron del género masculino ( $n = 33$ ).

### Edad

Según la distribución de los docentes de acuerdo con su edad, se observa que la mayoría de los encuestados dijo tener 40 años, lo que representa el 6.8% ( $n = 7$ ). En la Figura 1 se observa que la edad promedio de los jóvenes fue de 38.09 años.

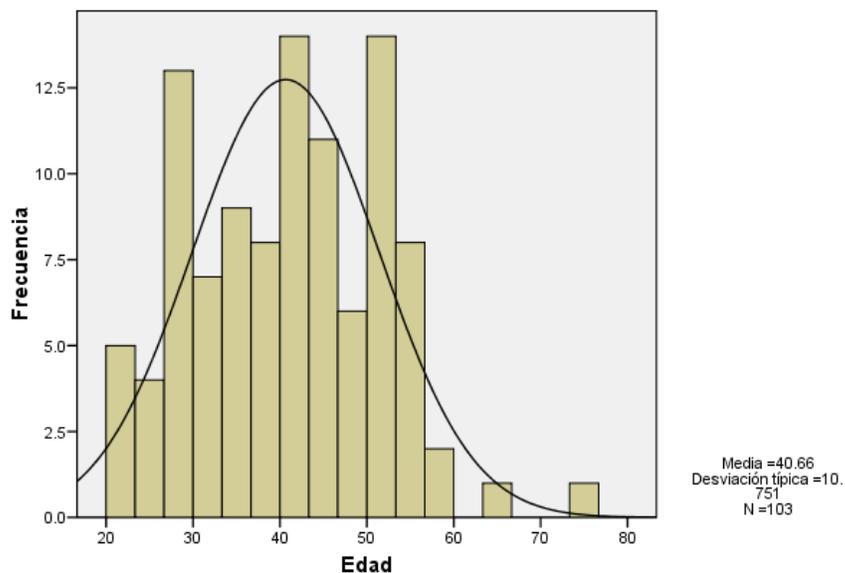


Figura 1. Histograma de la edad.

## Años de experiencia

Según la distribución de los docentes de acuerdo con los años de experiencia, se observa que la mayoría tiene 10 años de experiencia laboral, lo que representa el 11.7% ( $n = 12$ ). En la Figura 2 se observa que el promedio de los años de experiencia fue de 14.06 años de experiencia laboral.

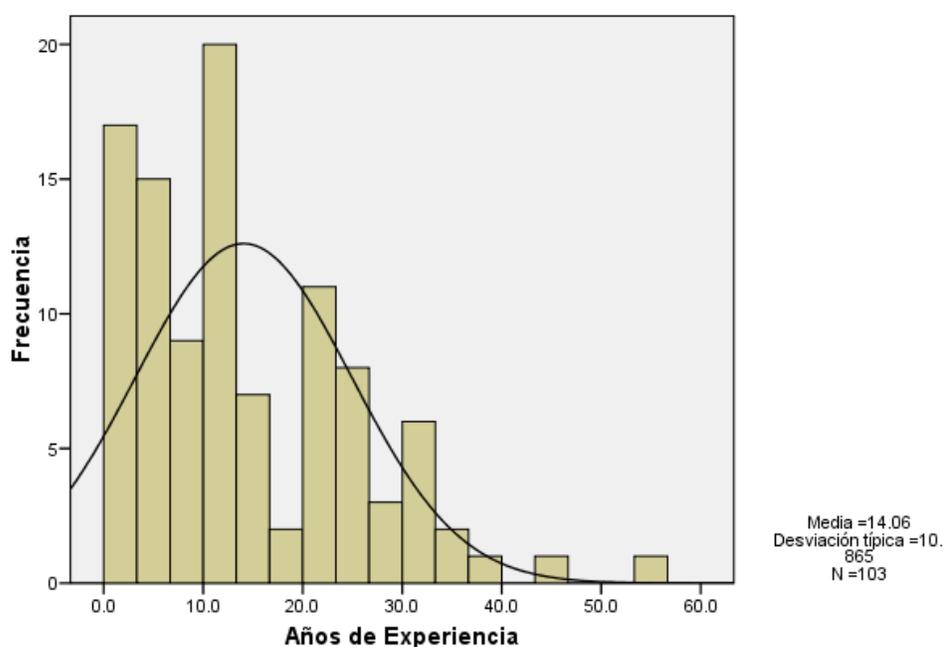


Figura 2. Histograma de los años de experiencia.

## Docentes encuestados por colegios

La Tabla 3 contiene la distribución de los docentes participantes por colegios, siendo el colegio Valle Dorado, con mayor nivel de aplicaciones representando el 24.3% de la muestra ( $n = 25$ ) y la prepa UM el de menor aporte con 11.7% de la muestra ( $n = 12$ ).

Tabla 3

*Distribución de los docentes encuestados por colegio*

Colegio	<i>n</i>	%
1 ISAR	22	21.4
2 IAM	15	14.6
3 Plantel Norte Chiapas	19	18.4
4 Colegio Occidente	10	9.7
5 Valle Dorado	25	24.3
6 Prepa Um	12	11.7
Total	103	100.0

Tipo de empleo

La Tabla 4 muestra la distribución para el tipo de empleo bajo el cual están contratados los docentes del estudio, siendo el esquema del tiempo completo el de mayor referencia con 71.4% ( $n = 74$ ) y el esquema de empleo por horas el 6.8% de la muestra ( $n = 7$ ).

Tabla 4

*Distribución de los participantes por tipo de empleo*

Tipo de empleo	<i>n</i>	%
0 tiempo completo	74	71.8
1 contrato	22	21.4
2 por horas	7	6.8
Total	103	100.0

Nivel de enseñanza

La Tabla 5 muestra la distribución por nivel de enseñanza, ya sea preescolar, primaria, secundaria o preparatoria. Siendo el nivel preescolar el mayor representado con 28.2% ( $n = 46$ ) y con menor representación la preparatoria con 22.3% ( $n = 23$ ).

Tabla 5

*Distribución de los participantes por nivel de enseñanza*

Nivel de enseñanza	<i>n</i>	%
0 Preescolar	29	28.2
1 Primaria	25	24.3
2 Secundaria	26	25.2
3 Preparatoria	23	22.3
Total	103	100.0

**Prueba de hipótesis nula**

En esta sección, se presenta la prueba estadística formulada para esta investigación. Las tablas de los resultados de la hipótesis se pueden ver en el Apéndice E.

