

RESUMEN

SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS DE LA ASOCIACIÓN ORIENTAL Y MISIÓN PARACENTRAL DE EL SALVADOR

por

María Jesús Rivas Hernández

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS DE LA ASOCIACIÓN ORIENTAL Y MISIÓN PARACENTRAL DE EL SALVADOR

Investigador: María Jesús Rivas Hernández

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación

Fecha de culminación: Noviembre de 2009

Problema

¿Existe relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña?

Metodología

Se utilizaron dos instrumentos, el primero formado por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de .923 y .938 respectivamente. La muestra contempló a toda la población investigada, un total de 65 docentes. Para

las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y análisis de varianza factorial.

Resultados

Para el grado de satisfacción. Los docentes tuvieron una autopercepción entre satisfecho a muy satisfecho. Para el nivel de desempeño, los docentes se autopercieron entre casi siempre y siempre.

La autopercepción que tienen los docentes del nivel de desempeño y el género, tipo de institución donde estudió, tipo de empleo y campo donde laboral. Parece que el nivel de desempeño no hace diferencia significativa respecto a las variables demográficas en los docentes.

No se encontró relación significativa entre el grado de satisfacción y la edad de los docentes. Se puede concluir que la edad no está relacionada muy significativamente con el grado de satisfacción de los docentes encuestados.

Se encontró relación significativa entre la autopercepción, que tienen los docentes del nivel de desempeño y la edad de los docentes.

Conclusiones

Según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo.

El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se autopercieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Administrativas

SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS DE LA
ASOCIACIÓN ORIENTAL Y MISIÓN PARACENTRAL
DE EL SALVADOR

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

por

María Jesús Rivas Hernández

Noviembre de 2009

DEDICATORIA

A Dios por su sabiduría, amor y poder.

A mi esposo y a mis hijos, a quienes amo profundamente, por darme su apoyo incondicional.

A mis profesores por la paciencia que tuvieron en todo momento.

A mi amigo el Pr. Pablo Perla por el apoyo brindado al estudiar esta maestría.

A mi asesor principal el Dr. Ramón Meza por su dedicación incondicional.

Al Rector el Dr. Ismael Castillo por tener fe en nosotros.

A mis compañeros de estudios por su apoyo constante.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	vii
RECONOCIMIENTOS.....	viii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Antecedentes.....	2
Investigaciones realizadas	7
Planteamiento del problema.....	10
Declaración del problema.....	13
Definición de términos.....	14
Hipótesis.....	14
Pregunta complementaria.....	16
Objetivos.....	16
Justificación.....	16
Limitaciones.....	17
Delimitaciones.....	18
Supuestos.....	18
Fundamento filosófico	19
Organización del estudio.....	20
II. MARCO TEÓRICO.....	22
Introducción.....	22
Satisfacción.....	24
Concepto.....	24
Fundamento psicológico.....	26
Dimensiones.....	28
Medición.....	30
Impacto en la vida del hombre.....	31
Investigaciones.....	32
Desempeño.....	37
Conceptos.....	37
Fundamento administrativo.....	40
Importancia para las organizaciones.....	42
Métodos de evaluación.....	45
Investigaciones.....	56
Satisfacción y desempeño.....	58
Investigaciones de satisfacción y desempeño	59
III. METODOLOGÍA.....	63

Introducción.....	63
Tipo de Investigación	63
Población	65
Muestra	65
Instrumentos de medición	66
Variables	66
Variables dependientes	66
Variables independientes	66
Elaboración instrumento.....	67
Validez.....	68
Confiabilidad	69
Operacionalización de las variables.....	69
Hipótesis	69
Hipótesis nula principal	70
Hipótesis nulas complementarias	70
Operacionalización de las hipótesis nulas	71
Preguntas complementarias	71
Recolección de datos	73
Análisis de datos	73
IV. RESULTADOS	75
Introducción	75
Descripción demográfica	76
Descripción de la muestra.....	76
Género.....	77
Institución donde estudió.....	77
Edad.....	77
Tipo de empleo	78
Prueba de hipótesis	79
Hipótesis nula 1	79
Hipótesis nula complementarias.....	79
Preguntas complementarias.....	82
Resumen del capítulo.....	83
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	84
Introducción.....	84
Conclusiones.....	85
Sobre la declaración del problema	85
Sobre las hipótesis complementarias	86
Satisfacción y género.....	86
Satisfacción laboral y edad.....	86
Desempeño y género.....	86
Desempeño y edad.....	87
Conclusiones preguntas complementarias.....	87
Discusión.....	87
Recomendaciones.....	91

A los administradores de la AOS y MPS.....	91
Para futuras investigaciones.....	92

Apéndice

A. INSTRUMENTOS.....	93
B. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	97
C. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.....	103
D. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS.....	106
E. RESULTADOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS.....	114
LISTA DE REFERENCIAS	117

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables.	70
2. Operacionalización de las hipótesis.	72
3. Distribución de participantes por campo	76
4. Género de los docentes.	77
5. Tipo de institución donde estudió el docente la carrera.	78
6. Edad de los docentes.	78
7. Tipo de empleo.	77

RECONOCIMIENTOS

Una investigación como ésta no podría haberse hecho sin la contribución y colaboración extraordinarias de diversas personas. Por medio de estas líneas deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todos los que me acompañaron en esta memorable experiencia de mi vida.

En primer lugar a Dios, quien estuvo conmigo en cada paso de esta investigación y quien me dio la fuerza y el valor para hacer de este sueño una realidad.

A mi esposo Javier, por el amor que siempre me ha dado y por sus oraciones que me han fortalecido en todos los aspectos de mi vida.

A mis hijos Javier Josué y Luis Daniel con infinito agradecimiento por su amor y motivación.

A la familia y amigos que Dios puso en mi camino, quienes con su apoyo me han ayudado a lograr lo inesperado.

Al Sr. Manuel Lazo, por haber compartido el instrumento que fue una significativa colaboración.

A los docentes de los dos campos locales de El Salvador por su disposición al contestar los instrumentos de investigación y a los departamentales de de campos por su apoyo.

A Alex por su disposición a realizar las reuniones con los maestros para contestar los instrumento.

A los compañeros de trabajo por sus oraciones y su disposición a servir.

A mi asesor el Dr. Manuel Ramón Meza Escobar, por su ayuda y dedicación siempre paciente, y por sus acertados consejos en la realización de esta investigación.

Al Rector de la Universidad de Morelos. Dr. Ismael Castillo Osuna.

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

A Claudia Cuellar por su paciencia en la revisión final y por sus orientaciones tan acertadas.

Finalmente, a todos los que me apoyaron directa o indirectamente, ¡muchas gracias!

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DE PROBLEMA

Introducción

El estudio de la satisfacción laboral y sus factores ha sido un tema que en los últimos años ha tomado importancia en el campo de la educación. No sólo lo consideran las entidades administrativas sino también las educativas. Según Atalaya (1999) las teorías humanistas sostienen que el trabajador satisfecho es aquel que satisface sus necesidades psicológicas y sociales en el empleo y, por ende, suele poner mayor dedicación a lo que realiza.

En décadas pasadas la administración de grandes industrias sólo se interesaba en la productividad y la utilidad, pero a través de los años su interés por el individuo y las relaciones humanas provocó que diversos investigadores (Herzberg, Mausner, Snyderman y Ronan, 1959, citados en Chruden y Sherman, 2002; Thompson, McNamara y Hoyle, 1969, citados en Salazar Rodríguez, 2001) obtuvieron los resultados que les ayudaron a identificar los problemas de los trabajadores en el ámbito laboral.

Como parte de los primeros trabajos de satisfacción laboral (Beer, Locke, Graffin y Bateman, 1976, citados en Hernández Sánchez, 2002) encontraron en sus diferentes investigaciones factores que influyen sobre la satisfacción laboral.

Coincidieron en que las relaciones sociales con los compañeros de trabajo, la supervisión y el salario o beneficios son factores significativos para los trabajadores.

En la actualidad la satisfacción laboral está ocupando uno de los lugares más relevantes dentro de la psicología del trabajo y las organizaciones, existiendo un gran interés por comprender la satisfacción-insatisfacción en el trabajo. Hoy se presta mayor atención a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores, cuando se buscaba la relación con el rendimiento (Hernández Sánchez, 2002).

Las ciencias de la educación también han tratado la satisfacción-insatisfacción de los docentes, utilizando varios términos tales como angustia de los enseñantes, malestar docente, agotamiento laboral de los docentes y conflicto de los profesores, entre otros (Vaillant, 2004).

Antecedentes

Satisfacción laboral

En cualquier organización, sin importar su tamaño o el ramo que emprenda, el recurso humano es un factor decisivo en el éxito o fracaso de la empresa. El grado de satisfacción que el personal tenga en su trabajo influye grandemente en la calidad de su desempeño, así como en el compromiso que éstos adquieren con la empresa. Según Sandoval (2007), el objetivo de todo administrador es llevar a la empresa a un desarrollo que pueda satisfacer sus expectativas. Si toda empresa está constituida de material humano, es importante que el administrador se interese en conocer si sus empleados se encuentran satisfechos con su trabajo (Popoola, 2005).

El interés sobre la satisfacción laboral se inicia en los años 40 y 50 con el gran avance en el conocimiento de las necesidades humanas y, como consecuencia

de ello, empieza a comprender las reacciones y conductas laborales hasta entonces inexplicables. Para estudiar la satisfacción en el trabajo es preciso partir del conocimiento de las necesidades humanas y de cómo actúan sobre la conducta. De esta forma, se pondrán los cimientos que permitirán analizar desde un punto de vista crítico las diferentes teorías (Palomo Vadillo, 2007).

Maslow (1964, citados en Palomo Vadillo, 2007) es considerado como el pionero que trata de sistematizar las necesidades humanas en un todo coherente, pudiéndose considerar sus resultados como los impulsores de posteriores investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo. Si bien sus trabajos no se refieren específicamente al mundo laboral, su amplitud permite aplicarlos con éxito al mismo. Presenta en su teoría una organización jerárquica de predominio relativo de las necesidades humanas.

Robbins (1998b) define la satisfacción laboral como la actitud general de un empleado hacia su trabajo. Las empresas con más empleados satisfechos son más eficaces que aquellas con menos empleados satisfechos. Por esto hay un apoyo renovado a la relación original entre satisfacción y desempeño.

Según Maslow (1964, citados en Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa, 2006), la satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. La satisfacción laboral es el resultado de la satisfacción de las necesidades en el individuo.

La necesidad es la falta de algo que es útil; la discrepancia entre una situación deseada y la situación actual. Según Lawler (1973, citado en Pérez Gorostegui y

Oteo Ochoa, 2006), la satisfacción es la diferencia existente entre lo que un individuo recibe y lo que espera recibir en una organización.

Para González García (2006) la satisfacción laboral se puede definir como el conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización. Estas actitudes estarán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor por el sujeto.

Berker (1993) señala que es necesario que los individuos estén satisfechos con lo que hacen para tener un mejor rendimiento en su trabajo. Además encontró que los individuos productivos son los que se identifican con su organización.

Gakovic y Tetrick (2003) precisaron que el cumplimiento de las obligaciones organizacionales provocó tanto agotamiento emocional como satisfacción laboral, en tanto que las demandas y exigencias del trabajo produjeron solo agotamiento emocional. Y que el apoyo de supervisores y el control no provocaron agotamiento emocional o satisfacción laboral ante el control por el cumplimiento de las obligaciones organizacionales y las demandas del trabajo.

Según Díaz (2004), la satisfacción en el trabajo está asociada a múltiples variables en el escenario del trabajo. La persona puede tener mayor o menor satisfacción dependiendo de la dificultad de la tarea o por el contrario puede aburrirse si la tarea es muy sencilla y rutinaria. Se pueden identificar otras variables asociadas a la tarea y su satisfacción por ejecutarla. Entre otras: la relación con el supervisor, las relaciones interpersonales, las oportunidades de ascenso, el criterio propio para tomar decisiones, los estímulos visuales del ambiente, la decoración, el

nivel e intensidad de la luz, la autonomía, la cohesión de grupo y la centralidad del trabajo.

Desempeño laboral

De acuerdo con Maristany (2000) la evaluación del desempeño se originó a principios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó por primera vez a los vendedores contratados por el gobierno. De igual forma fue aplicado al ejército de ese país en 1916. El autor menciona también que en 1923 se estableció en el Acta de Clasificación, la forma en que cómo debía realizarse la evaluación en todo el gobierno de ese país.

Con el paso de los años la evaluación del desempeño se ha convertido en el método de apoyo para los empleados que no alcanzan los estándares de cada empresa y para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva, así como también es útil para evaluar la consideración del sistema de capacitación que utiliza la organización, no olvidando que los trabajadores requieren una realimentación a partir de los resultados que obtienen ya que al conocer su nivel de eficiencia pueden sentirse seguros y tomados en cuenta por la empresa a la que sirven (Méndez Martínez, 2000).

Owen (1989, citado en Méndez Martínez, 2000 y Pontifes, 2003) fueron los pioneros en utilizar el término de evaluación del desempeño a inicios del siglo XIX en Escocia. Asignaron un supervisor a cada trabajador para realizar anotaciones de su desempeño y asignar colores de acuerdo al nivel de rendimiento que reportaban en consideración con el puesto ocupado. También utilizaron métodos estadísticos para su consideración.

La evaluación que una persona hace de otra, es tan antigua como la existencia del hombre. Los métodos utilizados en la evaluación de personal han ido cambiando con el paso de los años, partiendo de un procedimiento creado por Walter Hill Scout con el que calificaba a los vendedores mediante su comparación con individuos cuyo desempeño representaba estándares de distintos niveles. Posteriormente fue adaptado por el ejército estadounidense en la Primera Guerra Mundial para evaluar a sus soldados (Chruden y Sherman, 2002).

Frederick Taylor a fines de ese mismo siglo propuso dar valor a las evaluaciones dependiendo del puesto y de esta manera establecer estándares de rendimiento para los ocupantes de dichos puestos en un futuro. Las guerras y la participación del ejército militar fue inductor de la evaluación del desempeño debido a la necesidad de organizar grupos y administrar el armamento. Se destacaba a los más eficientes y se otorgaba jerarquizaciones de acuerdo al nivel alcanzado en las evaluaciones, previa instrucción y capacitación (Pontifes, 2003).

Mondy y Noe (2005) señalan que la gestión del desempeño se refiere a cada uno de los procesos de la organización que determinan el nivel de calidad con el que los empleados y los equipos desempeñan sus funciones. También considera que una organización debe contar con los medios apropiados para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipo a fin de elaborar planes que permitan un desarrollo organizacional.

Satisfacción y desempeño

Hernández Sánchez (2002) encontró en sus estudios que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores obreros y empleados de una empresa textil

fue regular y recalca que la satisfacción laboral en la empresa textil estuvo determinada por los factores intrínsecos del trabajo más que por los extrínsecos. En este sentido cabe mencionar que los mayores puntajes de satisfacción laboral en los obreros y empleados de la empresa textil estuvieron asociados con el desempeño de tareas y el desarrollo personal. El autor menciona que lo que lleva a una insatisfacción laboral son las condiciones físicas y beneficios laborales y / o remunerativos.

Palma (2001) enumera los siguientes factores que favorecen a la satisfacción laboral a los trabajadores:(a) condiciones físicas, (b) la remuneración, (c) las políticas administrativas,(d) las relaciones sociales, (e) el desarrollo personal, (f) el desempeño de tareas y (g) la relación con la autoridad. Peiró (1996) encontró que actualmente se presta mayor atención a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores donde solo se buscaba la calidad en el rendimiento.

Bogles (2002) hace uso de un análisis para comparar dos tipos de maestros distinguiendo los de bajo nivel de satisfacción y los de alto nivel de satisfacción. Los resultados que obtuvo indicaron que los niveles de satisfacción laboral no se relacionan con el lugar de origen ni con su trasfondo cultural.

Investigaciones realizadas

Van Den Berg, Peter y Feij (2003) hicieron un estudio para medir los efectos de los rasgos de personalidad y las características del trabajo en las conductas de trabajo. Ellos hallaron que hay relación entre los individuos de personalidad extrovertida y su sentido de auto eficacia y satisfacción laboral. Asimismo detectaron que el estrés del trabajo midió la relación entre la personalidad neurótica y la

satisfacción laboral. También hallaron una relación entre la satisfacción laboral y las expectativas del trabajador y su propensión a abandonar su empleo. De igual manera establecieron una relación entre el sentido de autonomía, la variedad de habilidades y la retroalimentación con la satisfacción laboral.

Hernández Sánchez (2002) realizó una investigación para determinar el grado de satisfacción laboral de 139 trabajadores (93 obreros y 46 empleados) en una empresa textil de Lima. Utilizó la escala estandarizada de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo y concluyó que los factores sobresalientes en los obreros de dicha empresa fueron su relación con la autoridad (37%), las relaciones sociales (40%), el desempeño de las tareas (46%) y el desarrollo personal (52%). Las condiciones físicas o materiales, las políticas administrativas y las remuneraciones o beneficios laborales fueron factores importantes pero no los principales. Tanto obreros como empleados de la empresa textil presentaron actitudes similares de satisfacción laboral. De acuerdo con la categoría diagnóstica presentaron un grado regular, aunque los hombres manifestaron mayor satisfacción laboral que las mujeres.

Viera Padilla (1998) realizó una investigación para corroborar si las expectativas formales e informales del sistema educativo se relaciona con el grado de la satisfacción laboral. Mediante este estudio 837 docentes de escuelas secundarias del estado de Nuevo León opinaron que las expectativas informales tienen gran influencia en la satisfacción laboral. Encontró que lo que más determinaba el nivel de satisfacción que dijeron tener en el trabajo, era cubrir las

necesidades del grupo de trabajo. Sobresalieron variables demográficas como el número de estudiantes y el nivel de estudios.

Salazar Rodríguez (2001) realizó una investigación de los factores predictores de la satisfacción laboral en 1,360 educadoras beliceñas de 269 centros educativos. Ocho variables resultaron predictoras de la satisfacción laboral. Los factores internos fueron los siguientes: (a) el nivel de agrado del trabajo docente y (b) el involucramiento en roles familiares y hogareños. Los factores externos fueron los siguientes: (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 de los factores demográficos, (e) la experiencia docente y (f) el tamaño de la escuela. También se observaron efectos significativos en el tipo de institución, el área de residencia y el hecho de que la educadora tuviera hijos o no. La mayoría de las educadoras beliceñas indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido al amor por sus alumnos y su profesión.

