

## RESUMEN

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL AUTOPERCIBIDA POR DOCENTES  
EN CINCO COLEGIOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO  
DÍA DE LA UNIÓN COLOMBIANA DEL SUR

Por

Lizbeth Karina Ruiz Cortés

Asesor principal: Dra. Clara Lilia Campos Madrigal

## RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

Título: GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL AUTOPERCIBIDA POR DOCENTES EN CINCO COLEGIOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE LA UNIÓN COLOMBIANA DEL SUR

Nombre del investigador: Lizbeth Karina Ruiz Cortés

Nombre y título del asesor principal: Dra. Clara Lilia Campos Madrigal

Fecha de culminación: Junio de 2014

### Problema

El problema planteado en la presente investigación fue el siguiente: Cuál es el grado de autopercepción de la satisfacción laboral de los docentes que trabajaban en cinco colegios de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) de la Unión Colombiana del Sur.

### Metodología

La investigación fue cuantitativa, descriptiva, exploratoria y transversal. Se estudió la población de docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur. Se administró un instrumento a 96 docentes de los cinco

colegios. En el proceso estadístico se utilizó la prueba  $t$  para muestras independientes y la  $r$  de Pearson realizado en el SPSS 15.0.

### Resultados

Mediante el análisis de datos de los 30 criterios, se obtuvo una media aritmética de 4.21 y una desviación estándar de .1290 para la variable satisfacción laboral. Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los docentes mostraron una autopercepción de la satisfacción laboral entre satisfecho y muy satisfecho. Al buscar diferencias entre satisfacción laboral con respecto al género, no se encontró una diferencia significativa ( $p < .05$ ). Al buscar correlación entre la satisfacción laboral y las variables edad y años de servicio, se encontró una correlación alta entre la edad y los años de servicio ( $r = .637$ ). No se encontró correlación entre la satisfacción con la edad ( $p = .563$ ) y la satisfacción con el tiempo que labora ( $p = .794$ ).

### Conclusiones

Se concluye que los docentes que laboran en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur manifestaron estar muy satisfechos con las actividades culturales, deportivas, la vida espiritual y las relaciones positivas entre los docentes y los directivos.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL AUTOPERCIBIDA POR  
DOCENTES EN CINCO COLEGIOS DE LA IGLESIA  
ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE LA  
UNIÓN COLOMBIANA DEL SUR

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

por

Lizbeth Karina Ruiz Cortés

Junio del 2014

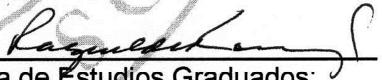
GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL AUTOPERCIBIDA POR DOCENTES  
EN CINCO COLEGIOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA  
DE LA UNIÓN COLOMBIANA DEL SUR

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


por  
Lizbeth Karina Ruiz Cortés


APROBADA POR LA COMISIÓN:

  
Asesor principal: Dra. Clara Lilia  
Campos Madrigal

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

  
Miembro: Dr. Alonso Meza Escobar

  
Miembro: Mtra. Claudia Patricia  
Restrepo

  
Examinador externo: Dr. Manuel  
Muñoz Palomeque

25 de junio de 2014  
Fecha de aprobación

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS .....	vi
RECONOCIMIENTOS .....	vii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA .....	1
Introducción .....	1
Antecedentes .....	1
Planteamiento del problema.....	3
Declaración del problema .....	5
Pregunta de investigación.....	5
Definición de términos.....	5
Hipótesis .....	6
Hipótesis complementarias.....	6
Objetivos de la investigación.....	7
Justificación.....	7
Limitaciones .....	9
Delimitaciones.....	9
Supuestos .....	10
Marco filosófico .....	10
Organización del estudio.....	12
II. MARCO TEÓRICO.....	14
Introducción .....	14
Satisfacción laboral .....	15
El trabajo docente en los colegios .....	18
Satisfacción del docente en su trabajo.....	19
Fundamento psicológico de la satisfacción laboral .....	20
Dimensiones de la satisfacción laboral .....	21
Medición de la satisfacción laboral.....	22
Impacto de la satisfacción laboral en la vida del hombre .....	23
Investigaciones realizadas .....	24

Marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral.....	29
Teoría de las necesidades de Maslow .....	30
Teoría de los dos factores de Herzberg.....	31
Factores relacionados con la satisfacción laboral .....	33
Factores internos relacionados con la satisfacción laboral .....	34
Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral .....	37
Edad.....	38
Género .....	38
Estado civil .....	38
Años de experiencia docente .....	38
Nivel de estudios .....	39
Nivel de enseñanza.....	39
Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional .....	39
Ubicación de la institución .....	40
Condiciones del empleo .....	40
Resumen del capítulo.....	40
 III. METODOLOGÍA .....	 42
Introducción .....	42
Tipo de Investigación .....	42
Población .....	43
Muestra .....	43
Instrumentos de medición .....	43
Variables .....	44
Operacionalización de variables .....	44
Hipótesis nulas complementarias.....	44
Operacionalización de las hipótesis nulas .....	45
Pregunta complementaria .....	46
Recolección de datos.....	46
Análisis de datos .....	46
Resumen del capítulo.....	47
 IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	 48
Introducción .....	48
Descripción de la población y muestra.....	48
Género.....	49