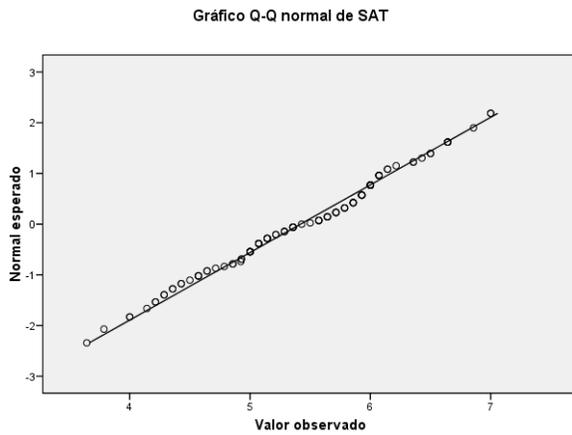
Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para analizar los constructos satisfacción laboral y reconocimiento de logros. Al aplicar la prueba estadística, se observó que  $p$  es mayor a .05, por lo cual se asume que el constructo en estudio se distribuye de forma normal (ver Tabla 6 y Figuras 3 y 4).

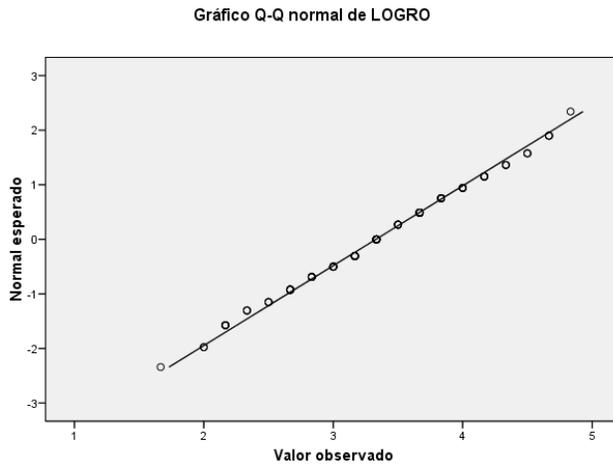
Tabla 6

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SAT	.080	103	.102	.985	103	.297
LOGRO	.084	103	.068	.986	103	.379



*Figura 3.* Diagrama de normalidad de SAT.



*Figura 4.* Diagrama de normalidad de LOGRO.

La hipótesis nula planteada fue la siguiente: no existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercibido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.

En esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes.

Al correr la prueba estadística, se encontró un valor  $r$  de .528 y un nivel de significación  $p$  de .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se rechazó la hipótesis nula; esto indica que existe una relación significativa positiva en grado *moderada* entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes (ver Figura 5).

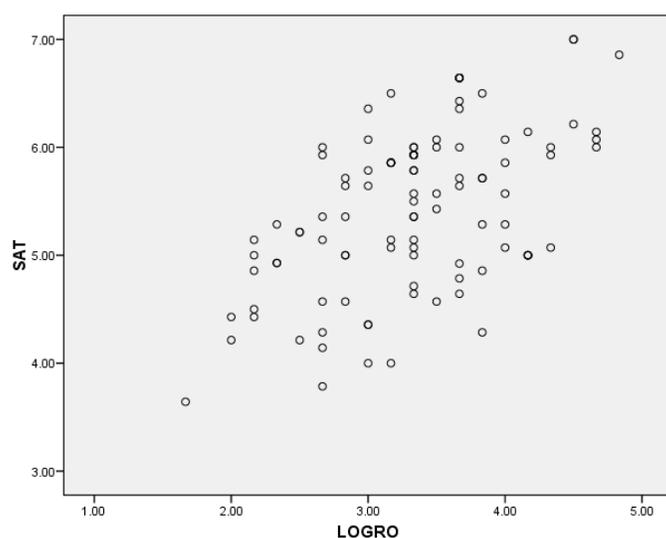


Figura 5. Diagrama de dispersión.

### Preguntas complementarias

A continuación, se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. En el Apéndice F se presentan las tablas que contienen la media y la desviación estándar de cada criterio.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebida por los docentes de algunos colegios privados en México, en el año 2019?

Mediante el análisis de datos de los 14 criterios, se obtuvo una media aritmética 5.41 y una desviación estándar de .750 para la variable satisfacción laboral en docentes entre 21 y 66 años de edad de algunos colegios privados.

De acuerdo con los resultados de medias, el criterio mejor evaluado fue “ST13 Las normas vigentes en sus relaciones con amigos(as)” ( $\bar{X} = 6.1$ ;  $DE = .815$ ) y el criterio menos evaluado fue “ST10 las facilidades de obtener préstamos” ( $\bar{X} = 4.45$  y  $DE = 1.731$ ). El porcentaje de los docentes hacia una actitud de satisfacción laboral fue de 73.5% entre *algo satisfecho* y *muy satisfecho*.

2. ¿Cuál es el grado de reconocimiento en los logros autopercebido por los docentes en algunos colegios privados en México, en el año 2019?

Mediante el análisis de datos de los siete criterios, se obtuvo una media aritmética de 3.33 y una desviación estándar de .683 para la variable reconocimiento de logros en docentes entre 21 y 66 años en algunos colegios privados.

De acuerdo con los resultados de medias, el criterio mejor evaluado fue “L1 Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien una actividad escolar” ( $\bar{X} = 3.66$ ;  $DE = 1.025$ ) y el criterio menos evaluado fue “L5 Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxito en su trabajo” ( $\bar{X} = 2.32$  y  $DE = 1.139$ ). El porcentaje de los docentes hacia una actitud en el reconocimiento de sus logros fue 58.25% entre *a veces* y *casi siempre*.

### **Análisis exploratorios**

Se realizaron análisis exploratorios de los constructos en función de las variables demográficas con la intención de identificar algunas relaciones o diferencias, según las características de los sujetos participantes.

### Según la edad

Al buscar relaciones entre la variable satisfacción laboral y la edad de los encuestados, se encontró una relación positiva significativa ( $p = .003$ ). La relación fue en grado *media* ( $r = .286$ ). Significa que a mayor edad los docentes experimentarían un mayor grado de satisfacción laboral. Reconocimiento de logros y la edad no resultó significativo.

### Según el género

Al buscar diferencias entre la satisfacción laboral y la variable demográfica género de los que contestaron el instrumento, no se encontró una diferencia significativa ( $p = .550$ ) entre la satisfacción laboral y el género. Hombres y mujeres tienen en mismo nivel de autopercepción de la satisfacción laboral.

Al buscar diferencias entre el reconocimiento de logros y la variable demográfica género de los que contestaron el instrumento, no se encontró diferencia significativa ( $p = .784$ ) entre el reconocimiento de logros y el género.

### Según el tipo de empleo

Al buscar diferencias entre la satisfacción laboral, el reconocimiento de logros y la variable demográfica género de los que contestaron el instrumento, no se encontró diferencia significativa ( $p = .754$ ;  $p = .869$ ), en ambos casos.