Delgado González (2005) investigó los factores predictores de la satisfacción laboral en una muestra de 189 docentes mexicanos de los niveles básico y medio superior en instituciones adventistas. Seis variables resultaron predictoras de la satisfacción laboral y no hubo efectos significativos de los factores demográficos. En cuanto a las razones por las cuales los docentes se sienten satisfechos en su trabajo, se puntualizaron el amor al trabajo docente y el desarrollo profesional que se les proporciona. Entre las razones para no sentirse totalmente satisfechos se destacaron: condiciones de trabajo insatisfactorias, falta de reconocimiento de logros y la frustración laboral. Se han realizado varias

investigaciones relacionadas con la satisfacción de los trabajadores en el ámbito laboral y se llevan a cabo más estudios sobre este tema, puesto que está interesando a administradores organizacionales y educativos.

Parra (2003) investigó la relación motivación-rendimiento laboral y encontró que no existe correlación entre la motivación y el rendimiento laboral. No obstante, quienes evidenciaron una alta motivación laboral, evidenciaron un mayor rendimiento laboral. Salgado (2003) establece la probabilidad de predecir un buen rendimiento o desempeño laboral en aquellos sujetos en quienes se percibe tendencia a mostrar una personalidad estable.

Nikolaou (2003) encontró en su investigación que los rasgos de personalidad del individuo están relacionados con su rendimiento laboral.

Planteamiento del problema

El docente desempeña un papel muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje. Este papel es parte fundamental, unida a otros aspectos como la infraestructura y el currículo. Sobre la base de lo anterior, diríamos que si falla uno de estos tres elementos, la calidad y efectividad del aprendizaje estaría en riesgo. Si el docente no se encuentra satisfecho donde labora y su rendimiento es pobre, entonces sí puede existir alguna relación entre el nivel de satisfacción laboral y su rendimiento en el trabajo. Si hay relación, entonces a mayor satisfacción laboral habrá mayor rendimiento en el trabajo.

Pira (1985, citado en Chacón, 2007) afirma que las compañías crecen gracias a su gente, pero de nada sirve contar con colaboradores entregados si no se les dan las herramientas y el espacio adecuado para desarrollarse. Agrega que los

empleados son personas, con calidad de vida, que necesitan ser motivados para desarrollarse como tales y para que esta satisfacción pueda hacer prosperar la empresa.

Las escuelas de sostén propio, como las escuelas particulares, ofrecen un servicio a un público que por diversas razones prefiere este tipo de servicio al que ofrece la escuela del estado. Se puede entender que el sostenimiento de este tipo de instituciones depende en gran medida de la matrícula. Si esto es así, la institución tiene el gran desafío de propiciar el ambiente que cualquier escuela debe tener como institución educativa de calidad para ser atractiva al cliente. Y su personal docente juega un papel definitivo en esta promoción de la institución.

Al respecto Abramovay (2005) dice que la infraestructura, los recursos y las condiciones de una escuela constituyen un apoyo importante para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Primero, porque una escuela amplia, organizada, equipada y limpia crea un ambiente favorable al trabajo que motiva al equipo escolar en sus actividades cotidianas. Segundo, porque un ambiente confortable beneficia el aprendizaje, en la medida en que ofrece recursos y condiciones para que los alumnos desarrollen su potencial.

El Sistema Educativo Nacional de El Salvador está dividido en dos subsistemas: la educación formal y la educación no formal. Es obligación del Estado asegurar a la población el derecho a la educación y a la cultura; en consecuencia, su finalidad primordial es conservarla, fomentarla y difundirla (Art. 53, Constitución de la República de El Salvador, 1983).

A la vez el estado se compromete a organizar el sistema educativo, para lo cual creará las instituciones y servicios que sean necesarios (Art. 54, Constitución de la República de El Salvador, 1993).

La Ley General de Educación de El Salvador (2008) señala que el proceso educativo es un fenómeno gradual que comienza en la infancia y continúa en todas las etapas de la vida. Es indudable que este proceso incluye una educación general y una educación diversificada. La educación general se identifica con la educación básica y la educación diversificada.

Esta educación tiene como propósito la formación de recursos humanos para reforzar y subir los niveles de eficiencia en los sectores de producción y progreso material, a fin de apoyar la economía del país.

Los niveles que comprende la educación dentro del Sistema Educativo Nacional son los siguientes:

1. Nivel Parvulario. Comprende desde los cuatro años hasta seis años. Cubre los tres primeros niveles introductorios de la educación formal del niño.

2. Nivel Básico. Comprende desde los siete años hasta catorce años. Cubre desde el primer grado hasta el noveno grado.

3. Nivel Medio. Comprende desde los 15 años hasta los 17 años. Cubre los niveles desde el primer año de Bachillerato hasta el tercer año de Bachillerato.

4. Nivel Superior. Comprende desde los 18 años en adelante. Corresponde al intervalo de pre grado universitario.

La evaluación del desempeño a su vez es una herramienta para conocer el estado laboral de cada trabajador en relación con la capacitación a la que ha sido sometido y detectar la necesidad de los trabajadores en esta área.

El sistema educativo adventista en El Salvador es parte de la estructura del sistema de educación de la República de El Salvador.

El Reglamento Educativo de la Unión Centroamericana Central (2006) dice que las instituciones educativas adventistas son dirigidas bajo las normas establecidas por la IASD. Su personal es seleccionado de acuerdo a la filosofía educativa adventista de la IASD.

El sistema educativo está estructurada de la siguiente manera: Nivel básico de preparatoria hasta sexto grado, nivel secundario comprende desde el primero año de bachillerato hasta el tercer año.

La IASD en El Salvador se encuentra organizada en cinco campos. Cuenta con dos asociaciones y tres misiones, sumando un total de 28 instituciones educativas adventistas. La principal actividad a la cual se dedican es la de brindar una educación cristiana basada en los principios establecidos por la IASD. Cuentan con un total de 230 maestros en todo el sistema educativo adventista.

Declaración del problema

Se ha considerado la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña?

Definición de términos

De acuerdo con la literatura revisada, se definen algunos términos que han sido utilizados en esta investigación:

Docente: Persona que participa en el proceso de enseñanza aprendizaje en una institución educativa

Satisfacción laboral: Grado de bienestar emocional y físico que se manifiesta en el desempeño de cada una de las labores emprendidas.

Nivel de desempeño: Proceso de medición de los niveles de productividad y logros de los objetivos.

El Salvador: País que se encuentra ubicado en América Central. Su extensión territorial es de 21,041 Km² y cuenta con una población de 6.5 millones de habitantes. Limita al oeste con el país de Guatemala y al norte con el país de Honduras.

Hipótesis

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2006), las hipótesis señalan qué es lo que se investiga o lo que se quiere comprobar. Son explicaciones anticipadas del tema en cuestión y que son referidas a manera de aseveraciones propuestas.

Para la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis principal

Hi₁: Existe una relación significativa entre el grado de la satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Hipótesis complementarias

Las variables demográficas de las siguientes hipótesis, corresponden a los docentes (género, tipo de institución donde estudió la carrera, edad, tipo de empleo y campo donde labora).

Hi₂. Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral y el género, el tipo de institución donde estudio, el tipo de empleo y el campo donde labora.

Hi₃. Existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y la edad de los docentes de las instituciones educativas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Hi₄. Existe diferencia significativa en el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral y el género, el tipo de institución donde estudio, el tipo de empleo y el campo donde labora.

Hi₅. Existe relación significativa entre el nivel de desempeño laboral y la edad de los docentes de las instituciones educativas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que serán respondidas en la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes?
2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral autopercebido por los docentes?

Objetivos

Los objetivos que son planteados para la presente investigación fueron los siguientes:

1. Construir los instrumentos para medir el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes del sistema educativo adventista.
2. Descubrir si la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los docentes de las instituciones adventistas.
3. Conocer el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño auto percibido por los docentes del sistema educativo adventista.

Justificación

Se justifica la realización del estudio porque la satisfacción en el trabajo ocupa en la actualidad uno de los lugares más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones. Caballero, Fernández Camacho y García Jiménez (2003) encontraron que existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo resulta paradójico que, a pesar de esta proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no se puede hablar de un progreso paralelo en las investigaciones.

El estudio ofrecerá un elemento de juicio adicional para administradores y directores de instituciones educativas y contribuirá al conocimiento de la relación entre satisfacción y desempeño laboral.

Los resultados obtenidos ofrecerán un elemento de juicio adicional para administradores y directores de instituciones educativas y contribuirán a la solución del problema relacionado con la satisfacción y el desempeño laboral en las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreñas.

Tomando en cuenta que es de gran interés para los campos citados conocer los resultados que se han investigado sobre la satisfacción laboral de sus docentes relacionadas con su nivel de desempeño, esto nos permite considerar justificable y factible la presente investigación.

Limitaciones

Las limitaciones para esta investigación fueron las siguientes:

1. No se contó con recursos financieros suficientes por parte de la tesista para la adquisición de instrumentos estandarizados.
2. La validez de los resultados está sujeto al grado de honestidad y veracidad con el que los docentes contestarán el instrumento elaborado.
3. El conocimiento psicológico sobre aspectos de satisfacción laboral y de desempeño son limitados para la investigadora.

Delimitaciones

Para la presente investigación se tuvieron las siguientes delimitaciones:

1. El nivel de Desempeño de los docentes fue medido solamente con base a la autopercepción del docente.
2. Se estuvo sujeto a la asistencia de los docentes en el horario, la fecha y lugar en el que se aplicó el instrumento.
3. Las evaluaciones no incluían el nombre del evaluado.
4. Se aplicó el instrumento únicamente en dos campos de El Salvador.
5. La presente investigación no tiene el propósito de dar respuestas a las causas que surjan del presente estudio.
6. Algunas de las hipótesis no tienen el fundamento teórico requerido, pero fueron formuladas por interés del investigador y recomendación del asesor.

Supuestos

A continuación son presentados los supuestos de esta investigación:

1. Los encuestados respondieron honestamente el instrumento.
2. De acuerdo con la teoría el instrumento midió lo que tenía que medir.
3. El instrumento se aplicó en un buen ambiente emocional.
4. Los responsables de aplicar los instrumentos siguieron correctamente las instrucciones.
5. Las respuestas no fueron influenciadas por quienes aplicaron el instrumento.
6. Los docentes seleccionados son los que trabajan en todas las instituciones educativas adventistas de la AOS y MPS.

Fundamento filosófico

El ser humano al ser creado a la imagen y semejanza de Dios fue dotado de habilidades y capacidades que le permiten tomar decisiones a lo largo de su vida (Génesis 1:26, 27).

Se tiene la seguridad que Dios es un Dios de orden e inteligente que controla nuestras vidas. El formó la tierra y la sostiene con su poder (Salmo 136:5), sin embargo ha dado al hombre la facultad de decidir en cada aspecto personal.

El Señor induce de manera amorosa los actos y sentimientos de sus hijos mediante el Espíritu Santo. Sin embargo la satisfacción puede menoscabarse con acciones y decisiones erróneas. Tomó, pues, Jehová Dios al hombre y lo puso en el huerto de Edén para que lo labrara y lo guardase (Génesis 1:15).

El trabajo es un mandato de Dios para el hombre dado desde su creación. El trabajo era una actividad gratificante para el hombre, pero después que entró el pecado el trabajo se tornó en una actividad agotadora, carente de gozo y de satisfacción. Dios mismo le dijo al hombre ¡maldita será la tierra por tu culpa! Con penoso trabajo comerás de ella todos los días. Te ganarás el pan con el sudor de tu frente (Génesis 3:17, 19).

El ser humano es capaz de adaptarse en el terreno laboral en las actividades que le competen (White, 1978).

Tal como la Biblia lo señala, el cristiano es la sal de este mundo, pero si la sal se desvanece, esto es, si no se realiza la tarea encomendada, el cristiano no es útil para Dios en este mundo (Mateo 5:13).

El cristiano tiene que esforzarse humildemente en sus actividades. Es cierto que no todos cuentan con las mismas facultades, ni ocupan los mismos puestos y responsabilidades, pero el desempeño siempre debe ser fiel y celoso como para Dios y no para los hombres (White, 1978).

Organización del estudio

La presente investigación tuvo como propósito conocer si las dimensiones del grado de satisfacción, autopercibido por el docente, se relacionan con el nivel de desempeño de los docentes.

La información recopilada de las fuentes bibliográficas y los datos recolectados y analizados en la empresa citada que integran este estudio han sido divididos en cinco capítulos.

En el primero se describe la dimensión del problema por medio de: antecedentes, investigaciones realizadas, planteamiento del problema, declaración del problema, hipótesis, preguntas de investigación, objetivo de la investigación, importancia y justificación del estudio, limitaciones, delimitaciones, supuestos, definición de términos, fundamento filosófico y la organización del estudio.

El Capítulo II contiene el marco teórico realizado mediante la revisión bibliográfica. Está subdividido en cuatro secciones: (a) satisfacción laboral, (b) evaluación del desempeño, (c) relación entre la satisfacción laboral con la evaluación del desempeño y (d) investigaciones de satisfacción laboral combinadas con el desempeño.

El Capítulo III se integra con el marco metodológico, tipo de investigación, población, muestra, hipótesis nulas, variables, elaboración de los instrumentos,

operacionalización de variables e hipótesis, validez y confiabilidad, preguntas de investigación, recolección y análisis de datos, y un resumen del capítulo.

El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos de la investigación por medio de la descripción demográfica, respuestas a preguntas de investigación y pruebas de hipótesis.

El Capítulo V presenta las conclusiones con base en los resultados sobre las preguntas de investigación y pruebas de hipótesis. Además se presenta una discusión de los resultados y se dan las recomendaciones generales para los departamentales de educación y futuras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

Tomando como base el problema considerado de determinar si el grado de satisfacción predice el desempeño de los docentes de las instituciones educativas adventistas de El Salvador, este capítulo se divide en cuatro partes. La primera se refiere a la satisfacción laboral, dividida en seis secciones: la primera aborda el término de satisfacción laboral considerando su concepto, el fundamento psicológico, las dimensiones, la medición, el impacto en la vida del hombre y las investigaciones desarrolladas en esa área.

La segunda parte se centra en la evaluación del desempeño: su concepto, el fundamento administrativo, la importancia para las organizaciones, los tipos de sistemas de evaluación y las investigaciones realizadas. La tercera parte menciona la relación entre la satisfacción y la evaluación del desempeño mediante la revisión de artículos, periódicos y literatura afín. La parte final incluye algunas investigaciones científicas de la relación mencionada anteriormente.

Galaz Fontes (2003) señala que la satisfacción laboral es probablemente la actitud ante el trabajo más estudiada desde los años treinta, como parte esencial del comportamiento humano en ambientes de trabajo. En el plano conceptual, este autor clasifica la satisfacción laboral, dependiendo de su referente, en global, cuando se exploran elementos articulares. Se ha dicho que la justificación para estudiar la

satisfacción en el trabajo viene de tres posiciones conceptualmente distintas y todas ellas coinciden en asumir el papel central del trabajo en la vida de los hombres y de las mujeres.

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1987) este interés se debe a varias razones que tienen relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. El autor propone las siguientes razones: (a) la posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo, (b) posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias, (c) la relación posible entre satisfacción y clima organizativo, (d) la creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores hacia el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización, (e) la importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal, (f) la ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida, ya que la satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

Robbins y Coutler (2000) coincide con Weinert, a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.

Satisfacción laboral

Concepto de satisfacción laboral

Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas.

Loitegui Aldaz (1990) utiliza con mayor frecuencia en su trabajo los siguientes conceptos: motivos, actitudes, moral laboral y satisfacción laboral. Este trabajo se centra en la definición de satisfacción en el trabajo que presenta Locke, (1976, citado en Loitegui Aldaz, 1990): Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de satisfacción laboral general.

Para Blum (1976, citado en Loitegui Aldaz, 1990), los conceptos de actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de

ninguna forma se pueden considerar idénticos. La actitud puede contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas y a su vez, la satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:

Actitud laboral: Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo y su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.

Satisfacción laboral: Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.

Moral laboral: Desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo mediante la adhesión a los grupos.

Para González Tirados (1991) el concepto de satisfacción aparece ligado al clima de una organización, entendido como el conjunto de estímulos, motivaciones y factores que el individuo percibe como característicos de su lugar de trabajo. Las actitudes, los sentimientos, las vivencias profundas y, sobre todo, las reacciones afectivas con que el sujeto se relaciona con el clima organizativo que percibe constituyen la base de su satisfacción profesional. No es por medio de la fría racionalidad como se puede conocer y penetrar en el ámbito de la satisfacción en el trabajo de los enseñantes.

Por último, para Kreitner y Kinicki (1997), la satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo” (p. 171). Esta definición no recoge una conceptualización uniforme y estática, ya que la

propia satisfacción laboral puede proyectarse desde un aspecto determinado, produciendo satisfacción en diferentes facetas del trabajador.

Basado en la idea de que la actitud que una persona adopta ante su trabajo puede determinar el éxito o el fracaso Herzberg (citado en Robbins, 2003) y Robbins (2003) investigaron qué es lo que las personas quieren derivar de su trabajo y llegaron a la conclusión de que aquellos que se sentían bien con respecto a su trabajo eran sustantivamente diferentes de aquellos a los que les desagradaba su trabajo. Ciertas características están relacionadas consistentemente con la satisfacción laboral y otras con la insatisfacción. Descubrieron que los factores que llevan a la satisfacción laboral son independientes y distintos de los que conducen a la insatisfacción laboral.

De acuerdo con los hallazgos en investigaciones y conocimientos acumulados, Robbins (1998a) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: (a) el reto del trabajo, (b) el sistema de recompensas justas, (c) las condiciones favorables de trabajo y (d) los colegas que brinden apoyo. Además define la satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo.

Fundamento psicológico de la satisfacción laboral

Según Aiken (2003) una actitud es una predisposición aprendida a responder positiva o negativamente ante un objeto, una situación, institución o persona en particular. Como tal, consta de componentes cognoscitivos (de conocimiento o intelectuales), afectivos (emocional y motivacional) y de desempeño (conductual o de acción). Una actitud, implica aprobación o desaprobación (juicio moral). Además la

actitud es más general en cuanto a sus efectos que en las respuestas. En general las personas no perciben del todo sus actitudes.

De acuerdo con Torres Castro y Miranda Gallardo (1998) las actitudes son hábitos internos, en su mayor parte inconscientes, e indican las tendencias reales de la conducta manifiesta mejor que las expresiones verbalizadas llamadas opiniones. Es la tendencia o predisposición aprendida más o menos generalizada y de tono afectivo a responder de un modo bastante persistente y característico, por lo común positiva o negativamente (a favor o en contra). Las actitudes son posiciones individuales, pero también son compartidas. Además pueden cambiar, pues nacen, desaparecen y se transforman. Se inscriben en la historia del individuo, formándose a través de la experiencia.

Polaino-Lorente (2003) dice que las actitudes pueden cuantificarse según la presencia o intensidad de ciertos índices muy bien definidos como la actividad fisiológica, la preferencia por actividades relacionadas con la actitud y la acumulación de información relevante sobre ella. Dice que desde una perspectiva motivacional, la conducta es consecuencia de la actitud. La actitud es el elemento básico de la motivación y consiste en la fuerza del interés por realizar una determinada acción.

Schiffman (2005) dice que la formación de actitud es el resultado de un proceso de aprendizaje. La actitud se forma mediante asociación. Parte de lo que se ha mencionado sobre la formación de actitud. Es decir, los cambios de actitud se aprenden; en ellos influyen la experiencia personal y otras fuentes de información. El entorno familiar es otro elemento que interviene en la formación de las actitudes.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Con respecto a las dimensiones que configuran la satisfacción laboral existen dos aproximaciones: la unidimensional y la multidimensional. La primera hace referencia a la satisfacción laboral como una actitud o estado emocional general hacia el trabajo, mientras que la segunda se define como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los aspectos relacionados con él. Estas aproximaciones no son incompatibles. En este sentido, Peiró (2001) define la satisfacción laboral como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

El tema de la satisfacción laboral, según Hernández Sánchez (2002) es de mucho interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y además por los siguientes motivos:

1. Existen evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
2. Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más.
3. La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del empleado.

Además, la satisfacción laboral es de gran interés "en los últimos años por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales" (Palma, 2001, p. 24).

La mayor parte de la investigación en Comportamiento Organizacional se ha interesado en tres actitudes (Robbins, 1998b): compromiso con el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

El compromiso con el trabajo puede definirse como el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia.

La satisfacción laboral es la actitud general de un individuo hacia su empleo, sobre la cual se ampliará más adelante.

El compromiso organizacional es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Es más probable que los empleados satisfechos sean ciudadanos satisfechos. Estas personas adoptarán una actitud más positiva ante la vida en general y representarán para la sociedad personas más sanas, en términos psicológicos.

Actualmente se presta mayor interés a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento. "Subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio" (Peiró, 1996, p. 344).

Para Napione Bergé (2008) la satisfacción se puede entender de dos perspectivas: personal y profesional. Desde la perspectiva personal la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza el individuo cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto; a la vez que se hace extensivo de forma genéricas a las distintas facetas de la persona. En la

perspectiva profesional, las relaciones personales van a ser, tanto en el centro de trabajo como en el entorno, las que determinan la satisfacción o insatisfacción del individuo.

Medición de la satisfacción laboral

Según Robbins (2004), los dos métodos más conocidos para medir la satisfacción laboral son la calificación única general y la calificación sumada que está compuesta por varias facetas del trabajo que se realiza. El método de la calificación única y general consiste en pedir a la persona que responda a la pregunta como ésta: considerando todos sus aspectos, ¿qué tan satisfecho se siente con su trabajo? Dando sus respuestas en una escala de uno a cinco, que va desde “muy satisfecho a muy insatisfecho”. El otro método consiste en la suma de las facetas del trabajo y es más elaborado. Se identifican los elementos claves de un trabajo y se pregunta al empleado su opinión respecto a cada uno de ellos.

Gan y Triginé (2006) dicen que Porter y Lawer fueron los que acuñaron el concepto de satisfacción en el trabajo en la década de los 70. Posteriormente Porter desarrollo el instrumento. La satisfacción debe entenderse como una función de la suma de la satisfacción en los diferentes aspectos del trabajo, llamado modelo aditivo, o bien puede ser percibida como la diferencia existente entre el grado en que se satisfacen o colman las necesidades de las personas (realidad) y el grado en que deberían satisfacerse (idealmente).

Meliá y Peiró (1989) elaboraron el cuestionario de satisfacción S20/23 en el cual mantienen los cinco factores, con algunas diferencia respecto a los ítemes que pesan en cada factor, lo que avala al citado cuestionario como instrumento de

medida de la satisfacción / insatisfacción laboral en poblaciones de distintas características.

Elberhardt y Moser (1995) determinaron la relación entre la satisfacción laboral y las políticas de la organización percibidas por los empleados contratados por horas y por los permanentes.

Impacto de la satisfacción laboral en la vida del hombre

Según Robbins (2005) cuando a los empleados se les otorga poder, muestran con frecuencia mayor satisfacción. Ayudar a los demás a encontrar el sentido y una satisfacción en el trabajo, es importante para la salud de la organización. Porque los individuos con escasa necesidad de crecimiento laboral no logran un desempeño alto ni logran mayor satisfacción en sus trabajos.

Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa (2006) dicen que la satisfacción laboral es el resultado de la satisfacción de las necesidades del individuo. La satisfacción es la diferencia existente entre lo que un individuo recibe y lo que espera recibir en una organización. También la satisfacción puede ser entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. Así la satisfacción laboral se convierte en un elemento de la calidad total, puesto que la satisfacción en el trabajo está fundamentada en la valoración que la persona realiza en su contexto laboral.

Palma (2001) enumera los siguientes factores que favorecen a la satisfacción laboral de los trabajadores: (a) las condiciones físicas, (b) la remuneración, (c) las políticas administrativas, (d) las relaciones sociales, (e) el desarrollo personal, (f) el desempeño de tareas y (g) la relación con la autoridad.

Day (2006) señala que tanto los docentes como los alumnos tienen necesidades, preferencias de aprendizaje y motivaciones diferentes. Los estudios empíricos sobre la satisfacción e insatisfacción en el trabajo de Herzberg (1968, citado en Day, 2006) y Dinham y Scott (1996, citados en Day, 2006) hallaron que los factores intrínsecos eran más importantes que los extrínsecos. Ambos concluyen que la mera reducción o la eliminación de un elemento que provoque insatisfacción no lleva necesariamente a una mayor satisfacción en el trabajo. Es necesario destacar más los elementos que contribuyen a la satisfacción como los que influyen en la insatisfacción.

Investigaciones sobre satisfacción laboral

Son diversos los resultados de las investigaciones concernientes a la satisfacción laboral, como diversas son las perspectivas con las que se abarca el tema. Hay numerosas investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo en trabajadores de la salud, en organizaciones de negocios y también algunas investigaciones hechas entre los docentes.

A continuación se mencionan algunos descubrimientos relevantes con respecto a investigaciones realizadas sobre la satisfacción laboral. Vargas Hernández (2007) señala que lo primero que debe hacer cualquier empresa es determinar cómo está su lugar de trabajo, en especial el de sus empleados. Agrega que las empresas que se ocupan de las necesidades de los empleados tienen un mejor desempeño.

Con respecto a la parte afectiva y emocional de la satisfacción laboral contribuye a tener humor positivo cuando se va a la casa según (Judge e Ilies, 2004).

La satisfacción en el trabajo es una excelente extensión de la personalidad, porque los individuos varían en sus respuestas a la misma situación laboral (Spector, 2005).

Otro estudio (Shimazu, Shimazu y Odahara, 2004) mostró que el efecto de ánimo en la satisfacción de trabajo depende de la extensión del apoyo de los compañeros de trabajo y del apoyo de supervisores, mientras que el control estricto del trabajo por parte de superiores provocaba una disminución en la satisfacción laboral.

Meliá y Peiró (1989) mencionan que la satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del ser humano en el trabajo. La independencia en el trabajo, referida a libertad para laborar, también influye en la satisfacción laboral (Koustelios, Karabatzaki y Kousteliou, 2004; Skibba y Tan, 2004).

La satisfacción laboral está relacionada también con la ejecución del trabajo (Skibba y Tan, 2004). La satisfacción laboral también afecta la satisfacción de vida (Moser y Schuler, 2004), así como el humor manifestado después del trabajo (Helland, Oystein, Nytro, Torvatn y Bayazit, 2004). El género también se considera como parte de los factores que afectan la satisfacción laboral.

Un estudio hecho en Kuwait reveló que los hombres tenían un alto grado de satisfacción en el trabajo y optimismo que las mujeres, y tanto hombres como mujeres mostraban pesimismo y síntomas psicossomáticos por causa de su trabajo (Al-Mashaan, 2003). Además, al ser las mujeres más vulnerables al acoso sexual, revelaron que ser víctimas disminuía su satisfacción laboral (Lapierre, Spector y Leck, 2005).

Se han hecho investigaciones de la satisfacción laboral relacionadas directamente con el personal docente. Estos estudios han puesto en evidencia los puntos más importantes que influyen en la satisfacción laboral del personal docente. Revelan las relaciones existentes entre los diversos factores o variables de la satisfacción laboral que son comunes para los empleados y perfectamente aplicables al entorno docente.

Existen varios factores del ambiente de trabajo que afectan directamente la satisfacción del personal docente. Egan y Kadushin (2004) confirmaron la participación de los supervisores en la satisfacción laboral. Los empleados de una empresa valoran mucho la relación entre la justicia procesal de sus jefes, lo cual contribuye a la satisfacción laboral.

Otras investigaciones en torno a la satisfacción laboral arrojan resultados similares a los antes descritos. Salazar Rodríguez (2001), en su investigación sobre satisfacción laboral de las docentes beliceñas, encontró ocho variables que son predictoras de la satisfacción laboral, a saber, el agrado del trabajo docente, el involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales, los supervisión docente, la experiencia docente y el tamaño de la escuela. En general, la mayoría de las educadoras indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido a su amor por los estudiantes y a la profesión docente aunque la mayoría de las empleadas de instituciones adventistas respondieron que no lo estaban.

Ramírez y D'Aubeterre (2007) presentan en su artículo los resultados de un estudio sobre los niveles de satisfacción laboral de una muestra de 1473 docentes de Educación Básica. Éstos niveles se comparan con los obtenidos en una investigación

similar realizado en 1996 en una muestra de 750 maestros. En ambos estudios se administró una escala construida a partir de los lineamientos aportados por la Teoría Bifactorial de Herzberg (citado en Ramírez y D' Aubeterre, 2007). La comparación evidencia diferencias estadísticamente significativas que apuntan a señalar que han bajado los niveles de satisfacción laboral con respecto a los factores evaluados.

Pérez (2005) comenta que los docentes entrevistados en su estudio se muestran satisfechos con algunos de los factores definidos por Herzberg (1959) como intrínsecos o motivadores (reconocimiento por parte de padres, representantes y alumnos, el ambiente de trabajo y el trabajo en sí mismo), mientras que manifiestan estar insatisfechos con los factores extrínsecos (beneficios y cumplimiento de compromisos laborales, condiciones de trabajo y remuneraciones).

Es de destacar que con respecto al factor “autonomía en el trabajo” (factor intrínseco y motivador por naturaleza), se muestra una tendencia hacia la alternativa insatisfecho, revelando un cambio de postura de los docentes sobre ese rasgo con respecto a los resultados obtenidos en una investigación realizada en el año 1996 por Ramírez (1997). Los resultados de Ramírez se presentan a continuación en porcentajes para facilitar la comprensión de su comportamiento. Con respecto a los salarios percibidos, un 78% manifiesta estar insatisfecho, mientras que un 12.6% se encuentra conforme; 7.6% tiene una postura indecisa y un 1.8% no contesta. Más del 70% de los entrevistados muestra insatisfacción por las primas y bonos que reciben (78.9%) y un (68.5%) considera que no hay equilibrio entre los niveles de remuneración recibidos y las exigencias del trabajo realizado.

En ambos casos la cantidad de docentes satisfechos no excede del 20%, en estos casos las cifras ascienden a 12.2% y 19.4%, respectivamente. La confiabilidad

se determinó a partir del coeficiente de Cronbrach, obteniéndose un alpha de 0.94, indicando alta confiabilidad del instrumento de acuerdo con las recomendaciones de Ruiz Bolívar (2002) para interpretar los valores del coeficiente. La confiabilidad para cada una de las subescalas representadas por los factores obtenidos en el análisis factorial de componentes principales destaca valores alpha por encima de .89, por lo que permitiría afirmar que todas son altamente confiables.

Menéndez Montañés y Moreno Oliver (2006) encontraron al encuestar al profesorado sobre la satisfacción que obtiene en su rol, que más de dos tercios de los docentes de escuela plantean que les gusta su profesión pero que no están conformes con las condiciones laborales que viven en sus respectivos centros. Ciertos factores provocan una situación de poca satisfacción en las personas, sobre todo en aquellas mayores de 45 años, que se ven obligados a cambiar de hábitos y costumbres.

Según Navarro (2002), la satisfacción del docente de ejercicio en su profesión disminuye al principio de su carrera y sube nuevamente hacia finales de la vida laboral. Además la disciplina laboral en la escuela constituye un primer elemento que podría afectar la conducta laboral del docente. El aspecto que más contribuye a la conducta de los docentes es el tipo de contrato de trabajo.

González Anleo (1993, citado en Cabero Almenara, 1998) observó que los niveles de satisfacción varían en función del género del profesor, de su edad y su posición político-ideológica. Teniendo en cuenta la posición político-ideológica el porcentaje de profesores insatisfechos es: centro-izquierda (57.7%), centro (47.6%) y centro-derecha (43.7%). Respecto al sexo de los profesores, las

mujeres son las que presentan un porcentaje de insatisfacción menor que los hombres, en las mujeres 49.9% y en los hombres un 58.5%.

Evaluación del desempeño

Conceptos de evaluación del desempeño

De acuerdo con Stoner, Freeman y Gilbert (1996) la evaluación del nivel de desempeño se define como el procedimiento que es empleado por los gerentes y administradores para hacer un cotejo entre el nivel de desempeño que un trabajador ofrece en su puesto y los objetivos que dicho puesto requiere.

Robbins (1998a) apoya lo anterior mencionando que la evaluación es un proceso que sirve a la organización para la toma de decisiones respecto del personal que labora en cuanto a ascensos, transferencias y suspensiones. Además de ayudar a identificar las necesidades existentes de capacitación y desarrollo y de esa manera validar los programas con los que cuenta la empresa para la selección y capacitación, añade que cumplen el propósito de retroalimentar al trabajador mediante el informe de los resultados obtenidos en el transcurso de la evaluación.

Para Chiavenato (2000) la evaluación del desempeño es la apreciación en base a un sistema específico del desempeño potencial que un trabajador puede manifestar en el puesto que ocupa. Mediante dicha evaluación se estimula al empleado a esforzarse, a buscar la excelencia y a considerar las cualidades que éste pueda tener. Los empleados deben ser evaluados periódicamente ya sea de manera formal o informal. Este proceso también puede ser denominado evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso o evaluación de eficiencia funcional, entre otros.

Según Robbins y Coulter (2000), la evaluación del rendimiento es el proceso por medio del cual se evalúan a los individuos a fin de tomar decisiones que favorezcan tanto a los empleados como a la organización. Dichas evaluaciones ya sean formales o informales buscan controlar y mejorar el comportamiento de los trabajadores en la organización, así como su rendimiento.

De acuerdo con Werther y Davis (2000), la evaluación del desempeño es el proceso que permite estimar el rendimiento global de los empleados. También señalan que es una función esencial que debe desarrollarse en las organizaciones modernas y que con obligatoriedad debe dar retroalimentación a quienes la reciben. Las evaluaciones informales diarias son muy necesarias pero insuficientes para conocer el nivel en el que se encuentran los trabajadores. Mediante un proceso formal y sistemático de evaluación, el área de recursos humanos identifica a los empleados que cumplen los objetivos de su puesto y a los que no lo hacen.

Maristany (2000) define de manera breve a la evaluación del desempeño, considerándola como una técnica que permite delimitar el valor que el desempeño de un empleado pueda tener y dejar pruebas de ello.

La evaluación del desempeño es propuesta por Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2001) como valoración del rendimiento, cuya definición se plantea en términos de identificación, medición y gestión del rendimiento de los recursos humanos dentro de las organizaciones. Los autores explican los aspectos señalados de la siguiente manera:

1. Identificación: Definir las áreas que el administrador desea medir en cuanto a su rendimiento, estas deberán ser indispensables para el éxito de la organización.

2. Medición: Esta es la base de la valoración del rendimiento, representa el juicio de quien supervisa el desempeño del trabajo en el puesto.

3. Gestión: Es el fin que se persigue con el sistema de valoración. Mediante ella se informa a los trabajadores de su rendimiento y apoya a quienes lo requieran. Debe existir un enfoque futurista hacia lo que los empleados pueden alcanzar.

En la opinión de Gratton (2001), la evaluación del rendimiento es un medio que permite reconocer la contribución que los trabajadores y unidades empresariales dan a la organización. Dichas evaluaciones deben reflejar los objetivos empresariales, la existencia de una mezcla de lo que se debe lograr y cómo hacerlo, un conocimiento y un sentido de justicia percibido por evaluadores y evaluados.

Según Dessler (2001), una evaluación del desempeño consiste en calificar la actuación ya sea actual o pasada de un trabajador, en comparación con las normas que la empresa ha establecida para el puesto que éste ocupa.

Chruden y Sherman (2002) aportan que la evaluación del desempeño tiene como principal objetivo, medir el desempeño en el puesto y utilizar la información obtenida en las entrevistas de evaluación que se tengan con el personal para hacerles saber su nivel.

Según Pontifes (2003) la evaluación del desempeño es uno de los mecanismos que dan seguimiento al trabajo de las personas dentro de las organizaciones. También dice que una de las principales preocupaciones empresariales es la solidez productiva, la que desemboca en el bienestar social y económico de la empresa.