### Según el nivel de enseñanza

Al buscar diferencias entre la satisfacción laboral, el reconocimiento de logros y la variable demográfica nivel de enseñanza de los que contestaron el instrumento, no se encontró diferencia significativa ( $p = .561$ ;  $p = .152$ ), en ambos casos.

### Según la religión

No se encontró diferencia significativa entre la satisfacción laboral, el reconocimiento de logros y la variable demográfica religión de los que contestaron el instrumento ( $p = .814$ ;  $p = .984$ ), en ambos casos.

### Según años de experiencia

Al buscar relaciones entre la variable satisfacción laboral y los años de experiencia de los encuestados, se encontró una relación positiva significativa ( $p = .003$ ). La relación fue en grado *media* ( $r = .289$ ). En la medida en que los docentes tengan mayor años de experiencia, mayor y mejor será su grado de satisfacción laboral. El reconocimiento de logros y los años de experiencia no resultó significativo.

### **Resumen del capítulo**

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se describieron las variables demográficas, se llevó a cabo la prueba de la hipótesis planteada y se dio respuesta a la pregunta de investigación.

## **CAPÍTULO V**

### **RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Introducción**

Este capítulo presenta un resumen del trabajo de investigación, que incluye los antecedentes, el problema planteado, la metodología utilizada y los resultados obtenidos. Se presenta la discusión sobre los resultados obtenidos, sus implicaciones y conclusiones, además, se dieron recomendaciones para investigaciones futuras.

#### **Resumen**

##### **Antecedentes**

El propósito del estudio fue conocer si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes de algunos colegios privados en México, en el año 2019. La revisión de la literatura se hizo con base en las variables satisfacción laboral y reconocimiento de logros en docentes.

Respecto a la satisfacción laboral, se consideró el concepto como una relación afectiva al trabajo o como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo (Anaya Nieto y López-Martín, 2015).

En cuanto al reconocimiento de logros en los docentes es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto con su trabajo, es

un elemento invisible que estimula la satisfacción laboral e impulsa a un mismo objetivo como lo es el éxito de la organización (Parada Puentes, 2017).

Reforzando la idea de O.C. Taner Company (2009) cuando describe como los empleados sienten que sus acciones son visibles y comprenden la relación entre lo que hacen y el logro de los objetivos de la compañía, llevándolos a ser más son más proclives al momento de confiar en sus empleadores y recompensando esa confianza con un gran nivel de compromiso y con aportes de calidad. Los estudios científicos en este rubro han descubierto que los empleados comprometidos con su grupo de trabajo inmediato y con la organización tienen un nivel muy alto de colaboración, de satisfacción laboral y la menor probabilidad de renunciar.

#### Problema

La presente investigación planteó la siguiente hipótesis:

H<sub>i</sub>. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes de algunos colegios privados, en el año 2019.

#### Metodología

La investigación fue empírica cuantitativa, descriptiva correlacional y transversal.

Los constructos utilizados en la investigación fueron la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros. Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

## Población y muestra

La población de estudio que se eligió para la presente investigación estuvo conformada por docentes de 22 a 66 años, de algunos colegios privados en México, en el año 2019. La distribución de docentes de acuerdo con el género se presentó de la siguiente manera: el 67.6% fueron del género femenino ( $n = 100$ ) y el 32.4% fueron del género masculino ( $n = 48$ ). En cuanto a la edad, la mayoría dijo tener 25 años, lo que representa el 13.5%. El total de sujetos en el estudio fue de 148.

## Instrumentos de medición

Se utilizó la siguiente escala para la variable satisfacción laboral: 1, *totalmente insatisfecho*; 2, *insatisfecho*; 3, *ligeramente insatisfecho*; 4, *ni satisfecho ni insatisfecho*; 5, *ligeramente satisfecho*; 6, *satisfecho* y 7, *totalmente satisfecho*.

El cuestionario que se aplicó a los docentes de los colegios privados en este estudio consta de dos de las cuatro partes originales. Cada parte contiene diferentes declaraciones para ser respondidas en determinada escala, utilizando las opciones dadas. En la parte I del cuestionario se pretendió conocer cuán satisfechos se encuentran los docentes de los colegios privados en estudio con respecto a algunos aspectos dados en su centro de trabajo y se pidió que se indicara el grado de satisfacción que percibe de acuerdo con las 14 declaraciones que contiene esta parte. La confiabilidad del instrumento para los 14 ítems de la variable satisfacción laboral obtuvo un alfa de Cronbach de .915 de fiabilidad.

En la parte II del instrumento se pidió que se indicara la respuesta que representara su situación personal en las siete declaraciones relacionadas con la variable de reconocimientos de logros. La escala utilizada fue la siguiente: 1, *nunca*; 2, *rara*

vez; 3. *a veces*; 4, *casi siempre* y 5, *siempre* y se obtuvo un alfa de Cronbach de .703 de fiabilidad.

Finalmente, en la parte superior del instrumento se recolectaron datos demográficos, como edad, género y años de experiencia docente, con el propósito de obtener datos más específicos con respecto a la población de estudio.

### Resultados

La hipótesis nula planteada fue la siguiente: no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes de algunos colegios privados en México, en el año 2019.

En esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros. Al correr la prueba estadística, se encontró un valor  $r$  de .503 y un nivel de significación  $p$  de .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se rechazó la hipótesis nula; esto indica que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes de colegios privados. Esto indica, además, que a mayor reconocimiento de logros, mayor actitud en la satisfacción laboral.

### Discusión

En esta sección se discuten los resultados más importantes obtenidos de la investigación.

El propósito del presente estudio fue conocer si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel reconocimiento de logros autopercebido por los docentes de algunos colegios privados de México en el año 2019.

Al probar la hipótesis se encontró una relación significativa en grado *moderado* entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes de algunos colegios privados en México, en el año 2019. Por lo que, en la medida que se mejore el nivel de reconocimiento de logros se mejorará el nivel de satisfacción laboral de los docentes encuestados. Como señala Vezub (2007), mejorar la satisfacción laboral y el reconocimiento de los docentes, implica sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad de los profesores. En este mismo sentido y de acuerdo a los resultados del presente estudio, Anaya Nieto y López-Martín (2015) dicen que las personas tienden a estar laboralmente satisfechas cuando reciben apoyos para superarse en metas y autoeficacia, y cuando experimentan reconocimiento positivo en la mayoría de las situaciones de la vida. De acuerdo a los autores anteriores, cuando a las personas se les reconoce su trabajo, su nivel de satisfacción se ve incrementada. En este orden de ideas, Polindara Rosero (2020) dice que el reconocimiento a los colaboradores tiene gran importancia para una organización ya que tiene un alto impacto en el entorno laboral.

En concordancia con los resultados obtenidos en el estudio, Sordo (2021) señala que cuando un empleado siente que su trabajo y esfuerzo es valorado, automáticamente se siente más satisfecho y más comprometido.

Frisancho Díaz y Huayhua Vargas (2018) señalan que la satisfacción laboral juega un papel importante para el logro de un buen desempeño docente, además, la motivación del logro o reconocimiento de logro repercute significativamente en la satisfacción laboral y en el proceso de enseñanza de los docentes. También Aguado (1988), dice que la satisfacción laboral del trabajador surgiría con el reconocimiento de

logros que tengan los mismos. Por su parte, Ishfaq et al. (2010) encontraron que los empleados experimentan satisfacción laboral porque sus necesidades de reconocimiento del desempeño han sido satisfechas. En palabras de Staw y Chohen-Charash (2005), uno de los eventos importantes en la satisfacción laboral son las condiciones del trabajo y el reconocimiento de logros. Por su parte, Van de Voorde et al. (2009) dicen que algunos motivadores que deben ser considerados cuando se evalúa la satisfacción laboral es el reconocimiento de logros, entre otros.

### **Conclusiones**

A continuación, se presentan las conclusiones derivadas de la investigación.

Con respecto a la pregunta principal

Con la ayuda de la prueba estadística se encontró que existe una relación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el reconocimiento de logros en docentes de algunos colegios privados en México. Esto indica que cuanto mayor sea la práctica de reconocimiento de logros, mayor será el reporte de los docentes en cuanto a su satisfacción laboral. Las áreas para mejorar en la experiencia laboral docente, serán las que indiquen oportunidades claras de ascenso y promoción dentro del trabajo.

### **Recomendaciones**

A continuación, se dan algunas recomendaciones derivadas del estudio:

### Para los administradores de los campos

1. Fomentar de manera intencionada los procesos de acceso laboral en los centros educativos.

2. Fortalecer acciones de reconocimiento sistemático para que los docentes perciban su trabajo educativo como valorado y significativo en su ejercicio cotidiano; manteniendo una dinámica de cordialidad entre compañeros y supervisores.

### Para futuras investigaciones

1. Incluir en el estudio otras dimensiones del instrumento para conocer a profundidad la realidad laboral de los docentes, como la valoración de la supervisión o las condiciones laborales.

2. Aplicar el estudio considerando a mayor cantidad de docentes en colegios privados religiosos.

## **APÉNDICE A**

### **INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**



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
----------	-------------	------------	-----------------	------------

L1	Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien alguna actividad escolar.	1	2	3	4	5
L6	He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.)	1	2	3	4	5
C8	Dispongo de materiales educativos adecuados para enseñar a mis alumnos.	1	2	3	4	5
L9	Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, etc.)	1	2	3	4	5
L13	Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	1	2	3	4	5
L18	Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxitos en su trabajo.	1	2	3	4	5
L19	En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	1	2	3	4	5
L5	Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección	1	2	3	4	5

## **APÉNDICE B**

### **CONFIABILIDAD**

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.883	14

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ST1 Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente.	70.82	94.008	.603	.872
ST2 El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	70.76	96.063	.557	.875
ST3 Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	70.02	98.693	.556	.875
ST4 La supervisión que hace de su trabajo docente el/la directora(a) de su escuela.	70.22	95.240	.609	.872
ST5 Las reglas de trabajo establecidas para la administración de la escuela.	70.22	96.329	.678	.870
ST6 Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	71.05	95.433	.569	.874
ST7 Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	71.29	92.764	.637	.871
ST8 El estatus como docente en la sociedad.	70.63	96.236	.513	.877
ST9 El salario actual que recibe.	71.07	95.114	.494	.879
ST10 Las facilidades para obtener préstamos.	71.37	90.810	.517	.881
ST11 Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	70.08	98.093	.645	.872

ST12 Las relaciones que se dan con los compañeros(as) de trabajo.	69.97	100.385	.480	.878
ST13 Las normas vigentes en sus relaciones con amigos(as).	69.82	102.503	.470	.879
ST14 La autonomía en su labor como docente.	69.91	98.972	.633	.873

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.713	6

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
L1 Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien una actividad escolar.	16.320	12.004	.528	.649
L2 He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.).	17.291	12.503	.348	.707
L3 Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, etc.).	16.447	12.387	.386	.694
L4 Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	16.437	11.425	.659	.611
L6 En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	16.718	14.028	.253	.726
L7 Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	16.689	11.687	.541	.644

## **APÉNDICE C**

### **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral, en la literatura científica, se entiende como una relación afectiva al trabajo o como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo. (Anaya y López, 2015).	Se abordó a través de conocer cuán satisfechos se encuentran los docentes de las escuelas seleccionadas en estudio con respecto a algunos aspectos dados en su centro de trabajo y se pidió que se indicará el grado de satisfacción que percibe de acuerdo con las 14 declaraciones que contiene esta parte. Se utilizó la siguiente escala: <i>1, totalmente insatisfecho; 2, insatisfecho; 3, ligeramente insatisfecho; 4, ni satisfecho ni insatisfecho; 5, ligeramente satisfecho; 6, satisfecho; 7, totalmente satisfecho.</i>	Para determinar el nivel de satisfacción de los docentes se obtendrá la media de los 14 ítems.
Reconocimiento de Logros	Es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto con su trabajo, es un elemento invisible que estimula la satisfacción laboral e impulsa a un mismo objetivo: el éxito de la organización. (Paradas, 2017)	Se abordó a través de indicar la respuesta que representara su situación personal en las 7 declaraciones relacionadas con la variable de reconocimientos de logros. La escala utilizada fue la siguiente: <i>1, nunca; 2, rara vez; 3, a veces; 4, casi siempre; 5, siempre.</i>	Cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.