Robbins y Decenzo (2002) dicen que para realizar un proceso adecuado de evaluación se debe considerar un sistema de administración del desempeño el cual

consiste en establecer los parámetros de desempeño requerido y evaluarlo en función de la toma de decisiones objetivas que habrán de realizarse. Cada aspecto considerado en la evaluación tanto para su realización como sus resultados deberán ser establecidos por escrito.

En la opinión de Davis y Newstrom (2003) la evaluación del rendimiento es el proceso de asignar un valor a los resultados, compartir la información a través de ellos y buscar formas que mejoren el desempeño los evaluados.

Por su parte Mondy y Noe (2005) especifican que la evaluación del desempeño es un sistema formal que sirve como revisión y evaluación del desempeño en términos laborales de los individuos o grupos de ellos en una organización. Añaden también que para que la evaluación del desempeño se realice, es necesaria la gestión del desempeño que es el que engloba los procesos que sigue la empresa y que determina el nivel del desempeño de los individuos, equipos y la organización como un todo.

Fundamento administrativo

Chiavenato (2000) señala que la evaluación del desempeño es una herramienta muy útil para las empresas como una técnica utilizada en el proceso administrativo de dirección que resulta imprescindible para el desarrollo de la actividad administrativa.

Robbins y Coulter (2000) destacan a la evaluación del rendimiento como una técnica que permite controlar la conducta de los trabajadores. Es una herramienta dentro del proceso de control en el esquema administrativo.

Según Werther y Davis (2000) la evaluación del desempeño permite poner en balanza los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación que la empresa utiliza.

Sherman, Bohlander y Snell (2001) mencionan que desde el punto de vista administrativo, la evaluación del desempeño es un proceso útil para la administración de recursos humanos, principalmente para fundamentar las decisiones que toma la empresa en cuanto a compensación, promoción, transferencias y despidos. Los sistemas de evaluación del desempeño tienen la capacidad de impulsar la conducta del empleado, lo cual origina un mejor desempeño organizacional.

Según Hellriegel y Slocum (2004) cuando los empleados alcanzan un alto nivel de desempeño, los premios pueden convertirse en importantes estímulos para que el empleado siga actuando en ese nivel.

Según Davis y Newstrom (2003), un sistema de evaluación del rendimiento, administrativamente hablando es una necesidad organizacional, y está basada sobre criterios y objetivos establecidos así como de análisis minuciosos de los puestos. Utiliza los criterios que rigen al trabajo, se sustenta en estudios adecuados a la empresa y puesto en que se realiza, lo aplican evaluadores capacitados que obtienen resultados confiables, es aplicado de manera objetiva en la organización y no discrimina a los trabajadores por su apego a la ley.

Para DuBin (2004) los incentivos financieros son más efectivos cuando están ligados al buen desempeño (o son contingentes a este). Ligar el pago al desempeño, por lo general, motiva a la gente a trabajar con más intensidad porque el vínculo actúa como refuerzo.

Importancia de la evaluación del desempeño para Las organizaciones

Chiavenato (2000) destaca beneficios importantes que se obtiene de la utilización de la evaluación del desempeño en las organizaciones, siempre y cuando éste tenga una correcta planeación, coordinación y desarrollo. Los beneficios que provee son a corto, mediano y largo plazo.

Werther y Davis (2000) señalan la importancia de la evaluación del desempeño en las organizaciones en ocho puntos fundamentales:

1. Mejora el desempeño: Cuando la retroalimentación se realiza adecuadamente, se toman acciones para mejorar el rendimiento de cada integrante de la organización.
2. Políticas de compensación: Permite descubrir quiénes merecen aumentos, con base en méritos obtenidos por la evaluación.
3. Decisiones de ubicación: Origina promociones, transferencias y despidos.
4. Necesidades de capacitación y desarrollo: Cuando el desempeño es ineficiente, puede ser indicio de la necesidad de capacitación nuevamente al empleado, y por el contrario un desempeño eficiente o superior puede señalar un potencial que no ha sido aprovechado.
5. Planeación y desarrollo de la carrera profesional: Mediante la retroalimentación se guían las decisiones de apoyo a posibilidades profesionales.
6. Imprecisión de la información: Un desempeño pobre puede revelar una falta de información en el análisis de puestos, planes de recursos humanos o cualquier otra información al departamento de personal.

7. Errores en el diseño del puesto: Descubre la forma en cómo se entienden las actividades que el puesto incluye.

8. Desafíos externos: Brinda la oportunidad de apoyar a los empleados en caso de que un problema externo (familia, salud, finanzas, etc.) afecte negativamente su desempeño.

Para Sherman et al. (2001) la importancia de la evaluación radica en brindar retroalimentación esencial que analiza fortalezas y debilidades organizacionales y mejora el desempeño de quienes la integran. Mediante ella se pueden conocer las áreas y empleados que requieran apoyo y mejoras, atender con anticipación los problemas potenciales y establecer nuevas metas de desempeño.

Estos conceptos apoyan la idea de Robbins y Coulter (2000) en cuanto a la necesidad de mejorar el comportamiento del recurso humano dentro de su área laboral. Y no simplemente evaluar el desempeño. Este es uno de los beneficios más grandes que mediante el contacto y apoyo de los superiores con los trabajadores y viceversa o promueve un mejor ambiente laboral. Destacan también que las evaluaciones del desempeño son herramientas de mucha importancia con que una organización cuenta para mantener y aumentar la productividad. Antes que una evaluación sea realizada se debe brindar a los empleados la oportunidad de analizar en conjunto con el supervisor los aspectos y normas que serán evaluadas.

Davis y Newstrom (2003) destacan que las evaluaciones son necesarias para asignar recursos en un ambiente laboral cambiante, motivar y recompensar a los empleados, darles retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo, mantener justicia entre los grupos, impulsar el entrenamiento y desarrollar de los trabajadores y crear un clima de responsabilidad y reglas.

La evaluación del desempeño de acuerdo con Cardozo Brum (2004) es un proceso en que incluye descubrir las consecuencias de las medidas y acciones que se van a tomar en el proceso de evaluación, establecer una escala que mida de forma nominal, ordinal o en intervalo los efectos considerados, hacer una comparación de la medida que se obtuvo con otra que funja como parámetro de emitir un juicio de valor con el que se asigne una calificación a la comparación hecha.

Murillo (2006) dice que actualmente la evaluación ya no es un tema olvidado, sino que se enfrenta, se discute sobre ello y se reconoce la necesidad de que el trabajo de un docente, al igual que cualquier otro profesional, tiene que ser evaluado. En la generalidad de los países representados en el encuentro de la UNESCO se realiza alguna forma de evaluación de los docentes, si bien un sistema institucionalizado de evaluación sólo se da en algunos países.

La mayoría de los docentes, según Robalino (2005), considera que la evaluación del desempeño es algo necesario, pero disiente con los mecanismos. Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de evaluación de desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido del proceso de evaluación, muchos otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema.

Salgado (2003) en su estudio establece la probabilidad de predecir un buen rendimiento o desempeño laboral en aquellos sujetos en quienes se percibe tendencia a mostrar una personalidad estable.

Nikolaou (2003) encontró en su investigación que los rasgos de personalidad del individuo están relacionados con su rendimiento laboral.

Métodos de evaluación del desempeño

Puchol Moreno (2003) comenta que la evaluación del desempeño es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada. Se trata de una expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación a su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios. La evaluación tiene una óptica histórica (hacia atrás) y prospectiva (hacia delante), y pretende integrar en mayor grado los objetivos organizacionales con los individuales. Es un proceso continuo porque abarca todas las actuaciones del individuo durante el período de tiempo evaluado. Es sistemático porque todos los evaluados conocen la vara con que se les medirá.

Robbins (2005) dice que para medir el desempeño real, se usan cuatro fuentes de información: (a) la información personal, (b) los informes estadísticos, (c) los informes orales y (d) los escritos. La evaluación del desempeño es parte fundamental del sistema de administración. Existen varios métodos para medir el desempeño entre estos están: (a) los ensayos escritos, (b) el uso de incidentes críticos, (c) las escalas de calificación gráficas, (d) las comparaciones multipersonales, (e) la administración por objetivos y (f) la evaluación de 360 grados.

Levy-Leboyer (1992) afirma que el proceso de selección de un método para evaluar el desempeño y describir el potencial humano, así como para predecir el comportamiento de los trabajadores ante situaciones laborales determinadas. No es algo simple y concreto sino que se trata de un proceso consistente y cuidadoso.

Método de escala gráfica

Alles (2002) indica que los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que mide ya sean características, conductas o resultados. Los basados en características son los más usados, si bien no son los más objetivos. Los basados en conductas (competencias) brindan a los empleados información más orientada a la acción, por lo cual son los mejores para el desarrollo de las personas. El basado en resultados también es muy popular y se focaliza en las contribuciones mensurables de los empleados.

Chiavenato (2000) señala a este último método como el más utilizado y divulgado para la evaluación del desempeño, pues es simple aunque requiere cuidados para evitar la subjetividad y el juicio anticipado del evaluador. El método consiste en evaluar al trabajador con factores previamente definidos y graduados. Utiliza un formulario de doble entrada en el que los factores de evaluación del desempeño considerados aparecen horizontalmente y las columnas representan la variación de tales factores. Cada factor es definido con una descripción de tipo sumaria, simple y objetiva y es seleccionado para definir, en cada empleado o grupo, las cualidades que se intentan evaluar (producción, calidad, responsabilidad, cooperación, actitud, iniciativa o presentación, entre otras). El método brinda al evaluador un instrumento comprensible y de aplicación simple; además integra los factores de evaluación más importantes que la empresa considera y es sencillo para su registro.

Robbins y Coulter (2000) apoyan la idea anterior y mencionan que dentro de los factores considerados para evaluar se pueden incluir la cantidad y calidad del trabajo, el conocimiento en cuanto al puesto, la cooperación, la lealtad, la asistencia,

la honradez y la iniciativa entre otros. La escala que considera el evaluador es revisada y ordenada en forma ascendente, normalmente es en base a cinco puntos, es decir cinco niveles de respuesta posibles. Los autores añaden que, de su falta de profundidad, su popularidad y utilización radican en que su desarrollo y administración requiere menos tiempo y permite realizar análisis cuantitativos y comparaciones entre los empleados.

Para Dessler (2001) los evaluadores señalan con una marca o un círculo la calificación que mejor describe el desempeño del trabajador en el factor considerado. En ocasiones las empresas no evalúan factores o características sino obligaciones específicas como parte de su descripción de puestos.

Según Weiten (2006), la evaluación de la conducta está compuesta por tres componentes: (a) capacidad, (b) restricciones situacionales y (c) motivación. Cada uno de los tres componentes es indispensable para que la conducta y el desempeño se manifiesten. El desempeño óptimo se da cuando alguien posee una gran capacidad, muestra una excelente motivación y está en un entorno propicio. El juicio de “desempeño deficiente” podría atribuirse a cuatro factores: normas rigurosas, carencia de capacidad, motivación y equipo indispensable.

Sherman et al. (2001) advierten que para no caer en el subjetivismo mediante este método, se deben definir los factores o puntos de escala con toda precisión posible y cubrir los requerimientos del puesto, además de brindar capacitación a los evaluadores en cuanto al conocimiento de los lineamientos descriptivos de evaluación que la organización debe tener especificados con anticipación.

Método de ensayos escritos

Robbins y Coulter (2000) mencionan que probablemente el método de ensayos escritos es el más sencillo, dependiendo de la habilidad de redacción del evaluador, ya que elabora un escrito donde incluye fortalezas, debilidades, rendimiento actual y potencial de un trabajador y posteriormente se anota las sugerencias para su mejoramiento.

No es una forma estructurada que requiera de formatos, pero sí debe describir muy bien los aspectos mencionados. La empresa debe especificar los parámetros para elaborar el informe con recomendaciones para desarrollarlo, puede combinarlos con otros métodos para reforzar la evaluación. Además se debe evitar la subjetividad, señalando los puntos específicos que debe cubrir y enfocar específicamente las habilidades personales del trabajador para el puesto que ocupa (Sherman et al., 2001).

Método de elección forzada

Según Chiavenato (2000), el método de elección forzada consiste en la utilización de frases descriptivas de tipos de desempeño individual. El instrumento se divide en bloques y en cada uno de ellos se incluyen frases que el evaluador debe escoger forzosamente. Deberán ser una o dos dependiendo de las que se incluyan en el bloque. Las frases pueden dividirse en cuanto a su sentido (positivo o negativo), el evaluador elige una que más se ajusta y otra que menos se ajusta al trabajador; o simplemente se establecen frases positivas y el evaluador elige las que considere más ajustables al desempeño del empleado.

Werther y Davis (2000) predicen como categorías a considerar dentro de las frases descriptivas la habilidad de aprendizaje, el desempeño y las relaciones interpersonales. El nivel de efectividad de cada trabajador se puede obtener considerando el número de ocasiones que cada aspecto fue seleccionado por el evaluador. Señalan también, que este método es de baja utilización y popularidad, ya que limita las posibilidades de retroalimentación.

Este método no deja de contar con limitaciones y la principal es mantener su validez y utilidad de la información que se obtiene. Su utilización no resulta tan útil a comparación de otros métodos o la entrevista de evaluación (Chruden y Sherman, 2002).

Método de investigación de campo

Chiavenato (2000) explica que mediante el método de investigación de campo se realiza una entrevista de un especialista en evaluación del desempeño y el superior inmediato de quienes serán evaluados. Las entrevistas permiten determinar las causas, orígenes y motivos del desempeño ya sea positivo o negativo, basándose en el análisis de hechos y situaciones. Este método ayuda a planear un sistema de apoyo para sí los empleados que lo requieran en cuando a su desarrollo en el cargo y en la organización. El proceso es realizado por el supervisor con ayuda del especialista, quien habrá de cubrir cada una de las secciones de la entrevista previamente escrita con las opiniones del supervisor. Las secciones suelen cubrir lo siguiente:

1. Evaluación inicial: Se considera el desempeño del trabajador. Esta sección delimita el enfoque que tomarán los cuestionamientos siguientes.

2. Análisis suplementario: Ya que es definida la evaluación inicial, se formulan las preguntas por parte del especialista y éstas son analizadas con profundidad.

3. Planeamiento: Considerado el desempeño, se elabora un plan de acción con medidas necesarias tales como: consejería, readaptación, entrenamiento, promoción a otro cargo, mantenimiento en el cargo actual, o en ocasiones desfavorables, el despido y la sustitución.

4. Seguimiento: Se verifica o comprueba el desempeño de los trabajadores, en sentido de reforzar lo que se ha respondido antes.

Mediante este método se obtiene la información necesaria requerida por gerentes y supervisores. Se denomina “de campo” ya que el especialista sale de su área de trabajo cotidiana y se adentra en el área a evaluar, para entrevistarse con el supervisor con el fin de obtener la información personal de los trabajadores. Posterior a la entrevista, el especialista hará un informe con los datos encontrados y lo hará llegar al supervisor, quien lo revisa y lo firma si fuera necesario para demostrar su aprobación. Este método de evaluación sirve de ayuda a supervisores y gerentes y crea una estandarización del proceso (Chruden y Sherman, 2002).

Método de incidentes críticos

Creado también durante la Segunda Guerra Mundial, el método de incidentes críticos no contempla las situaciones normales de los trabajadores, sino aquellas cuyo comportamiento denota resultados extremos ya sean muy positivos o muy negativos. Es una técnica sistemática en la que el supervisor observa y registra los hechos excepcionalmente positivos y negativos en relación al desempeño de sus

subordinados. Los aspectos positivos deberán realizarse, en tanto que los negativos deberán ser corregidos o eliminados (Chiavenato, 2000).

Robbins y Coulter (2000) señalan que este método proporciona la información necesaria para marcar la diferencia entre eficacia y eficiencia en el desempeño de los empleados. Los incidentes deben ser conductas específicas en las que el desempeño fue especialmente eficaz o ineficaz sin confundir con rasgos de la personalidad del trabajador.

Para Werther y Davis (2000) este método es también conocido como método de registro de acontecimientos notables. Implica un registro en bitácora por parte del evaluador de manera diaria o un archivo en computadora. El registro abarca un periodo determinado de evaluación, que puede ser de unos cuantos meses. Mediante este registro se evita una evaluación subjetiva al excluir las acciones fuera de ese período. Algo importante es mantener la calidad de los registros en cuanto a su detalle, no comenzar con registros muy completos y específicos de la acción realizada y concluir el período de evaluación con reportes incompletos y subjetivos.

De acuerdo con Dessler (2001), cada seis meses aproximadamente el supervisor y el trabajador deberán reunirse para discutir el desempeño que se ha ido registrando. Cabe mencionar que este método no resulta suficiente para comparar a los empleados y tomar decisiones salariales.

Según Sherman et al. (2001), no se debe olvidar que las acciones que son registradas por el evaluador son acontecimientos inusuales que marcan la pauta de un buen desempeño y no simples registros de las tareas diarias del trabajador.

Método de comparación por pares

Roobins y Coulter (2000) señalan que, mediante el método de comparación por pares, cada empleado se compara con sus demás compañeros, y en cada caso se coloca si su desempeño es mayor o menor que el compañero. Posteriormente se asigna una calificación resumida de acuerdo a las veces en que se consideró tener mayor rendimiento que la pareja con la que se comparaba. Este método resulta difícil cuando existe un gran número de empleados.

Se puede utilizar columnas para identificar una cruz, el nombre del empleado que obtiene la mayor evaluación. Resultaría conveniente señalar específicamente los factores de evaluación para realizar las comparaciones y de esa manera se obtendrá información más útil (Chiavenato, 2000).

Dessler (2001) sugiere que se elabore una tabla cuando los trabajadores son pocos y en ella se incluyan todos los nombres de manera horizontal y vertical y que se vayan colocando signos negativos y positivos, de esta manera se hace una sumatoria más fácil al descubrir el empleado que obtuvo más signos positivos.

Según Chruden y Sherman (2002), los empleados pueden ser comparados directamente entre ellos o compararse con los factores que considere la empresa, también por medio de un cuadro en el que se descubra qué empleado es mejor en las áreas citadas.

Método de distribución forzosa

De acuerdo con Werther y Davis (2000), el método de distribución forzosa se realiza mediante la ubicación de los empleados en distintas categorías de evaluación. No deben faltar categorías con nombres registrados de los trabajadores.