## **APÉNDICE D**

### **DATOS DEMOGRÁFICOS**

	edad Edad	genero Genero	tipoempleo Tipo de Empleo	NivelEnse- ñanza Nivel de Ense- ñanza	Colegio Colegio	ReligionCole Afilacion Reliogiosa	AñosExpe- riencia Años de Ex- periencia
N Válidos	103	103	103	103	103	103	103
Perdi- dos	0	0	0	0	0	0	0

## Tabla de frecuencia

edad Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 21	1	1.0	1.0	1.0
22	3	2.9	2.9	3.9
23	1	1.0	1.0	4.9
24	1	1.0	1.0	5.8
26	3	2.9	2.9	8.7
27	5	4.9	4.9	13.6
28	3	2.9	2.9	16.5
29	5	4.9	4.9	21.4
30	2	1.9	1.9	23.3
31	1	1.0	1.0	24.3
32	1	1.0	1.0	25.2
33	3	2.9	2.9	28.2
34	1	1.0	1.0	29.1
35	4	3.9	3.9	33.0
36	4	3.9	3.9	36.9
37	1	1.0	1.0	37.9
38	1	1.0	1.0	38.8
39	6	5.8	5.8	44.7
40	7	6.8	6.8	51.5
41	5	4.9	4.9	56.3
42	1	1.0	1.0	57.3
43	1	1.0	1.0	58.3
44	5	4.9	4.9	63.1
45	4	3.9	3.9	67.0
46	2	1.9	1.9	68.9
47	3	2.9	2.9	71.8
48	3	2.9	2.9	74.8
50	4	3.9	3.9	78.6
51	3	2.9	2.9	81.6
52	3	2.9	2.9	84.5
53	4	3.9	3.9	88.3
54	4	3.9	3.9	92.2
55	2	1.9	1.9	94.2

56	2	1.9	1.9	96.1
58	2	1.9	1.9	98.1
66	1	1.0	1.0	99.0
75	1	1.0	1.0	100.0
Total	103	100.0	100.0	

**genero Genero**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 Femenino	70	68.0	68.0	68.0
	1 Masculino	33	32.0	32.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

**tipoempleo Tipo de Empleo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 tiempo completo	74	71.8	71.8	71.8
	1 contrato	22	21.4	21.4	93.2
	2 por horas	7	6.8	6.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

**NivelEnseñanza Nivel de Enseñanza**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 Preescolar	29	28.2	28.2	28.2
	1 Primaria	25	24.3	24.3	52.4
	2 Secundaria	26	25.2	25.2	77.7
	3 Preparatoria	23	22.3	22.3	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

**Colegio Colegio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 ISAR	22	21.4	21.4	21.4
	2 IAM	15	14.6	14.6	35.9
	3 Plantel Norte Chiapas	19	18.4	18.4	54.4
	5 Colegio Occidente	10	9.7	9.7	64.1
	7 ValleDorado	25	24.3	24.3	88.3
	8 PrepaUm	12	11.7	11.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

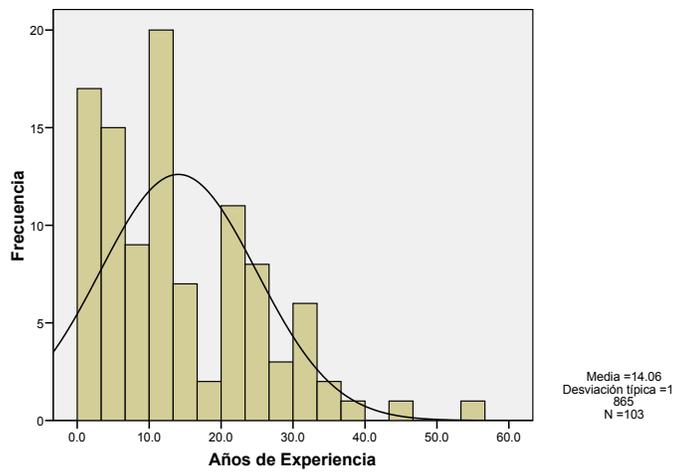
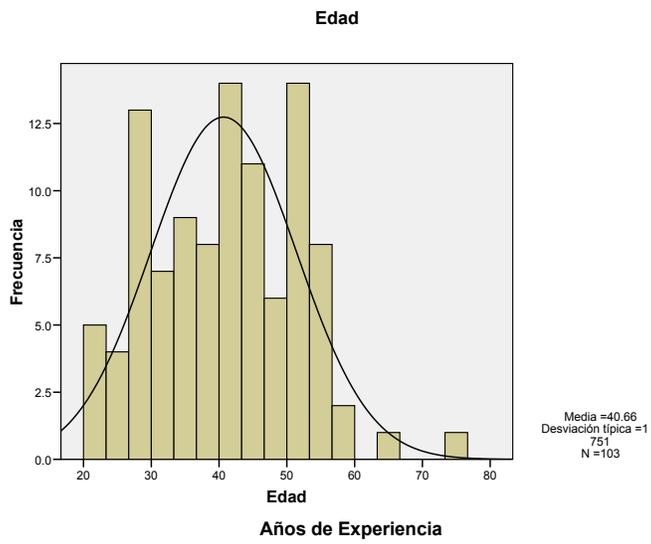
**ReligionCole Afiliacion Religiosa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 ASD	88	85.4	85.4	85.4
	2 Católica	15	14.6	14.6	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

**AñosExperiencia Años de Experiencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.0	8	7.8	7.8	7.8
	2.0	3	2.9	2.9	10.7
	3.0	6	5.8	5.8	16.5
	4.0	2	1.9	1.9	18.4
	5.0	3	2.9	2.9	21.4
	6.0	10	9.7	9.7	31.1
	7.0	4	3.9	3.9	35.0
	8.0	3	2.9	2.9	37.9
	9.0	2	1.9	1.9	39.8
	10.0	12	11.7	11.7	51.5
	11.0	2	1.9	1.9	53.4
	12.0	4	3.9	3.9	57.3
	13.0	2	1.9	1.9	59.2
	14.0	1	1.0	1.0	60.2
	15.0	6	5.8	5.8	66.0
	17.0	1	1.0	1.0	67.0
	19.0	1	1.0	1.0	68.0
	20.0	4	3.9	3.9	71.8
	21.0	1	1.0	1.0	72.8
	22.0	4	3.9	3.9	76.7
	23.0	2	1.9	1.9	78.6
	24.0	4	3.9	3.9	82.5
	25.0	3	2.9	2.9	85.4
	26.0	1	1.0	1.0	86.4
	28.0	2	1.9	1.9	88.3
	29.0	1	1.0	1.0	89.3
	30.0	4	3.9	3.9	93.2
	31.0	1	1.0	1.0	94.2
	33.0	1	1.0	1.0	95.1
	34.0	2	1.9	1.9	97.1
	38.0	1	1.0	1.0	98.1
	45.0	1	1.0	1.0	99.0
	55.0	1	1.0	1.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