Se ubican los trabajadores en escalas como: superior, intermedio, inferior. Se pueden agregar escalas intermedias. Para evitar asignar a un empleado con un desempeño medio a uno inferior.

Según Dessler (2001), se establecen los porcentajes predeterminados de los empleados que serán evaluados en las categorías. La asignación de porcentajes depende de quien realiza la evaluación. Para realizarlo con mayor exactitud, se elabora una tarjeta individual y en ella se asigna el porcentaje a cada factor que se considere. Un ejemplo de la escala podría ser: 15% para desempeño sobresaliente, 20% para desempeño superior al promedio, 30% para desempeño promedio, 20% para desempeño inferior al promedio y 15% para desempeño deficiente.

Entrevista post evaluación

Robbins (1998c) afirma que los trabajadores necesitan saber cuál es su desempeño, conocer cómo se desenvuelven en su puesto ya que les genera confianza. La gerencia tiene la obligación de proveer información a los trabajadores en cuanto a su desempeño. También asegura que la influencia en la autoestima del trabajador es muy fuerte así como en su desempeño potencial, sin olvidar que los resultados posteriores a la evaluación pueden ser positivos o negativos. La capacidad del evaluador de dar a conocer los resultados determinará la actitud que asuma el trabajador hacia el puesto que desempeña.

Algo que no se debe olvidar es lo comentado por Robbins (1998b) al mencionar que comúnmente para los evaluadores es difícil dar a conocer resultados negativos o insatisfactorios a los trabajadores debido a tres principales razones:

1. Frecuentemente se sienten incómodos al discutir las debilidades del desempeño de los empleados. Temen a una confrontación al reportar datos negativos.

2. La mayoría de los empleados se pone a la defensiva cuando les son señaladas sus debilidades, desafiando la forma en cómo fue hecha la evaluación, criticando a su jefe o echándole la culpa a alguien más.

3. Los empleados tienden a ubicarse en un nivel por encima del real, se sienten con mayor capacidad y aseguran realizar su trabajo mucho mejor de lo que en realidad lo hacen.

De acuerdo con Maristany (2000), si una evaluación no conlleva a una entrevista con el trabajador evaluado, resulta inútil. También recomienda que dicha entrevista posterior a la evaluación del desempeño sea realizada por una sola persona ya que varios entrevistadores pueden causar confusión y dudas al trabajador entrevistado y limita la comunicación abierta.

Gómez-Mejía et al. (2001) describen algunos factores que permiten que la comunicación en la entrevista durante la evaluación sea más eficaz:

1. Atención no verbal: el evaluador deberá mostrar interés hacia el trabajador por medio de una postura correcta, inclinado ligeramente hacia él, manteniendo un contacto visual, expresándose de forma tranquila, pausada y asintiendo con la cabeza mientras el trabajador habla.

2. Preguntas abiertas y cerradas: utilizar preguntas abiertas preferentemente al inicio de la entrevista para compartir información y crear un ambiente de confianza. Las preguntas cerradas centrarán la conversación y harán más clara la conversación cuando se analiza lo que el empleado hizo y no hizo laboralmente hablando.

3. Utilizar paráfrasis: El evaluador repetirá con palabras propias las frases importantes que el trabajador exprese; de esta manera éste se sentirá escuchado y habrá mayor claridad.

4. Reflejar los sentimientos: El entrevistador expresará al empleado cómo percibe su situación emocional con los resultados que le está dando a conocer, o simplemente afirmar lo que el evaluador ha entendido de lo que el trabajador ha dicho.

5. Sensibilidad cultural: es importante considerar la cultura de los trabajadores para saber cómo dirigirlos, considerar sus características y rasgos para evitar ofenderlos inconscientemente.

Una entrevista de evaluación es el escenario perfecto para infundir motivación al empleado (Davis y Newstrom, 2003).

Una importante recomendación es la hecha por Mondy y Noe (2005) quienes destacan la importancia de tomar la entrevista de evaluación como la oportunidad para mejorar el desempeño y evitar las críticas. Se debe dejar en claro que el empleado no es el único que no está rindiendo como lo espera la empresa pero que requiere un mayor nivel de eficiencia y que la administración está dispuesta a apoyarlo. Se debe explicar al evaluado el método que se utilizó para que entienda y acepte la evaluación. El evaluador deberá cubrir tres puntos en la entrevista: (a) analizar el desempeño del empleado, (b) ayudar al empleado a mejorar su rendimiento y (c) fomentar su desarrollo personal.

Investigaciones sobre evaluación del desempeño

Cardozo Brum (2004) afirma que la evaluación constituye una manera muy especial de hacer investigación, cuyo fin principal es conocer y explicar las realidades del mundo laboral. En la mayoría de los casos la evaluación busca aportar elementos para una mejor y más correcta toma de decisiones que mejore los resultados de la actividad evaluada y convertirse en investigación aplicada.

Según Dessler (2001), cuando se saben los resultados de una evaluación, se puede distinguir entre el éxito y el fracaso, puede permitir reconocer y recompensar, aprender de los logros y corregir los errores.

Oseas Bargas, Duarte Briceño y Esquivel Alcocer (2007) realizaron un estudio ex post facto que tenía el propósito de establecer las diferencias de calidad del desempeño docente entre la percepción de estudiantes y supervisores de una universidad pública y la calidad de acuerdo con la antigüedad de los profesores y el tipo de contrato. Participaron 319 profesores de una muestra aleatoria estratificada según tipo de contrato y antigüedad laboral, así como 18 supervisores y 1,471 estudiantes. Se utilizaron tres entrevistas semi-estructuradas, para cada grupo participante, que incluyeron indicadores de calidad, de acuerdo a las funciones que realizan los profesores: docencia-enseñanza, docencia-aprendizaje, tutorías, investigación, gestión y formación académica.

Se encontró una correlación moderada positiva en la percepción general de la autoevaluación del profesor. No se encontraron diferencias de calidad por rangos de antigüedad, pero si por tipo de contrato, en tutorías, gestión y formación. Se observó la gestión de calidad en los profesores de mayor categoría.

La muestra de este estudio se conformó por el 63% de varones y 37% de mujeres, de los cuales el 25% son profesores con una antigüedad de 0-5 años, el 11.2% entre 6-10, el 12.5% entre 11-15, el 20% entre 16-20, el 19.5 % entre los 21-25 y el 11.6% de 26 años en adelante. Dentro de las funciones genéricas que más realizan se encontró, la docencia con un 92%, la gestión en un 61%, la investigación en un 57% y la tutoría en un 50%. En cuanto a la formación académica, se encontró que el nivel de maestría fue el más elevado con un 41%, el de licenciatura con un 12 %, el de especialidad con un 22% y el más bajo, el de doctorado con un 11%.

Bayardo García (2008) realizó un estudio descriptivo de significación estadística que se llevó a cabo con profesores de la Universidad Autónoma de Guadalajara. Se seleccionaron 150 profesores entre tres áreas típicas de la Universidad (área de Negocios, Humanidades y área de Ingenierías) mediante un muestreo aleatorio simple. Se aplicaron dos encuestas:

1. Encuesta a alumnos: Instrumento que evalúa al maestro y al curso.

A este instrumento de investigación se le dio validez de contenido, constructo y criterio, se realizó un estudio piloto aplicando 126 encuestas en las escuelas de Ingeniería, Medicina, Negocios, Derecho y Psicología, utilizando la prueba Alpha de Cronbach y la correlación lineal de Pearson.

2. Encuesta que registra años de experiencia, el nivel académico y capacitación pedagógica.

Las técnicas de análisis para este estudio cuantitativo de significación estadística, *t* de Student y técnicas estadísticas simples.

En base a la opinión de los alumnos, se concluye que los tres factores estudiados (grado académico, experiencia docente y capacitación pedagógica) son

importantes dentro del proceso educativo y que ninguno de ellos funciona de manera independiente como predictor del desempeño docente.

Satisfacción y desempeño

Robbins (2004) encontró que hay un vínculo entre la centralización y la satisfacción laboral. Estas pruebas indican que la toma de decisión participativa guarda una relación positiva con la satisfacción laboral. Finalmente concluye, que para llevar al máximo nivel el desempeño y la satisfacción de los empleados, hay que tomar en cuenta las diferencias individuales de experiencia o personalidad, así como la tarea.

La teoría de Porter y Lawler (1968, citado en Soto, 2001) es conocida como “modelo de expectativas o circulación” por la relación existente entre el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo. Existe otro modelo opuesto al anterior llamado (teoría bifactorial de Herzberg) que muestra que una persona contenta o insatisfecha no es necesariamente una persona productiva o motivada para el trabajo, lo que ocurre cuando la satisfacción no va unida al rendimiento.

Peterson, Puia y Suess (2003) dicen que las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad, y bajos índices de ausentismo.

Según Muchinsky (2002), durante más de cuarenta años se ha investigado la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo. Sin embargo, la relación entre satisfacción y desempeño no es muy fuerte. Laffaldano y Muchinsky (1985, citado en Muchinsky, 2002) realizaron un análisis de estudios que examinó esta relación y encontraron que la relación era de .17, demostrando que los dos

conceptos están ligeramente relacionados. De hecho algunos intentos de la organización para aumentar la productividad, pueden disminuir la satisfacción laboral.

Según Whetten (2005), cuando los directivos no hacen énfasis ni en la satisfacción ni en el desempeño, están ignorando sus responsabilidades.

Investigaciones sobre satisfacción y desempeño

Soto (2001) examinó la relación entre satisfacción laboral y productividad. Pidió a los participantes del estudio que describen las experiencias de trabajo que les hubieran producido sensaciones agradables y desagradables respecto de sus labores. Descubrieron que la presencia de una característica en particular, como la responsabilidad, podía incrementar la satisfacción laboral. Sin embargo, la ausencia de la misma característica no necesariamente producía insatisfacción. Sin embargo, la ausencia de una característica, (como la seguridad en el empleo) producía insatisfacción.

Van Den Berg et al. (2003) midieron los efectos de los rasgos de personalidad y las características del trabajo en las conductas de trabajo. Hallaron que hay relación entre los individuos de personalidad extrovertida y su sentido de auto eficacia y satisfacción laboral. Asimismo establecieron que el estrés del trabajo midió la relación entre la personalidad neurótica y la satisfacción laboral. También hallaron una relación entre la satisfacción laboral y las expectativas del trabajador y su propensión a abandonar su empleo. De igual manera establecieron una relación entre el sentido de autonomía, la variedad de habilidades y retroalimentación con la satisfacción laboral.

Hernández Sánchez (2002) realizó una investigación para determinar el grado de satisfacción laboral de 139 trabajadores (93 obreros y 46 empleados) en una empresa textil de Lima. Utilizó la escala estandarizada de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo y concluyó que los factores sobresalientes en los obreros de dicha empresa fueron su relación con la autoridad (37%), las relaciones sociales (40%), el desempeño de las tareas (46%) y el desarrollo personal (52%). Las condiciones físicas o materiales, las políticas administrativas y las remuneraciones o beneficios laborales fueron factores importantes pero no los principales. Tanto obreros como empleados de la empresa textil presentaron actitudes similares de satisfacción laboral; de acuerdo con la categoría diagnóstica presentaron un grado regular, aunque los hombres manifestaron mayor satisfacción laboral que las mujeres.

Viera Padilla (1998) realizó una investigación sobre las expectativas formales e informales del sistema educativo y su relación con el grado de la satisfacción laboral. Ochocientos treinta y siete docentes de secundarias del estado de Nuevo León opinaron que las expectativas informales tienen gran influencia en la satisfacción laboral. Encontró que lo que más determinaba el nivel de satisfacción que dijeron tener en el trabajo era cubrir las necesidades del grupo de trabajo. Sobresalieron variables demográficas como el número de estudiantes y el nivel de estudios.

Salazar Rodríguez (2001) realizó una investigación de los factores predictores de la satisfacción laboral en 1,360 educadoras beliceñas de 269 centros educativos. Ocho variables resultaron predictoras de la satisfacción laboral. Los factores internos fueron los siguientes: (a) el nivel de agrado del trabajo docente y (b) el

involucramiento en roles familiares y hogareños. Los factores externos fueron los siguientes: (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 de los factores demográficos; (e) la experiencia docente y (f) el tamaño de la escuela. También se observaron efectos significativos en el tipo de institución, el área de residencia y el hecho de que la educadora tuviera hijos o no. La mayoría de las educadoras beliceñas indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido al amor por sus alumnos y su profesión.

Delgado González (2003) investigó acerca de los factores predictores de la satisfacción laboral en una muestra de 189 docentes mexicanos de los niveles básico y medio superior en instituciones adventistas. Seis variables resultaron predictoras de la satisfacción laboral y no hubo efectos significativos de los factores demográficos. En cuanto a las razones por las cuales los docentes se sienten satisfechos en su trabajo, se puntualizaron el amor al trabajo docente y el desarrollo profesional que se les proporciona. Entre las razones para no sentirse totalmente satisfechos se destacaron: condiciones de trabajo insatisfactorias, falta de reconocimiento de logros y frustración laboral. Se han realizado varias investigaciones relacionadas con la satisfacción de los trabajadores en el ámbito laboral y se llevan a cabo más estudios sobre este tema, que está interesando a administradores organizacionales y educativos.

Parra (2003) investigó la relación motivación-rendimiento laboral y encontró que no existe correlación entre la motivación al poder y rendimiento laboral; no obstante, quienes evidenciaron una alta motivación al logro evidenciaron un mayor rendimiento laboral.

Salgado (2003) en su estudio establece la probabilidad de predecir un buen rendimiento o desempeño laboral en aquellos sujetos en quienes se percibe tendencia a mostrar una personalidad estable. Nikolaou (2003) encontró en su investigación que los rasgos de personalidad del individuo están relacionados con su rendimiento laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

En esta investigación se pretendió conocer si la satisfacción laboral autopercebida por los docentes está relacionada con su desempeño laboral.

El presente capítulo se encuentra conformado por las siguientes partes principales: (a) tipo de investigación, (b) población, (c) muestra, (d) instrumento de medición, (e) hipótesis, (f) preguntas complementarias, (g) recolección de datos y (h) análisis de datos.

Tipo de investigación

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2006) describe a la investigación descriptiva, la correlacional, la explicativa y la cuantitativa como tipos de investigación. Definen cada tipo de la siguiente forma:

Investigación descriptiva: Busca detallar las características, propiedades o perfiles de personas, situaciones u otro fenómeno que está siendo investigado. El valor de esta investigación es que se centra en recolectar la información que detalle el problema considerado.

Investigación correlacional: Tiene como principal objetivo evaluar la relación existente entre dos o más variables, conceptos o categorías. Considera el comportamiento que una variable tiene con respecto a otra con la que se relaciona.

Investigación explicativa: Se encarga de descubrir el por qué de los sucesos, fenómenos físicos o sociales y responder a sus causas. Este tipo de investigación es más estructurada que las anteriores y las incluye, permitiendo entender el problema investigado.

Investigación cuantitativa: Se caracteriza por la medición objetiva de las variables consideradas en la investigación. Muñoz Palomeque (2005) puntualiza que la investigación cuantitativa considera los datos recolectados, los analiza y permite que sean ellos quienes prueben las preguntas de investigación. Se basa en la medición numérica, y normalmente en la estadística para descubrir exactamente los resultados de cada hipótesis y preguntas de investigación formuladas inicialmente.

Considerando la información descrita, la presente investigación se considera que abarca tres de los cuatro tipos de investigación presentados: descriptiva, correlacional, con un enfoque cuantitativo y además se le considera transversal.

Se le consideró descriptiva por lo siguiente:

1. Permitió medir el grado de satisfacción laboral autopercebida de los docentes.
2. Fue posible medir el nivel de desempeño de los docentes autopercebido.
3. Ayudó a determinar las diferencias probables en la autopercepción que tienen los docentes de la satisfacción laboral y el desempeño, según diversas variables demográficas.

Fue considerada correlacional porque permitió determinar la probable relación, positiva o negativa, entre las variables satisfacción laboral y el nivel de desempeño, y algunas variables demográficas.

Se le consideró cuantitativa porque permitió conocer el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño autopercebido por los docentes, en una escala de 1 a 5. Se utilizaron pruebas estadísticas y parámetros para hallar los resultados.

Fue transversal porque la medición de las variables se hizo en una sola ocasión.

Población

La población que participó en esta investigación estuvo integrada por 80 docentes de dos campos locales en El Salvador. De la Asociación Oriental fueron encuestados 48 docentes y de la Misión Paracentral 17 docentes. Los docentes tienen diferentes tipos de empleo distribuidos por contrato, horas clases, regularizado con jubilación local y regularizado con jubilación local y organizacional.

Muestra

De acuerdo con la información recopilada de manera personal, la muestra estuvo integrada por 65 docentes del nivel primario y secundario de los colegios del sistema educativo adventista. Correspondió al 81.25% de la población total. Los sujetos que participaron en la investigación fueron determinados por los responsables de cada institución educativa adventista, cuidando de no interrumpir el proceso educativo en sus lugares de trabajo.

Instrumentos de medición

Los instrumentos de medición fueron elaborados por Ramón Meza, catedrático de la Universidad de Montemorelos, y por Manuel Lazo.

Variables

Las variables son términos que están sujetos a modificarse y cuyo cambio es susceptible de medirse y observarse. Cuando tienen relación con otras variables, son de gran valor para la investigación, recibiendo también el concepto de constructor o construcciones hipotéticas (Hernández Sampieri et al., 2006). Las variables que se consideran en esta investigación, fueron las siguientes:

Variable dependiente

Tal como lo refiere Salkind (1998), la variable dependiente es la que refleja los resultados de un estudio de investigación.

De acuerdo con esto, las variables dependientes que se consideraron en esta investigación fueron el grado de satisfacción y el nivel de desempeño.

Variables independientes

La variable independiente es la que está bajo el control del investigador (Salkind, 1998).

Las variables independientes que se consideraron en esta investigación fueron el género, el tipo de institución donde estudió la carrera, la edad, el tipo de empleo y el campo donde labora.

Elaboración del instrumento

A continuación se hace una descripción de la elaboración del instrumento de satisfacción laboral utilizado en el presente estudio.