# Histograma



## **APÉNDICE E**

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS**

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SAT	.080	103	.102	.985	103	.297
LOGRO	.084	103	.068	.986	103	.379

a Corrección de la significación de Lilliefors

Gráfico Q-Q normal de SAT

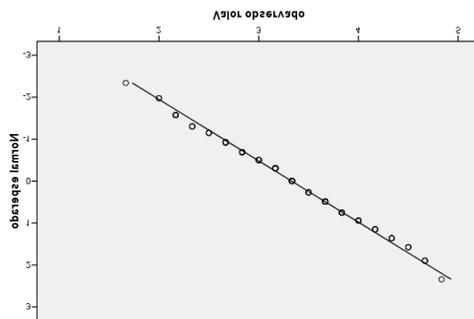
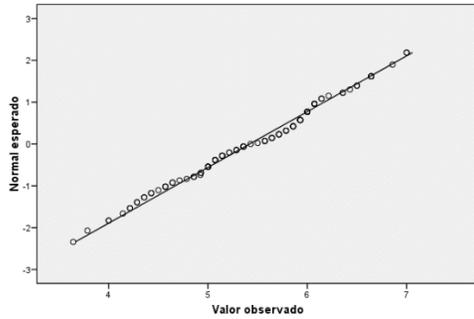


Gráfico Q-Q normal de LOGRO

Gráfico Q-Q normal sin tendencias de SAT

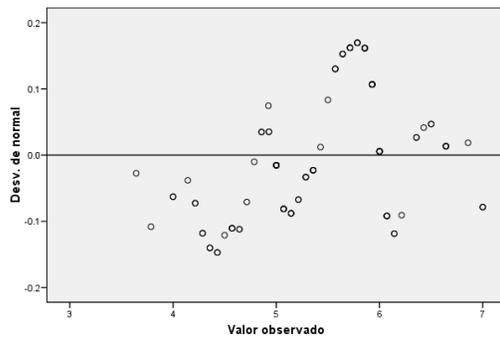


Gráfico Q-Q normal de LOGRO

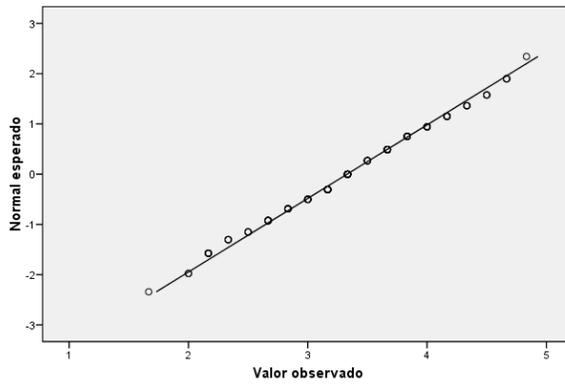
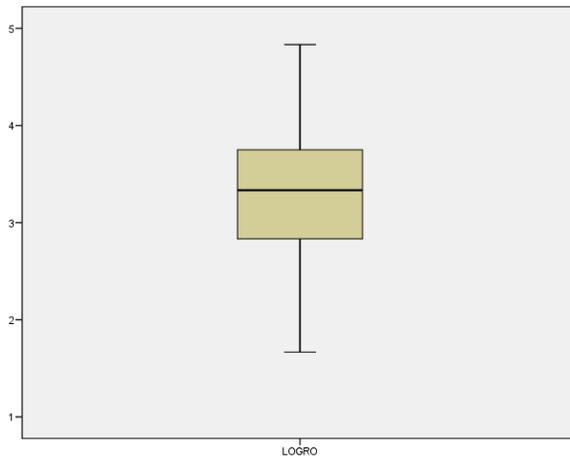
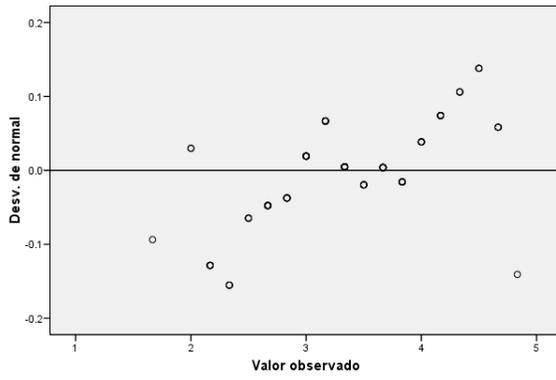
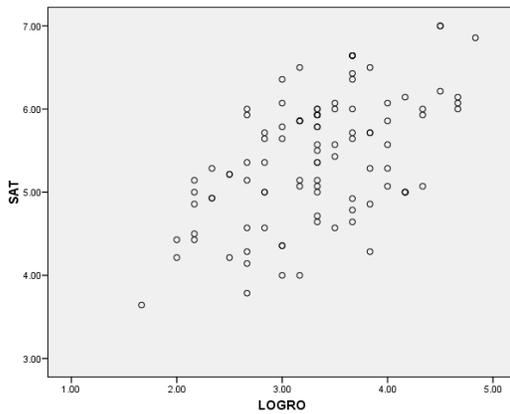


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de LOGRO





### Correlaciones

		SAT	LOGRO
SAT	Correlación de Pearson	1	.528(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	103	103
LOGRO	Correlación de Pearson	.528(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	103	103

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

### Correlaciones

		SAT	LOGRO	edad Edad
SAT	Correlación de Pearson	1	.528(**)	.286(**)
	Sig. (bilateral)		.000	.003
	N	103	103	103
LOGRO	Correlación de Pearson	.528(**)	1	.053
	Sig. (bilateral)	.000		.598
	N	103	103	103
edad Edad	Correlación de Pearson	.286(**)	.053	1
	Sig. (bilateral)	.003	.598	
	N	103	103	103

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

## Prueba T

### Estadísticos de grupo

	genero Genero	N	Media	Desviación tip.	Error típ. de la media
SAT	0 Femenino	70	5.4500	.76307	.09120
	1 Masculino	33	5.3548	.72908	.12692
LOGRO	0 Femenino	70	3.3429	.61705	.07375
	1 Masculino	33	3.3030	.81592	.14203

### Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior
SAT	Se han asumido varianzas iguales	.324	.570	.599	101	.550	.09519	.15889	-.22001	.41039
	No se han asumido varianzas iguales			.609	65.485	.545	.09519	.15629	-.21690	.40727
LOGRO	Se han asumido varianzas iguales	3.827	.053	.275	101	.784	.03983	.14492	-.24766	.32732
	No se han asumido varianzas iguales			.249	49.900	.804	.03983	.16004	-.28164	.36129

## ANOVA de un factor

### ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SAT	Inter-grupos	.323	2	.162	.283	.754
	Intra-grupos	57.067	100	.571		
	Total	57.390	102			
LOGRO	Inter-grupos	.134	2	.067	.141	.869
	Intra-grupos	47.476	100	.475		

Total	47.610	102			
-------	--------	-----	--	--	--

## Pruebas post hoc

### Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) tipoempleo Tipo de Empleo	(J) tipoempleo Tipo de Empleo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite superior	Límite inferior
SAT	0 tiempo completo	1 contrato	.12339	.18344	.780	-.3130	.5598
		2 por horas	.12803	.29872	.904	-.5827	.8387
	1 contrato	0 tiempo completo	-.12339	.18344	.780	-.5598	.3130
		2 por horas	.00464	.32782	1.000	-.7753	.7845
	2 por horas	0 tiempo completo	-.12803	.29872	.904	-.8387	.5827
		1 contrato	-.00464	.32782	1.000	-.7845	.7753
LOGRO	0 tiempo completo	1 contrato	-.07637	.16732	.892	-.4744	.3217
		2 por horas	.05566	.27247	.977	-.5926	.7039
	1 contrato	0 tiempo completo	.07637	.16732	.892	-.3217	.4744
		2 por horas	.13203	.29900	.898	-.5793	.8434
	2 por horas	0 tiempo completo	-.05566	.27247	.977	-.7039	.5926
		1 contrato	-.13203	.29900	.898	-.8434	.5793

## Subconjuntos homogéneos

### SAT

HSD de Tukey

tipoempleo Tipo de Empleo	N	Subconjunto para alfa = .05
		1
2 por horas	7	5.3265
1 contrato	22	5.3312
0 tiempo completo	74	5.4546
Sig.		.889

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a Usa el tamaño muestral de la media armónica = 14.864.

b Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### LOGRO

HSD de Tukey

tipoempleo Tipo de Empleo	N	Subconjunto para alfa = .05

		1
2 por horas	7	3.2619
0 tiempo completo	74	3.3176
1 contrato	22	3.3939
Sig.		.861

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a Usa el tamaño muestral de la media armónica = 14.864.

b Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

## ANOVA de un factor

### ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SAT	Inter-grupos	1.174	3	.391	.689	.561
	Intra-grupos	56.216	99	.568		
	Total	57.390	102			
LOGRO	Inter-grupos	2.464	3	.821	1.801	.152
	Intra-grupos	45.146	99	.456		
	Total	47.610	102			

## Pruebas post hoc

### Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Nivel Enseñanza	(J) Nivel Enseñanza	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite superior	Límite inferior
SAT	0 Preescolar	1 Primaria	.06217	.20566	.990	-.4753	.5996
		2 Secundaria	.17622	.20352	.822	-.3556	.7081
		3 Preparatoria	-.12690	.21040	.931	-.6767	.4229
	1 Primaria	0 Preescolar	-.06217	.20566	.990	-.5996	.4753
		2 Secundaria	.11406	.21108	.949	-.4375	.6656
		3 Preparatoria	-.18907	.21772	.821	-.7580	.3799
	2 Secundaria	0 Preescolar	-.17622	.20352	.822	-.7081	.3556
		1 Primaria	-.11406	.21108	.949	-.6656	.4375
		3 Preparatoria	-.30313	.21570	.499	-.8668	.2606
	3 Preparatoria	0 Preescolar	.12690	.21040	.931	-.4229	.6767
		1 Primaria	.18907	.21772	.821	-.3799	.7580
		2 Secundaria	.30313	.21570	.499	-.2606	.8668
LOGRO	0 Preescolar	1 Primaria	-.00874	.18430	1.000	-.4903	.4729
		2 Secundaria	.33665	.18238	.258	-.1400	.8133

	3 Preparatoria	.26112	.18855	.512	-.2316	.7538
1 Primaria	0 Preescolar	.00874	.18430	1.000	-.4729	.4903
	2 Secundaria	.34538	.18916	.267	-.1489	.8397
	3 Preparatoria	.26986	.19511	.513	-.2400	.7797
2 Secundaria	0 Preescolar	-.33665	.18238	.258	-.8133	.1400
	1 Primaria	-.34538	.18916	.267	-.8397	.1489
	3 Preparatoria	-.07553	.19330	.980	-.5807	.4296
3 Preparatoria	0 Preescolar	-.26112	.18855	.512	-.7538	.2316
	1 Primaria	-.26986	.19511	.513	-.7797	.2400
	2 Secundaria	.07553	.19330	.980	-.4296	.5807

## Subconjuntos homogéneos

### SAT

HSD de Tukey

NivelEnseñanza Ni- vel de Enseñanza	N	Subconjunto para alfa = .05
		1
2 Secundaria	26	5.2745
1 Primaria	25	5.3886
0 Preescolar	29	5.4507
3 Preparatoria	23	5.5776
Sig.		.479

### LOGRO

HSD de Tukey

NivelEnseñanza Ni- vel de Enseñanza	N	Subconjunto para alfa = .05
		1
2 Secundaria	26	3.1346
3 Preparatoria	23	3.2101
0 Preescolar	29	3.4713
1 Primaria	25	3.4800
Sig.		.266

## Prueba T

### Estadísticos de grupo

	ReligionCole Afilia- cion Reliogiosa	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
SAT	1 ASD	88	5.4123	.76236	.08127
	2 Catolica	15	5.4619	.69665	.17988
LOGRO	1 ASD	88	3.3295	.69388	.07397
	2 Catolica	15	3.3333	.63932	.16507

### Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Superior	Inferior
SAT	Se han asumido varianzas iguales	.265	.608	-.236	101	.814	-.04963	.21051	-.46722	.36796
	No se han asumido varianzas iguales			-.251	20.164	.804	-.04963	.19738	-.46115	.36189
LOGRO	Se han asumido varianzas iguales	.054	.817	-.020	101	.984	-.00379	.19179	-.38424	.37667
	No se han asumido varianzas iguales			-.021	20.056	.983	-.00379	.18089	-.38104	.37347

### Correlaciones

		SAT	LOGRO	AñosExperiencia Años de Experiencia
SAT	Correlación de Pearson	1	.528(**)	.289(**)
	Sig. (bilateral)		.000	.003
	N	103	103	103
LOGRO	Correlación de Pearson	.528(**)	1	.129
	Sig. (bilateral)	.000		.196
	N	103	103	103
AñosExperiencia Años de Experiencia	Correlación de Pearson	.289(**)	.129	1
	Sig. (bilateral)	.003	.196	
	N	103	103	103