Se realizó una lectura de bibliografía especializada en el tema. Se buscó relación entre las variables que los autores consideran para la satisfacción laboral. Después se investigó sobre cada una, para conocer las competencias que las conforman. Posteriormente se investigaron instrumentos que ya han sido utilizados y se extrajeron declaraciones que tenían mayor repetición.

Se redactaron las declaraciones que correspondieran a cada una de las competencias, ubicadas a su vez en las dimensiones correspondientes. Se eliminaron las declaraciones con falta de claridad o dudosa redacción. Se formó un grupo de declaraciones y se realizó el análisis de claridad y pertinencia con expertos en el área. Se analizaron las observaciones realizadas por los expertos y se hicieron las correcciones correspondientes. No se realizó la prueba piloto.

Finalmente se construyó el instrumento, compuesto por 24 declaraciones para medir la satisfacción laboral (ver Apéndice A).

De igual forma se procedió para la elaboración del instrumento de medición del nivel de desempeño. Se preparó el instrumento final compuesto por 34 declaraciones para la sección de desempeño (ver Apéndice A).

Validez

Para Hernández Sampieri et al. (2006) la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que trata de medir.

A continuación se da una explicación del proceso general de validación de los dos instrumentos utilizados en esta investigación.

Satisfacción laboral

El instrumento que pretendió medir el grado de satisfacción laboral se validó mediante lo siguiente:

1. Se realizó lectura especializada de material bibliográfico.
2. Se analizaron las declaraciones contenidas en instrumentos encontrados.
3. Se presentó el análisis de claridad y pertinencia con las declaraciones seleccionadas.
4. Se consideraron las observaciones y correcciones de los expertos.
5. No fue aplicada una prueba piloto para medir el nivel de confiabilidad.
6. Se preparó el instrumento final con un total de 24 declaraciones.

Desempeño laboral

El instrumento que buscó medir el nivel de desempeño fue validado mediante lo siguiente:

1. Se hizo una lectura especializada de la bibliografía encontrada.
2. Se consideraron instrumentos para medir el desempeño.
3. Se presentó el análisis de claridad y pertinencia con las declaraciones seleccionadas.

4. Se consideraron las observaciones y correcciones de los expertos.
2. No fue aplicada una prueba piloto para medir el nivel de confiabilidad.
3. Se preparó el instrumento final con un total de 34 declaraciones.

Confiabilidad

Para Hernández Sampieri et al. (2003) la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que trata de medir. Bradberry y Greaves (2007) apoyan esta definición. A continuación se da una explicación del proceso general de validación de los dos instrumentos utilizados en esta investigación.

La confiabilidad es la herramienta utilizada para medir la coherencia de una prueba, lo fiable, consistente, estable, predecible y fidedigna que es (Salkind 1998).

La confiabilidad hace referencia a si la prueba es consistente (Bradberry y Greaves, 2007).

Al realizar el análisis de confiabilidad, aplicando el método de alfa de Cronbach, el valor del instrumento de satisfacción laboral fue de .923 y de .938 para el de desempeño laboral.

Operacionalización de las variables

La operacionalización de algunas de las variables consideradas en el presente estudio se presenta en la Tabla 1. La operacionalización completa se muestra en el Apéndice B.

Hipótesis

Hernández Sampieri et al. (2006) señalan que las hipótesis nulas constituyen proposiciones en cuanto a la relación de las variables para refutar o negar lo que las hipótesis de investigación afirman.

Por su parte, Grajales Guerra (2004) afirma que la hipótesis nula es aquella que se coloca a prueba, la que en caso de ser aceptada asegura que los resultados obtenidos son producto de la casualidad.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variabes	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Es una autopercepción Individual como Masculino y femenino	Para conocer el género del decete, Obtuvo de la siguiente forma Género <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	La variable fue categorizada de la siguiente forma: 1 = Masculino 2 = Femenino

En seguida se mencionan las hipótesis nulas de esta investigación.

Hipótesis nula principal

Se planteó la siguiente hipótesis nula principal:

Ho₁: No existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Hipótesis nulas complementarias

Ho₂: No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral y el género, el tipo de institución donde estudio, el tipo de empleo y el campo donde labora.

Ho₃: No existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y la edad de los docentes de las instituciones educativas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Ho₄: No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral según el género, el tipo de institución donde estudio, el tipo de empleo y el campo donde laboran.

Ho₅: No existe una relación significativa entre el nivel de desempeño laboral y la edad de los docentes de las instituciones educativas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Operacionalización de las hipótesis

La operacionalización de las hipótesis con sus variables respectivas, el nivel de medición utilizado para cada variable y la prueba estadística empleada, se presentan en la Tabla 2. La operacionalización completa se encuentra en el Apéndice C.

Preguntas complementarias

En este estudio se atendieron las siguientes preguntas complementarias:

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercibido por los docentes?
2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral autopercibido por los docentes?

Tabla 2

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe una relación significativa entre el grado de la satisfacción laboral y el nivel de desempeño, de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.	Dependientes: A. Grado de satisfacción laboral autopercibida.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>r de Pearson</i> .
	Dependiente B. Nivel de desempeño.	B. Métrica	La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.
Hipótesis nula 2: No Existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral según el género, tipo de institución donde estudió, tipo de empleo y campo donde labora.	Dependiente: A. Grado de Satisfacción laboral.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>Análisis de Varianza Factorial</i>
	Independientes: C. Género, D. Tipo de institución donde estudió la carrera, E. Tipo de empleo y F. Campo donde labora.	C. Nominal D. Nominal E. Nominal F. Nominal	La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.

Recolección de datos

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

1. Se establecieron con las Departamentales de Educación de cada campo local los horarios y días para la aplicación del instrumento.
2. La aplicación se realizó de manera personal en cada campo. En la Asociación Oriental se convocó a los docentes a una reunión general. En la Misión Paracentral se aplicó a los docentes de cada institución educativa.
3. Se aplicó del instrumento al total de los docentes que asistieron.
4. Se realizó una detallada explicación de la forma de llenado del instrumento, respondiendo a las dudas que surgieron.
5. Se solicitó el mayor silencio posible en la sala y se entregaron los instrumentos a los obreros.

Análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se realizó por medio del Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 15.0 para Windows XP. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron: la r de Pearson y el análisis de varianza factorial.

Resumen

Este capítulo contiene asuntos importantes para los fines de esta investigación. Se analizó brevemente el tipo de investigación y se definió el tipo de investigación para este estudio. Se consideró la población utilizada en el estudio. Se describió el instrumento, se plantearon las hipótesis nulas, así como la

operacionalización de las variables e hipótesis. Además, contiene las preguntas de investigación a las que se les dio respuesta. Se explicó la forma como se recogieron los datos y las pruebas estadísticas utilizadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

La finalidad de esta investigación fue la de conocer si existe relación entre el grado de satisfacción y el nivel de desempeño laboral autopercebido por los docentes, de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador.

Para realizar esta investigación se utilizó una estadística cuantitativa. El tipo de investigación fue descriptiva, transversal, correlacional, de campo y cuantitativa. Los instrumentos fueron aplicados a la totalidad de los docentes del sistema educativo adventista de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador, durante el año 2009.

Las variables independientes principales fueron el género, tipo de institución donde estudió la carrera, tipo de empleo, edad y campo donde labora. Las variables dependientes utilizadas en esta investigación fueron el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño.

El presente capítulo se encuentra dividido de la siguiente forma: descripción demográfica de los sujetos, pruebas de hipótesis, respuestas a las preguntas complementarias y resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación $p \leq 0.05$. La muestra estuvo constituida por 65 docentes de educación primaria y

secundaria de los colegios adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador y constituyó el 81.25 del total de la población. El total de la población fue de 80 docentes.

Descripción demográfica

A continuación se presentan las tablas que resumen las características demográficas obtenidas por medio de este estudio. Se encuentran los resultados de las variables género, tipo de institución donde estudió la carrera, edad, tipo de empleo, y campo donde labora.

Distribución de la muestra

La Tabla 3 presenta la distribución de la muestra. De la Asociación Oriental Salvadoreña provinieron 48 docentes que representan el (74.4%) y de la Misión Paracentral participaron 17 docentes que representan el (25.6%) del total de la muestra. Se obtuvo una participación de 65 maestros, representando el 81.25% del total de la población.

Tabla 3

Distribución de participantes por campos

<u>Campos</u>	<u>Participantes</u>	<u>Porcentaje</u>
Asociación Oriental	48	74.4%
Misión Paracentral	17	25.6%
Total	65	100.0%

Género

La Tabla 4 contiene los datos referidos al género de los 65 docentes que respondieron el instrumento. El 27.7% fueron hombres y el 72.3% fueron mujeres.

Tipo de institución donde estudió

En la Tabla 5 se muestra el tipo de institución donde estudiaron la carrera los maestros. Los docentes que estudiaron en universidades adventistas constituyeron el 20% de la muestra y los que estudiaron en universidades no adventistas, 80%.

Tabla 4

Género de los docentes

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	18	27.76
Femenino	47	72.30
Totales	65	100.00

Tabla 5

Tipo de institución donde el docente estudió la carrera

Tipo de institución	Frecuencia	Porcentaje
Adventista	13	20
No Adventista	52	80
Total	65	100

Edad

En la Tabla 6 se muestra la edad de los docentes. El rango va desde 21 años hasta 67. Un 38% de los docentes tienen entre 21 y 30 años, 43% tienen entre 31 y 40 años, 9% de los maestros tienen entre 41 a 50 años, 4% de los maestros tienen

Tabla 6

Edad de los docentes

Años	Frecuencia	Porcentaje
21 - 30	25	38.5
31 - 40	28	43.0
41 - 50	6	9.3
51- 60	3	4.6
61 - 67	3	4.6
Total	65	100.00

entre 51 y 60 años y 4% entre los 61 a 67 años. La mayor frecuencia de casos corresponde al grupo de la muestra que se encontraba entre los 25 y 40 años.

Tipo de empleo

La Tabla 7 muestra el tipo de empleo con el que fueron contratados los docentes que contestaron el instrumento. Los docentes empleados con contrato a tiempo completo representaron el mayor porcentaje, (72.3%) mientras un 18.5% de los docentes encuestados trabajan por contrato horas clases. El porcentaje menor (3.17) es el de docentes con jubilación local y organizacional.

Tabla 7

Tipo de empleo

Tipo de empleo	Frecuencia	Porcentaje
Contrato tiempo completo	47	72.30
Contrato horas clases	12	18.50
Regular con jubilación local	4	6.20
Regular jubilación y organizacional	2	3.10
Total	65	100.00

Pruebas de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las cinco hipótesis nulas formuladas para esta investigación. Las tablas con los resultados de cada una de las hipótesis se encuentran en el Apéndice D.

Hipótesis nula 1

Ho₁: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de satisfacción laboral y el del nivel de desempeño, de los docentes de las instituciones educativas adventista de la Asociación Oriental y Misión Paracentral.

Para comprobar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son grado de satisfacción laboral y nivel de desempeño de los docentes.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r igual a .265 y un nivel de significación p de .033. Para dicho nivel de significación, p menor que .05, se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y aceptar la hipótesis de relación entre ellas. Se encontró una relación positiva en grado bajo.

Hipótesis nula complementarias

Ho₂: No existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral según el género, el tipo de institución donde estudió, el tipo de empleo y el campo donde labora.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente el grado de satisfacción laboral de los docentes. Las variables independientes fueron: género, tipo de institución donde estudió, tipo de empleo y campo donde labora.

El nivel crítico obtenido asociado al estadístico F fue $p=.969>.05$. lo que muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente grado de satisfacción laboral.

Los resultados de este análisis ANOVA factorial permitieron concluir que la interacción de las variables género, el tipo de institución donde estudió, el tipo de empleo y el campo donde labora no tienen un efecto significativo sobre la autopercepción del grado de satisfacción. Se retuvo la hipótesis nula de independencia de las variables.

Ho₃: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de satisfacción y la edad de los docentes de la Asociación Oriental y Misión Paracentral.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son la autopercepción del grado de satisfacción de los docentes y la edad.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r igual a -0.195 con un nivel de significación p igual a $.12$. Para dicho nivel de significación, p mayor que $.05$, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables.

Ho₄: No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la

Asociación Oriental y la Misión Paracentral según el género, el tipo de institución donde estudió, el tipo de empleo y el campo donde labora.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística de análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente el nivel de desempeño laboral de los docentes. Las variables independientes fueron: género, tipo de institución donde estudió, tipo de empleo y campo donde labora.

El nivel crítico asociado al estadístico F fue p igual a $.857$ mayor que $.05$, lo que muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente nivel de desempeño laboral.

Los resultados de este análisis ANOVA factorial permitieron concluir que la interacción de las variables género, tipo de institución donde estudio, tipo de empleo y campo donde labora no tienen un efecto significativo sobre el nivel de desempeño auto percibido por los docentes; se determinó retener la hipótesis nula.

H_{05} . No existe una relación significativa entre el nivel de desempeño laboral percibido por los docentes y la edad de los docentes de las instituciones educativas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son la autopercepción del nivel de desempeño de los docentes y su edad.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r igual a $-.004$ con un nivel de significación p igual a $.978$. Para dicho nivel de significación, p mayor que $.05$, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables.

Preguntas complementarias

Las tablas de resultados usadas en este análisis se puede ver en el Apéndice E.

A continuación de da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes de las escuelas y colegios adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador?

Mediante el análisis de datos de los 65 individuos, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de satisfacción de 3.60. La desviación típica correspondió a .68.

De acuerdo a los niveles utilizados en el instrumento de medición, se obtuvo un grado de satisfacción entre satisfecho y muy satisfecho. De los ítemes que conformaron el instrumento de grado de satisfacción laboral se puede resaltar que las áreas en las que los docentes autoperciben una mayor satisfacción fueron: (a) la relación con los alumnos (4.36), (b) la relación con los compañeros (4.12), (c) la relación con el departamental de educación del campo (4.06), (d) las capacitaciones recibidas (3.92) y (e) la relación con los padres de los alumnos (3.91).

2. ¿Cuál es el nivel de desempeño autopercebido por los docentes de las escuelas y colegios de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador?

Mediante el análisis de datos de los 65 instrumentos se obtuvo una media aritmética para la variable nivel de desempeño de los docentes de 4.39. La desviación típica correspondió a .439.

De acuerdo a los niveles utilizados en el instrumento de medición, se obtuvo una frecuencia de ejecución de las tareas entre casi siempre y siempre.

De los ítemes que conformaron el instrumento de desempeño se puede resaltar que las tareas en las que los docentes autoperciben un mayor nivel de desempeño fueron: (a) revisar las tareas de los estudiantes (4.75), (b) verificar la comprensión del contenido de la clase (4.64), (c) elaborar el plan de grado (4.63), (d) elaborar el guión de clases (4.62), (e) fijar con los estudiantes fechas para entrega de tareas (4.61).

Las tareas en las que los docentes autoperciben un menor nivel de desempeño fueron: (a) visitar los hogares de los alumnos por lo menos una vez por semestre. (3.25), (b) utilizar agenda diaria. (3.90), (c) organizar el área física para el buen aprendizaje de los estudiantes. (2.09), (d) ambientar el aula de acuerdo con los contenidos e integrar la fe en la carta didáctica (4.19).

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se usaron los datos recolectados y para su presentación se usaron diferentes tablas.

Se aplicaron las pruebas de las diferentes hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

El objetivo de esta investigación fue conocer si existe relación entre la autopercepción del grado satisfacción laboral y la autopercepción del nivel de desempeño que tienen los docentes de las escuelas y colegios adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador.

El informe de los resultados fue estructurado en cinco capítulos.

En el Capítulo I se muestran los antecedentes de la satisfacción laboral y del desempeño, así como la relación que existe entre ambas variables. También se incluye una recopilación de investigaciones realizadas, el planteamiento y declaración del problema de investigación, las hipótesis, las preguntas de investigación, el objetivo, la importancia y la justificación, las limitaciones y delimitaciones, los supuestos, definición de términos y el fundamento filosófico de la investigación.

En el Capítulo II se encuentra desarrollado el marco teórico del problema considerado mediante la revisión bibliográfica correspondiente. Para la satisfacción laboral se describen los conceptos, el fundamento psicológico, las dimensiones, la medición y las investigaciones realizadas. De igual forma para la variable desempeño se destacan los conceptos, el fundamento administrativo, la importancia de la evaluación del desempeño en las organizaciones, los métodos de evaluación,

entrevista post evaluación y las investigaciones sobre desempeño. También se incluye la relación existente entre ambas variables.

En el Capítulo III se consideró el marco metodológico señalando el tipo de investigación utilizado, la población y la muestra de estudio, las hipótesis nulas, las variables empleadas, los pasos para la elaboración del instrumento, la operacionalización de las variables e hipótesis nulas, la validez y confiabilidad, las preguntas de investigación, así como la recolección y el análisis de los datos obtenidos.

En el Capítulo IV se presentaron los resultados de la investigación. Fueron presentadas las variables demográficas, las pruebas de las hipótesis y finalmente las respuestas a las preguntas de la investigación.

En el Capítulo V señalan las conclusiones, las discusiones y las recomendaciones surgidas de esta investigación.

Conclusiones

En esta sección se presentan las conclusiones sobre la declaración del problema, sobre las hipótesis complementarias y sobre las preguntas de investigación.

Conclusión sobre la declaración del problema

Esta investigación pretendió conocer si el grado de satisfacción laboral, autopecibido por los docentes, está relacionado con el nivel de desempeño de los docentes del sistema educativo adventistas de los campos locales de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se pudo concluir que el grado de satisfacción laboral parece tener un grado de relación significativo con el nivel de desempeño de los docentes. Los resultados sugieren que a mayor grado de satisfacción le corresponde un mejor desempeño en sus labores docentes. También podría insinuar que al disminuir la satisfacción disminuye el nivel de desempeño.

Conclusiones de las hipótesis complementarias

Satisfacción y género, tipo de institución, tipo de empleo y campo

No se encontró diferencia en la autopercepción del grado de satisfacción y según el género, el tipo de institución donde estudió, el tipo de empleo y el campo donde labora. Se puede concluir que el grado de satisfacción puede ser independiente de las variables demográficas del estudio.

Satisfacción y la edad

No se encontró relación significativa entre el grado de satisfacción y la edad de los docentes. Se puede concluir que la edad no está relacionada significativamente con el grado de satisfacción de los docentes encuestados.

Desempeño y género, tipo de institución, tipo de empleo y campo

No se encontró diferencia significativa en la autopercepción que tienen los docentes del nivel de desempeño según el género, el tipo de institución donde estudió, el tipo de empleo y el campo donde labora. El nivel de desempeño no presentó diferencia significativa según las variables demográficas en los docentes.

Desempeño y edad

No se encontró relación significativa entre la autopercepción, percibida por los docentes del nivel de desempeño y la edad.

Parece ser que el nivel de desempeño no mejora, ni disminuye, al aumentar la edad de los docentes.

Conclusiones sobre las preguntas complementarias

Las preguntas de investigación formuladas para esta investigación buscan conocer el grado de satisfacción y el nivel de desempeño autopercebido de los docentes.

Para el grado de satisfacción, los docentes de las instituciones educativas adventistas tuvieron una autopercepción ubicada entre satisfechos y muy satisfechos

Para el nivel de desempeño, los docentes autopercebieron su nivel de desempeño, los docentes percibieron su nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Discusión

En este capítulo se llevará a cabo un análisis de la relación entre el fundamento teórico y los resultados obtenidos.

En los últimos años el tema del comportamiento organizacional ha sido investigado por especialistas, quienes se preocupan por mejorar la satisfacción en el trabajo.

En esta investigación se estudiaron variables intrínsecas y extrínsecas, para

determinar el grado de satisfacción laboral, autopercebido por los docentes, relacionado con el nivel del desempeño en las labores educativas y las diferencias que se encuentran, según las características demográficas de los docentes de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña.

Al igual que Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2005), esta investigación se sustentó sobre la definición de satisfacción laboral, utilizada por Robbins (1998b), como la actitud que una persona adopta frente a su trabajo. Según esta concepción, una persona satisfecha adopta actitudes positivas, en cambio una persona insatisfecha adopta actitudes negativas.

Esta definición concuerda con Davis y Newstrom (2003), quienes afirman que la satisfacción laboral es una especie de sentimiento favorable o desfavorable con que los empleados perciben su trabajo. Las actitudes son determinadas juntamente por las características actuales del puesto o por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

El trabajador satisfecho es aquel que tiene cubiertas las necesidades sociales y psicológicas en su empleo y de esta forma pone mayor dedicación a lo que realiza (Atalaya, 1999).

A continuación se presenta una discusión para cada variable estudiada en la presente investigación.

Satisfacción laboral

Los docentes de la Asociación Oriental Salvadoreña y de la Misión Paracentral Salvadoreña están satisfechos, según la escala adoptada. Mostraron una media de 3.60 para el grado de satisfacción laboral. Para el nivel de desempeño la media fue

de 4.39. Los docentes de los campos locales investigados se autopercebieron satisfechos y con un nivel de desempeño bastante alto. Se encontró relación significativa entre la autopercepción que tienen los docentes del grado de satisfacción y del nivel de desempeño laboral en las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de los campos investigados en El Salvador.

Los resultados de esta investigación no concuerda con los de Grajales Guerra y Salazar (2000), Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2005) quienes encontraron que, en lo referente a las normas vigentes con sus amigos, los valores dentro del grupo, la autonomía como docente y las relaciones con sus compañeros obtuvieron las medias más altas. Las medias más bajas se asociaron con las facilidades para obtener préstamos, el salario y los sistemas para promover al personal docente.

Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral

Para los fines de este estudio se pretende relacionar los factores demográficos con la satisfacción laboral.

Edad

La edad es el dato que indica el tiempo transcurrido desde el nacimiento del docente a la fecha en que se realiza el estudio. Viera Padilla (1998), Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que la edad no es un factor predictor de la satisfacción laboral en docentes.

Género

Se define el género como el conjunto de personas con caracteres comunes: hay género masculino y género femenino. Un estudio hecho en Kuwait reveló que los hombres tenían mayor satisfacción en el trabajo y optimismo que las mujeres y tanto hombres como mujeres mostraban pesimismo y síntomas psicossomáticos por causa de su trabajo (Al-Mashaan, 2003). Además, al ser más vulnerables al acoso sexual, las mujeres revelaron que ser víctimas disminuía su satisfacción laboral.

No se encontró diferencia en la autopercepción del grado de satisfacción según el género, el tipo de institución donde estudió, el tipo de empleo y el campo donde labora.

Tampoco se encontró relación entre el grado de satisfacción y la edad de los docentes.

Según Robbins y Coulter (2000) la evaluación del rendimiento es el proceso por medio del cual se evalúan a los individuos a fin de tomar decisiones que favorezcan tanto a los empleados como a la organización. Dichas evaluaciones, ya sean formales o informales, buscan controlar y mejorar el comportamiento de los trabajadores en la organización, así como su rendimiento.

El nivel de desempeño no se relacionó significativamente con la edad de los docentes de las instituciones educativas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Robbins (2004) encontró que hay un vínculo entre la centralización y la satisfacción laboral. Estas pruebas indican que la toma de decisión participativa guarda una relación positiva con la satisfacción laboral. Finalmente concluye que

para lograr el máximo nivel de desempeño y de satisfacción de los empleados, hay que tomar en cuenta las diferencias individuales de experiencia o de personalidad, así como de la tarea.

Según Muchinsky (2002) durante más de 40 años se ha investigado la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo. Sin embargo, la relación entre satisfacción y desempeño no es muy fuerte. Laffaldano y Muchinsky (1985, citados en Muchinsky, 2002) hicieron estudios para examinar esta relación y encontraron que la relación era de .17. Para la mayoría los dos conceptos están ligeramente relacionados. De hecho, algunos intentos de la organización por aumentar la productividad, pueden disminuir la satisfacción laboral.

Para Whetten (2005) cuando los directivos no hacen énfasis ni en la satisfacción ni en el desempeño, están ignorando sus responsabilidades.

Recomendaciones

Para los administradores de los campos.

1. Se recomienda felicitar al personal docente de las instituciones educativas adventistas por la alta autopercepción que tienen del desempeño en el trabajo que están llevando a cabo en sus instituciones y por la buena relación que mantienen con los alumnos, compañeros, padres y departamental de educación.

2. Se recomienda que se implementen estrategias de mejoramiento en cuanto al área física para el buen aprendizaje de los estudiantes.

3. Se recomienda que se revise el sistema de jubilación, la escala salarial y el sistema de prestaciones de los docentes.

4. Se recomienda mejorar la atención de las necesidades de los docentes por

parte de la administración de las instituciones educativas adventistas.

Para futuras investigaciones

1. Realizar estudios longitudinales para evaluar el grado de satisfacción y el nivel de desempeño en las instituciones educativas adventistas.

2. Replicar la investigación en otros campos locales de El Salvador y Honduras, que forman la Unión Centroamericana Central, para una comparación con los resultados obtenidos en la Asociación Oriental y Misión Paracentral Salvadoreñas.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS

INSTRUMENTOS

Sistema Educativo de la Asociación Oriental Salvadoreña y Misión Paracentral Salvadoreña



I. INSTRUCCIONES GENERALES

Este estudio pretende medir el nivel de satisfacción y desempeño auto percibido por los docentes que laboran para los colegios de la Asociación Oriental Salvadoreña y Misión Paracentral Salvadoreña. Los datos son para un trabajo académico, pero por favor sea muy sincero al responder. No necesita escribir su nombre. Por favor marque con una “X” la selección que corresponda.

II. DATOS GENERALES

Género: Masculino Femenino

Tipo de institución donde estudió la carrera: Adventista No Adventista

Edad: _____ años

Tipo de Empleo: Contrato tiempo completo Contrato horas clases Regular con jubilación local Regular con jubilación local y organizacional

Campo donde labora: Asociación Oriental Misión Paracentral

III. SATISFACCIÓN LABORAL

Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción que experimenta al trabajar como docente en el sistema educativo adventista. Para responder, marque con una X de acuerdo a la siguiente escala.

Totalmente Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho
1	2	3	4	5

¿Qué tan satisfecho se siente con.....?	1	2	3	4	5
La jornada de trabajo.					
El salario que recibe.					
La relación con el director.					
La relación con los compañeros.					
La relación con los alumnos.					
Las oportunidades de superación.					
La atención a sus necesidades personales por la administración.					
El tipo de jubilación que recibirá.					
Las capacitaciones recibidas.					
El material didáctico proporcionado por el colegio.					
La relación con el departamental de Educación del Campo.					
La relación con los padres de los alumnos.					
La calidad de las actividades espirituales realizadas por el colegio.					
La calidad de las actividades sociales realizadas por el colegio.					
La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.					
El sistema de escalafón de salarios.					
El sistema de prestaciones adicionales al salario.					
El sistema de supervisión del trabajo en aulas.					
El sistema de evaluación del trabajo en aulas.					
Desempeñar otras funciones asignadas fuera del aula.					
El sistema de administración de los colegios adventistas.					
El proceso de contratación de empleados.					
La libertad para hacer su trabajo.					
El trato que recibe de la administración.					

IV. DESEMPEÑO

Esta parte contiene una serie de actividades relacionadas con su valiosa labor como maestro o maestra. Agradecemos nos diga sinceramente con qué frecuencia las ejecuta. En la escala que se le presenta a la derecha usted deberá marcar con una “X” la columna que más describa la frecuencia con la que las realiza. (Favor marcar solamente una opción).

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Con qué frecuencia realiza su trabajo de:	1	2	3	4	5
Elaborar la jornalización anual.					
Elaborar el plan de grado.					
Elaborar el guión de clases.					
Ambientar el aula de acuerdo a los contenidos.					
Organizar el área física para el buen aprendizaje de los estudiantes.					
Integrar la fe en la carta didáctica.					
Repasar la clase anterior.					
Revisar las tareas de los estudiantes.					
Registrar la asistencia de los estudiantes.					
Propiciar un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula.					
Motivar a los estudiantes con respecto a la clase a impartir.					
Utilizar agenda diaria.					
Utilizar guión de clase.					
Supervisar las actividades de los alumnos en forma individual.					
Supervisar las actividades de los alumnos en grupo.					
Promover el aprendizaje cooperativo (parejas, tríos, cuartetos, etc.).					
Promover el intercambio de puntos de vista entre los alumnos.					
Dar atención personalizada a estudiantes con dificultad de aprendizaje.					
Mantener una buena disciplina dentro del aula.					
Utilizar el material didáctico para impartir clases.					
Optimizar el tiempo de la clase.					
Verificar la comprensión del contenido de la clase.					
Aplicar la integración de la fe en el aprendizaje.					
Hacer énfasis en lo espiritual durante el desarrollo de las clases.					
Fijar con los estudiantes fechas para entrega de tareas.					
Supervisar el aprendizaje del contenido de la clase.					
Mantener al día el cuadro de calificaciones.					
Reunirse con los padres de familia al final de cada período.					
Llegar puntual cada día.					
Firmar el libro de asistencia.					
Visitar los hogares de los alumnos por lo menos una vez por semestre.					
Mantener una actitud de apoyo hacia la administración.					
Tener buenas relaciones interpersonales con los padres.					
Tener buenas relaciones interpersonales con los compañeros.					

¡Muchas Gracias, por su tiempo y participación!

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Es una autoconcepción individual como masculino o femenino.	Para conocer el género del estudiante, se obtuvo de la siguiente forma: Género <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	La variable fue categorizada de la siguiente forma: 1 = Masculino 2 = Femenino
Tipo de institución donde estudió la carrera.	Es el nombre de cada uno de las universidades donde estudió el docente su carrera profesional	Para conocer en que tipo de institución estudiaron los docentes, se plantearon dos categorías: <input type="checkbox"/> Adventista <input type="checkbox"/> No Adventista	Esta variable tiene asignado el siguiente categoría: 1 = Adventista 2 = No Adventista
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de un individuo.	La edad del docente se obtuvo a través de lo siguiente: Edad: ___ años	La variable fue analizada de la siguiente manera: Número entero que representa la cantidad de años de vida del docente.
Tipo de empleo	Es el tipo de convenio por medio el cual de emplea el docente empleo con que se identifica el docente.	El tipo de empleo se determinó así: <input type="checkbox"/> Contrato tiempo completo <input type="checkbox"/> Contrato horas <input type="checkbox"/> Regular con jubilación local <input type="checkbox"/> Regular con jubilación local y organizacional	La variable se clasificó de la forma siguiente: 1 = Contrato tiempo completo 2 = Contrato horas clases 3 = Regular con jubilación local 4 = Regular con jubilación local y organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Campo donde labora	Es el campo donde el docente labora.	El tipo de campo se determinó así: <input type="checkbox"/> Asociación Oriental <input type="checkbox"/> Misión Paracentral	La variable se clasificó de la forma siguiente: 1 = Asociación Oriental 2 = Misión Paracentral
Satisfacción laboral	Grado de bienestar emocional y físico, que se manifiesta en el desempeño de cada una de las labores emprendidas.	El grado de satisfacción laboral es medido por la autopercepción del docente. La escala que se utilizó para obtener el promedio fue la siguiente: <input type="checkbox"/> = Totalmente Insatisfecho <input type="checkbox"/> = Muy Insatisfecho <input type="checkbox"/> = Satisfecho <input type="checkbox"/> = Muy Satisfecho <input type="checkbox"/> = Totalmente Satisfecho Las declaraciones fueron las siguientes: 1. La jornada de trabajo 2. El salario que recibe. 3. La relación con el Director. 4. La relación con los compañeros. 5. La relación con los alumnos. 6. Las oportunidades de superación. 7. La atención a sus necesidades personales por la administración. 8. El tipo de jubilación que recibirá. 9. Las capacitaciones recibidas. 10. El material didáctico proporcionado por el colegio. 11. La relación con el departamental de Educación del Campo. 12. La relación con los padres de los alumnos. 13. La calidad de las actividades espirituales	Para conocer el grado de satisfacción laboral, el indicador se determinó por la media aritmética de las veinticuatro declaraciones para todos los sujetos investigados. Se usó la siguiente escala: 1 = Totalmente Insatisfecho 2 = Muy Insatisfecho 3 = Satisfecho 4 = Muy Satisfecho 5 = Totalmente Satisfecho

realizadas por el colegio.

14. La calidad de las actividades sociales realizadas por el colegio.

15. La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.

16. El sistema de escalafón de salarios.

17. El sistema de prestaciones adicionales al salario.

18. El sistema de supervisión del trabajo en aulas.

19. El sistema de evaluación del trabajo en aulas.

20. Desempeñar otras funciones asignadas fuera del aula.

21. El sistema de administración de los colegios adventistas.

22. El proceso de contratación de empleados.

23. La libertad para hacer su trabajo.

24. El trato que recibe de la administración.

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Desempeño laboral	Refiérase al proceso de medición de los niveles de productividad y desempeño sobre tareas y funciones asignadas.	<p>El nivel de desempeño autopercebido por el docente.</p> <p>La escala que se utilizó para obtener el promedio fue la siguiente:</p> <p><input type="checkbox"/> = Nunca <input type="checkbox"/> = Casi Nunca <input type="checkbox"/> = A Veces <input type="checkbox"/> = Casi Siempre <input type="checkbox"/> = Siempre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar la jornalización anual. 2. Elaborar el plan de grado. 3. Elaborar el guión de clases. 4. Ambientar el aula de acuerdo a los contenidos. 5. Organizar el área física para el buen aprendizaje de los estudiantes. 6. Integrar la fe en la carta didáctica. 7. Repasar la clase anterior. 8. Revisar las tareas de los estudiantes. 9. Registrar la asistencia de los estudiantes 10. Propiciar un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula. 11. Motivar a los estudiantes con respecto a la clase a impartir 12. Utilizar agenda diaria. 13. Utilizar guión de clase. 14. Supervisar las actividades de los alumnos en forma individual. 15. Supervisar las actividades de los alumnos en grupo. 16. Promover el aprendizaje cooperativo (parejas, tríos, cuartetos, etc.). 17. Promover el intercambio de puntos de vista entre los alumnos. 18. Dar atención personalizada a estudiantes con dificultad de aprendizaje. 19. Mantener una buena disciplina dentro del aula. 20. Utilizar el material didáctico para impartir clases. 21. Optimizar el tiempo de la clase. 22. Verificar la comprensión del contenido de la clase. 23. Aplicar la integración de la fe en el aprendizaje. 24. Hacer énfasis en lo espiritual durante el desarrollo de las clases. 25. Fijar con los estudiantes fechas para entrega de tareas. 26. Supervisar el aprendizaje del contenido de la clase. 27. Mantener al día el cuadro de calificaciones. 	<p>Para conocer el nivel de desempeño laboral, el indicador se determinó por la media aritmética de las treinta y cuatro declaraciones para todos los sujetos investigados. Se usó la siguiente escala:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre</p>

-
28. Reunirse con los padres de familia al final de cada período.
 29. Llegar puntual cada día.
 30. Firmar el libro de asistencia.
 31. Visitar los hogares de los alumnos por lo menos una vez por semestre.
 32. Mantener una actitud de apoyo hacia la administración.
 33. Tener buenas relaciones interpersonales con los padres.
 34. Tener buenas relaciones interpersonales con los compañeros.
-

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 2

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe una relación significativa entre el grado de la satisfacción laboral y el nivel de desempeño, de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.	Independientes: A. Grado de satisfacción laboral	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>r de Pearson</i> .
	Dependiente B. Nivel de desempeño	B. Métrica	La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.
Hipótesis nula 2: No Existe una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral según el género, tipo de institución donde estudio, tipo de empleo y campo donde labora.	Dependiente: A. Grado de satisfacción laboral	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>análisis de varianza factorial</i> .
	Independiente: C. Género. D. Tipo de institución donde estudió la carrera, E. Tipo de empleo F. El campo donde labora.	C. Nominal D. Nominal E. Nominal F. Nominal	La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 3: No existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y la edad de los docentes de las instituciones educativas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.	Dependiente: As Grado de satisfacción laboral	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>la r de Pearson</i> . La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: G. Edad	G. Nominal	
Hipótesis nula 4: No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral según el género, tipo de institución donde estudio, tipo de empleo y campo donde labora.	Dependiente: C. Nivel de Desempeño	C. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza factorial La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente: C. Género D. Tipo de institución donde estudió la carrera E. Tipo de empleo F. campo donde labora.	C. Nominal D. Nominal E. Nominal F. Nominal	
Hipótesis nula 5: No existe una relación significativa entre el nivel de desempeño laboral y la edad de los docentes de las instituciones educativas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.	Dependiente: B. Nivel de desempeño	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>la r de Pearson</i> . La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente: G. Edad	G. Nominal	