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

## **APÉNDICE F**

### **PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS**

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. tít.
ST13 Las normas vigentes en sus relaciones con amigos(as).	103	6.11	.815
ST14 La autonomía en su labor como docente.	103	6.03	.880
ST12 Las relaciones que se dan con los compañeros(as) de trabajo.	103	5.96	.989
ST3 Las relaciones con sus superiores(as) inmediatos(as).	103	5.92	1.007
ST11 Los valores que se practican dentro del grupo de trabajo.	103	5.86	.929
ST4 La supervisión que hace de su trabajo docente el/la directora(a) de su escuela.	103	5.73	1.190
ST5 Las reglas de trabajo establecidas para la administración de la escuela.	103	5.72	1.014
ST8 El estatus como docente en la sociedad.	102	5.31	1.290
ST2 El estar involucrado(a) en la toma de decisiones administrativas.	103	5.17	1.216
ST1 Los procedimientos utilizados por los (las) administradores(as) de la escuela para motivar al personal docente a realizar su trabajo efectivamente.	103	5.12	1.293
ST6 Los sistemas utilizados para promover al personal docente.	103	4.88	1.247
ST9 El salario actual que recibe.	103	4.85	1.431
ST7 Las oportunidades de ascenso dentro del trabajo.	103	4.65	1.326
ST10 Las facilidades para obtener préstamos.	103	4.55	1.731
N válido (según lista)	102		

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
L1 Mis compañeros me felicitan cuando organizo bien una actividad escolar.	103	3.66	1.025
L4 Mi supervisor inmediato elogia la buena enseñanza.	103	3.54	.988
L3 Mis alumnos me dan obsequios (tarjetas, dulces, etc.).	103	3.534	1.1446
L7 Mi supervisor inmediato me felicita cuando doy una buena lección.	103	3.29	1.072
L6 En mi escuela los padres de familia elogian a los docentes que desarrollan las habilidades de sus hijos.	103	3.26	.970
L2 He recibido reconocimiento público por mi labor docente (trofeos, pergaminos, certificados, menciones honoríficas, etc.).	103	2.69	1.180
L5 Mis superiores ignoran a los docentes que obtienen éxito en su trabajo.	103	2.32	1.139
N válido (según lista)	103		

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
SAT	103	5.4195	.75010
LOGRO	103	3.3301	.68320
N válido (según lista)	103		

## REFERENCIAS

- Aguado, G. (1988). Retardo del lenguaje. En Pena Casanova, J. (ed.). *Manual de logopedia*. Barcelona: Masson.
- Ainley, J. y Carstens, R. (2018). Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 conceptual framework. Education Working Papers, 187, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/799337c2-en>
- Anaya Nieto, D. y López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435–452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Anaya-Nieto, D. y López-Martín, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 365, 96-121.
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(1), 9-12.
- Ares Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Análisis Transaccional y Psicología Humanista*, 69, 153-280.
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A. y Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano. *Revista Espacios*, 39(2), 2–4
- Cantón Mayo, I. y Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Carrasco Ramos, R. J. (2017). *Reconocimiento laboral y compromiso organizacional en el Banco de la Nación* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Casas Julián, A. L. y López Gómez, J. L. (2014). *Programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

- Cepeda Cepeda, S. C., Salguero Angarita, O. I. y Sánchez Gutiérrez, Y. E. (2015). *Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited* (Tesis de licenciatura). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá Colombia.
- Chiavenato, I., Villamizar, G. A. y Aparicio, J. B. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). México: McGraw Hill.
- Chiroque Suárez, C. M. y Piscoya Manríquez, M. L. (2019). *Satisfacción laboral y productividad laboral: una revisión de literatura* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú.
- Cockburn, A. D. (2000). Elementary teachers' needs: issues of retention and recruitment. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 223–238. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00056-6](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00056-6)
- Cornejo Chávez, R. y Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente: una investigación actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 4-10.
- Cortés Jiménez, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en el Hospital Dr. Luis F. Nachón* (Tesis de maestría). Universidad Veracruzana, Xalapa, Veracruz.
- Dzul Ramírez, N. J. (2010). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente en tres planteles educativos en el municipio de Torreón, Coahuila* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Erazo Muñoz, P. A., Álvarez Giraldo, C. M. y Serna Gómez, H. M. (2018). Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente. *Revista Espacios*, 39(51), 1-10.
- Frisancho Díaz, M. y Huayhua Vargas, K. (2018). Nivel de satisfacción laboral del personal docente en la facultad de odontología y su repercusión en la 1 2 enseñanza de los estudiantes Juliaca 2014. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(2), 277-283. <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v17i2.573>
- González Álvarez, M. (2022). Satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional con las instalaciones y recursos del centro, en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad. *Educación*, 31(60), 1-19.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ishfaq, A., Muhammad, M. N., Zulfqar, A., Zafar, A., Muhammad, Z. S., Ahmad, U. y Naveed, A. (2010). Does service quality affect students' performance? Evidence from institutes of higher learning. *African journal of business management*, 4(12), 2527-2533.

- Judge, T. A. y Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnot y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Revista Ciencia & Trabajo*, 18(57), 179–183.
- Menghi, M. S. y Oros, L. B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47–59.
- Moreno Ramos, D. C. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje* (Monografía de licenciatura). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Fusagasugá, Colombia.
- Morris, M. G. y Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *Mis Quarterly*, 34(1), 145-150. <https://doi.org/10.2307/20721418>
- O.C. Taner Company. (2009). *Reconocimiento de logros profesionales: una herramienta poderosa para comprometer empleados*. Recuperado de [www.octaner.com](http://www.octaner.com)
- Parada Puentes, J. A. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56.
- Pereyra Baker, E. (2001). *El futuro de las empresas pasará por el servicio*. Recuperado de <https://studylib.es/doc/522687/el-futuro-de-las-empresas-pasar%C3%A1-por-el-servicio>
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J. y Petersen, G. J. (2008). Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *Professional Educator*, 32(2), 3–5.
- Polindara Rosero, N. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira–Valle del Cauca* (Tesis de maestría). Universidad Cooperativa de Colombia, Medellín, Colombia.
- Rabasa, B., Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R. y Llorca-Pellicer, M. (2015). El papel de la culpa en la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la inclinación al absentismo de profesores de enseñanza secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1), 103–119. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.13076>
- Ramón Rodríguez, C. M. (2018). *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca* (Tesis de maestría). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.

- Salazar Rodríguez, A. L. (2000). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83.
- Sordo, A. I. (2021). *Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo desde hoy*. Recuperado de <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>
- Staw, B. y Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: more than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59-78.
- Tomás, J. M., Santos, S. D. L. y Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76.
- Vaillant Alcalde, D. E. (2006). Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. *Revista de Educación*, 340(1), 117-140.
- Van de Voorde, K., Van Veldhoven, M. y Paauwe, J. (2009). Strategic climate and organizational productivity: the role of work satisfaction. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2009(1), 1-6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2009.44257923>
- Vezub, L. F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11(1), 2-10.
- Yukl, G. y Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81-93. <https://doi.org/10.1037/a0019835>