APÉNDICE D

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS

Hipótesis nula 1

No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de satisfacción laboral y la autopercepción del nivel de desempeño de los docentes de la Asociación Oriental y Misión Paracentral.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Grado de satisfacción	3.6093	.68060	65
Nivel de desempeño	4.3970	.43984	65

Correlaciones

		Grado de satisfacción	Nivel de desempeño
Grado de satisfacción	Correlación de Pearson	1	.265(*)
	Sig. (bilateral)		.033
	N	65	65
Nivel de desempeño	Correlación de Pearson	.265(*)	1
	Sig. (bilateral)	.033	
	N	65	65

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

Hipótesis nula 2

Análisis de varianza factorial

Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Género	1	Masculino	18
	2	Femenino	47
Tipo de institución donde estudió la carrera	1	Adventista	13
	2	No Adventista	52
Tipo de empleo	1	Contrato tiempo completo	47
	2	Contrato horas clases	12
	3	Regular con jubilación local	4
	4	Regular jubilación y organizacional	2
Campo donde labora	1	Asociación Oriental	48
	2	Misión Paracentral	17

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Grado de satisfacción laboral

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	2.969(a)	14	.212	.398	.969
Intersección	220.705	1	220.705	413.672	.000
Genero	.005	1	.005	.009	.923
Tipo_Institucion	.287	1	.287	.538	.467
Tipo_Empleo	.080	3	.027	.050	.985
Campo	.038	1	.038	.071	.791
Genero *	.228	1	.228	.426	.517
Tipo_Institucion					
Genero *	1.235	2	.618	1.158	.323
Tipo_Empleo					
Tipo_Institucion *	.000	0	.	.	.
Tipo_Empleo					
Genero *					
Tipo_Institucion *	.000	0	.	.	.
Tipo_Empleo					
Genero * Campo	.297	1	.297	.556	.459
Tipo_Institucion *	.005	1	.005	.010	.920
Campo					
Genero *					
Tipo_Institucion *	.000	0	.	.	.
Campo					
Tipo_Empleo *	.468	1	.468	.877	.353
Campo					
Genero *					
Tipo_Empleo *	.000	0	.	.	.
Campo					
Tipo_Institucion *					
Tipo_Empleo *	.000	0	.	.	.
Campo					
Genero *					
Tipo_Institucion *	.000	0	.	.	.
Tipo_Empleo *					
Campo					
Error	26.676	50	.534		
Total	876.412	65			
Total corregida	29.646	64			

a R cuadrado = .100 (R cuadrado corregida = -.152)

Hipótesis 3

Correlaciones

		Edad	Grado de satisfacción laboral
Edad	Correlación de Pearson	1	-.195
	Sig. (bilateral)		.120
	N	65	65
Grado de satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-.195	1
	Sig. (bilateral)	.120	
	N	65	65

Hipótesis 4

Análisis de varianza factorial

Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Género	1	Masculino	18
	2	Femenino	47
Tipo de institución donde estudió la carrera	1	Adventista	13
	2	No Adventista	52
Tipo de empleo	1	Contrato tiempo completo	47
	2	Contrato horas clases	12
	3	Regular con jubilación local	4
	4	Regular jubilación y organizacional	2
Campo donde labora	1	Asociación Oriental	48
	2	Misión Paracentral	17

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Nivel de desempeño

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	1.766(a)	14	.126	.594	.857
Intersección	334.702	1	334.702	1576.494	.000
Genero	.019	1	.019	.089	.767
Tipo_Institucion	.264	1	.264	1.246	.270
Tipo_Empleo	.713	3	.238	1.119	.350
Campo	.080	1	.080	.377	.542
Genero *	.311	1	.311	1.465	.232
Tipo_Institucion *	.191	2	.095	.449	.641
Genero * Tipo_Empleo	.000	0	.	.	.
Tipo_Institucion * Tipo_Empleo	.000	0	.	.	.
Genero * Tipo_Institucion *	.038	1	.038	.180	.673
Tipo_Institucion * Campo	.071	1	.071	.333	.567
Genero * Campo	.000	0	.	.	.
Tipo_Institucion * Campo	.066	1	.066	.310	.580
Genero * Tipo_Empleo *	.000	0	.	.	.
Campo Tipo_Institucion *	.000	0	.	.	.
Tipo_Empleo * Campo	.000	0	.	.	.
Genero * Tipo_Institucion * Tipo_Empleo *	.000	0	.	.	.
Campo					
Error	10.615	50	.212		
Total	1269.084	65			
Total corregida	12.381	64			

a R cuadrado = .143 (R cuadrado corregida = -.097)

Hipótesis 5

Correlaciones

Correlaciones

		Edad	Nivel de desempeño
Edad	Correlación de Pearson	1	-.004
	Sig. (bilateral)		.978
	N	65	65
Nivel de desempeño	Correlación de Pearson	-.004	1
	Sig. (bilateral)	.978	
	N	65	65

APÉNDICE E

RESULTADOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

RESULTADOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Pregunta complementaria 1

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Grado de satisfaccion laboral	65	2.30	4.96	3.6093	.68060
N válido (según lista)	65				

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Alumnos_Sat	64	4.36	.843
Compañeros_Sat	65	4.12	.893
Departamental_Sat	64	4.06	.906
Capacitaciones_Sat	60	3.92	1.124
Padres_Sat	64	3.91	.938
Jornada_Sat	64	3.89	1.041
Espirituales_Sat	64	3.83	.969
Trato_Sat	65	3.82	1.171
Libertad_Sat	65	3.78	1.082
Evaluacion_Sat	64	3.73	.963
Director_Sat	62	3.71	1.179
Funciones_Sat	62	3.68	.954
Supervision_Sat	65	3.66	1.004
Sociales_Sat	64	3.66	.979
Recreativas_Sat	65	3.62	.995
Superacion_Sat	61	3.57	1.176
Administracion_Sat	65	3.54	.969
Contratacion_Sat	63	3.44	1.059
Material_Sat	64	3.39	1.177
Necesidades_Sat	64	3.36	1.173
Escalafon_Sat	60	2.97	1.262
Prestaciones_Sat	63	2.95	1.170
Salario_Sat	63	2.89	1.049
Jubilacion_Sat	52	2.69	1.292
N válido (según lista)	38		

Pregunta complementaria 2

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Nivel de desempeño	65	3.09	5.00	4.3970	.43984
N válido (según lista)	65				

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Tareas_Des	65	4.75	.638
Comprension_Des	64	4.64	.574
Plan_Des	63	4.63	.747
Guion_Des	65	4.62	.578
Fechas_Des	64	4.61	.581
Asistencia_Des	65	4.60	.862
Individual_Des	64	4.58	.752
Calificaciones_Des	64	4.56	.639
Clase_Des	63	4.54	.692
Puntual_Des	64	4.53	.616
Disciplina_Des	63	4.52	.715
Jornalizacion_Des	63	4.51	.801
Grupo_Des	65	4.49	.886
Utilizar_Gui_Des	64	4.48	.891
Padres_Des	64	4.48	.891
Anterior_Des	64	4.47	.854
Aprendizaje_Des	64	4.45	.665
Tiempo_Des	61	4.41	.642
Cooperativo_Des	63	4.40	.773
Perzonalizada_Des	61	4.34	.728
Enfasis_Des	64	4.34	.840
Ambiente_Des	64	4.33	.757
Fe_Des	64	4.30	.885
Libro_Des	63	4.29	.869
Material_Des	62	4.27	.772
Apoyo_Des	64	4.27	.930
Vista_Des	61	4.26	.835
Ambientar_Des	64	4.19	.906
Integrar_Des	64	4.19	1.037
Fisica_Des	65	4.09	.879
Agenda_Des	61	3.90	1.248
Visitar_Des	64	3.25	1.345
N válido (según lista)	50		

LISTA DE REFERENCIAS

- Abramovay, M. (2005). Víctimización en las escuelas. Ambiente escolar, robos y agresiones físicas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(26), 833-864.
- Aiken, L. R. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. México: Pearson Educación.
- Al-Mashaan, O. S. (2003). Associations among job satisfaction, optimism, pessimism, and psychosomatic symptoms for employees in the government sector in Kuwait. *Psychological Reports*, 93(1), 17-25.
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. México: Gránica.
- Atalaya, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 6-46.
- Bayardo García, D. (2008). *Predictores del desempeño docente*. Recuperado el 28 de junio de 2008, de <http://www.uag.mx/63/a19-02.htm>
- Berker, K. (1993). Las suposiciones cambiantes y las soluciones, los costos y los beneficios de mujeres que trabajan a tiempo completo y por hora. Los papeles del sexo. *Revista Electrónica de Evaluación*, 28, 47-71. Recuperado el 5 de febrero de 2004, de <http://www.RELIEVE.COM>
- Bradberry, T. y Greaves, J. (2007). *Las claves de la inteligencia emocional*. Bogotá: Norma.
- Caballero, J., Fernández Camacho, C. R. y García Jiménez, E. (2003). Satisfacción de los secretarios de centros educativos. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2), Recuperado el 5 de febrero del 2004, de <http://www.uv.es/RELIEVE/>
- Cabero Almenara, J. (1998). *¿Cómo nos ven los demás? La imagen del profesor y la enseñanza en los medios de comunicación social*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Brum, M. (2004). *La evaluación del desempeño: un camino necesario y sembrado de obstáculos hacia el profesionalismo en las organizaciones públicas*. Recuperado el 5 de febrero de 2008, de <http://www.joseacontreras.net>

- Chacón, E. (2007). Evolución codo a codo. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 66-69.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chruden, H. J. y Sherman, y A. W. (2002). *Administración de personal*. México: CECSA.
- Constitución de la República de El Salvador*. (1983).
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Delgado González, M. (2003). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas en México que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 5(1), 1-28.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Díaz, A. (2004). *Las empresas españolas, a la cola de Europa en formación y desarrollo según sus empleados*. Recuperado el 20 de marzo de 2006, de http://www.haprendemas.com/Noticias/html/n363_F25012004.HTML
- DuBin, A. J. (2004). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Elberhardt, B. y Moser, S. (1995). La naturaleza y las consecuencias del trabajo por horas: una prueba de hipótesis. *Diario de Investigación aplicado de Negocios*, 11, 101-109.
- Egan, M. y Kadushin, G. (2004). Job satisfaction of home health social workers in the environment of cost containment. *Health & Social Work*, 29(4), 287-297.
- Gakovic, A. y Tetrick, L. (2003). Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business & Psychology*, 8(2), 235.
- Galaz Fontes, J. F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública: la realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México: ANUIES.
- Gan, F. y Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Barcelona: Díaz de Santos.

- Genovese, C. (2004). *Gestión de recursos humanos en los nuevos escenarios*. Recuperado el 20 de enero del 2004, de <http://www.gestiopolis1.com/recursos/documentos/archivodocs/derecshum/rrhhno2/gestionderrhnnuevosescenarios.zip>
- Grajales Guerra, T. (2004). *Cómo elaborar una propuesta de investigación*. México: Publicaciones Universidad de Morelos.
- Grajales Guerra, T. y Salazar, A. (2000). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias*, 1, 10-65.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. México: Prentice Hall.
- González García, M. J. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga: Innovación y Calificación.
- González Tirados, R. M. (1991). *Los recursos humanos en las Universidades y su relación con la calidad de la enseñanza*. Documento presentado en el I Congreso Internacional sobre Calidad de la Enseñanza Universitaria, Universidad de Cádiz, España.
- Gratton, L. (2001). *Estrategias de capital humano: cómo situar a las personas en el corazón de la empresa*. Madrid: Prentice Hall.
- Helland, H. T., Oystein, P. S., Nytro, K., Torvatn, H. y Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández Sánchez, M. (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Recuperado el 30 de mayo de 2006, de <http://www.monografias.com/trabajos13/emetex/emetexshtml>
- Judge, T. A. e Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction a study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661-673.

- Koustelios, A. D., Karabatzaki, D. y Kousteliou, L. (2004). Autonomy and job satisfaction for a sample of greek teachers. *Psychological Reports*, 95(3), 883-886.
- Kreitner y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E. y Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(12), 155-169.
- Levy-Leboyer, C. (1992). *Evaluación del personal*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ley General de Educación de El Salvador. (2008).
- Loitegui Aldaz, J. R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Maristany, J. (2000). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: Cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicología de la Seguridad*. 3(5), 74- 78. Recuperado el 5 de febrero de 2004, de [http://www.uv.es/seguridad laboral](http://www.uv.es/seguridad%20laboral).
- Méndez Martínez, J. L. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos electorales*. México: Géminis.
- Menéndez Montañés, C. y Moreno Oliver, F. X. (2006). *Ergonomía para docentes: análisis del ambiente de trabajo y prevención de riesgos*. Barcelona: Grao.
- Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.
- Moser, K. y Schuler, H. (2004). Is involvement a suppressor of the job satisfaction-life satisfaction relationship? *Journal of Applied Social Psychology*, 34(11), 2377-2388.
- Muchinsky, P. M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Cengage Learning.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral, Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid, España.

- Muñoz Palomeque, M. (2005). *Grado de interiorización de valores en estudiantes de secundaria*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Nuevo León.
- Murillo, J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: UNESCO.
- Napione Bergé, M. E. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* México: Díaz de Santos.
- Navarro, J. C. (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carrera e incentivos en América Latina*. Washington, D. C. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Nikolaou, I. (2003). Fitting the person to the organization: Examining the personality – job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 639-648.
- Oseas Bargas, R. M., Duarte Briceno, E. y Esquivel Alcocer, L. A. (2007, junio). *Calidad del desempeño docente en una universidad pública*. SAPIENS, 11-22.
- Palma, S. (2001). Factores para evaluar la satisfacción laboral. *Revista Debates, Tecnología y Sociedad*, 3, 24-28. Recuperado el 7 de febrero de 2004, de <http://www.monografiass.com>
- Palomo Vadillo, M. T. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Parra, A. (2003). *Motivación, rendimiento académico y laboral de los participantes del programa de técnicos industriales*. Recuperado el 7 de febrero de 2004, de <http://www.monografias.com>
- Peiró, J. M. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. M. (2001). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.
- Perea Brand, J. (1996). *Dirección y gestión de proyectos*. Barcelona: Díaz de Santos.
- Peréz Gorostegui, E. y Oteo Ochoa, L. A. (2006). *Función directiva y recursos humanos en Sanidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Pérez, C. (2005). *Técnicas estadísticas con SPSS. Aplicaciones al análisis de datos*. Madrid: Prentice Hall.

- Peterson, D. K., Puia, G. M. y Suess, F. R. (2003). Yo tengo la camiseta (I Have To Shirt On): An exploration of job satisfaction and ommitment among workers in Mexico. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(2), 93-120.
- Polaino-Lorente, A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Madrid: Rialp.
- Pontifes, A. (2003, mayo). *La evaluación del desempeño y sus distintos enfoques en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones*. Ponencia presentada en el Tercer Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio Civil de Carrera, México.
- Popoola, S. O. (2005). Organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions among records management personnel in Ondo State Civil Service, Nigeria. *Psychologia: An International Journal*, 13(1), 24-38.
- Puchol Moreno, C. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Quintanilla, I. y Bonavia, T. (2005). *Psicología y economía*. Valencia: Universidad de Valencia, Servei de Publicacions.
- Ramírez, T. (1997). *El trabajo docente en Venezuela. Entre el compromiso y el desencanto*. Caracas: Fondo Editorial de FHE.
- Ramírez, T. y D'Aubeterre, M. E. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro Venezolano 10 años después (1996-2006). *Investigación y Postgrado*, 22, 57-86. Recuperado el 24 de junio de 2009, de <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?>
- Robalino, M. (2005). *Docente para la superación profesional*. *PREALC*, 1, 18.
- Robbins, S. P. (1998a). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P. (1998b) *Comportamiento organizacional* (8a. ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1998c). *La administración en el mundo de hoy*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P. (2003). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

- Robbins, S. P. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P. y Decenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de administración*. México: Prentice Hall.
- Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto: CIDEG.
- Salazar Rodríguez, A. L. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000*. Tesis doctoral, Universidad de Morelos, Nuevo León, México.
- Salazar Rodríguez, A. L. (2003). *Acerca de las escalas de valoración de rendimiento laboral*. Recuperado el 7 de febrero de 2004, de <http://WWW.Monografias.com>.
- Salkind, N. J. (1998). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using ffm and non-ffm personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 323-346.
- Sandoval, N. (2007). Que "les brillen los ojos". *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 58-60.
- Sherman, A., Bohlander, G. y Snell, S. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson.
- Schiffman, L. G. (2005). *Comportamiento del consumidor*. México: Pearson Educación.
- 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.
- 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.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones*. New York: Thomson Learning.
- Spector, P. E. (2005). Introduction: The dispositional approach to job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 57-58.

- Stoner, J. A., Freeman, R. E. y Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Torres Castro, H. y Miranda Gallardo, A. (1998). *Crisis y emergencia de paradigmas en Psicología*. México: UNAM.
- Unión Centroamericana Central. (2006). *Reglamento Educativo*.
- Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates No. 31*. Santiago de Chile: PREAL.
- Van Den Berg, R., Peter, T. y Feij, J. (2003). Complex relationship among personality traits, job characteristics, and work behaviors. *International Journal of Selection & Assessment*, 11(4), 326-339.
- Vargas Hernández, I. (2007). El paraíso laboral sí existe. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 6-19.
- Viera Padilla, S. (1998). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción laboral en docentes de secundaria en el estado de Nuevo León, México*. México: Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, Nuevo León.
- Weinert, B. (1987). *Manual de psicología de la organización*. Barcelona: Herder.
- Weiten, W. (2006). *Psicología: Temas y variaciones* (6ª ed.). México: Cengage Learning.
- Werther Jr, W. B. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Whetten, D. A. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- White, E. (1978). *Mente, carácter y personalidad* (Vols. 1 y 2). México: Asociación Publicadora Interamericana.