Edad .....	49
Tiempo que labora.....	50
Hipótesis complementarias .....	50
Hipótesis nula 1 .....	50
Hipótesis nula 2 .....	51
Pregunta de investigación.....	52
Resumen del capítulo .....	53
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
Introducción .....	54
Conclusiones.....	55
Conclusiones sobre las hipótesis complementarias.....	55
Satisfacción laboral con género.....	55
Satisfacción laboral con universidad y tiempo de laborar .....	55
Discusión .....	56
Recomendaciones .....	57
Para futuras investigaciones .....	57
Apéndice	
A. INSTRUMENTO .....	59
B. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	63
C. DATOS DEMOGRÁFICOS.....	67
D. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	69
E. MEDIAS Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR .....	71
LISTAS DE REFERENCIAS .....	76



## LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las hipótesis nulas .....	48
2. Distribución de los participantes por género .....	52
3. Distribución de los participantes por edad .....	52
3. Distribución de los participantes por tiempo de laborar.....	53

## RECONOCIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios, quien me creó, me cuida, me guía y me da la salvación en cada momento de mi vida, por sus milagros y bendiciones en mi vida. ¡A Él sea la honra y la gloria!

A mi madre, Marina Cortés, por el amor, afecto y apoyo que me brindó en cada etapa de mi vida; pero, sobre todo, por grabar en mi mente que no es suficiente con ser excelente; yo nací para ser extraordinaria.

A mi hermana Dayana Ruiz, por ser mi mejor amiga, mi siamesa del alma; por su paciencia mientras se esforzaba por cuidarme en mis largas y dolorosas crisis de enfermedad.

A mi amado esposo, Oscar Gutiérrez, por ser mi apoyo, mi otra mitad; por su comprensión, por cumplir la promesa de estar conmigo en la enfermedad, por empeñarse en que yo viviera y que juntos le ganáramos la batalla a este cáncer tan prolongado y doloroso.

A mi hermano Cristian y mis sobrinos Karen y Juan, por asumir con valentía y madurez todos los cambios que trajeron mis dificultades de salud y aun así seguirme amando.

A mí amada amiga Abigail y su familia, por su apoyo y dedicación luego de cada crisis de salud.

A mi psicóloga y amiga Marcela y su familia por mantenerme aterrizada y con la fe viva.

A mi mentora y maestra de maestras, Claudia Patricia Restrepo: gracias por creer en mi cuando yo ya no creía.

A mi presidenta de tesis, la doctora Clara Campos, por apropiarse de mi caso y sostenerme cuando mis fuerzas estaban debilitadas. Fuiste más allá y eso es lo que hace un verdadero maestro. Gracias. Dios te compensará.

A un hombre de Dios, el doctor Zardoni por trascender en lo humano con migo y gestionar para que mi caso saliera adelante y hoy sea Magister.

A mi asesor, el doctor Meza, quien con su disponibilidad y humildad aportó su conocimiento y ayuda durante el proceso de investigación.

A los docentes que permitieron el desarrollo de la investigación.

Al Dr. Juan Alberto, por idear este programa de formación y a la Unión de la ASD Colombiana, por patrocinar gran parte de esta maestría.

A mi jefe por muchos años, el profesor Wilson Rojas, por su apoyo incondicional durante el transcurso y culminación de la maestría.

A todos mis doctores, por su apoyo, comprensión y por compartir siempre una palabra de fe y ánimo para seguir viviendo.

Al Colegio Adventista Emmanuel por su apoyo inagotable y por dejarme ser; mil gracias a sus directivas y docentes.

A la Universidad de Montemorelos y sus maestros, quienes han compartido sus conocimientos para la formación académica de mi maestría.

Finalmente, a cada uno de mis amigos, quienes directa o indirectamente me expresaron su ánimo, apoyo y buen humor, ¡muchas gracias!

## **CAPÍTULO I**

### **DIMENSIÓN DEL PROBLEMA**

#### **Introducción**

Este capítulo ha sido diseñado con el fin de indicar el propósito de esta investigación, a saber, el grado de autopercepción de la satisfacción laboral de los docentes que trabajan en cinco colegios adventistas de la Unión Colombiana del Sur. Se elaboran en él los antecedentes sobre la variable satisfacción laboral, con el propósito de que esta investigación contribuya al conocimiento sobre la satisfacción laboral docente; asimismo, para que los administradores diseñen políticas de gestión orientadas a mejorar el grado de satisfacción laboral de los docentes de los siguientes colegios: Colegio Adventista Comercial de San José del Guaviare, Colegio Adventista Comercial de Sogamoso, Colegio Adventista de Granada, Colegio Adventista del Norte, colegio Adventista de Villavicencio y Colegio Adventista Emmanuel de la Unión Colombiana del Sur.

#### **Antecedentes**

A continuación se presentan algunos antecedentes sobre la variable satisfacción laboral.

Se evidencia un acuerdo entre destacados empresarios de éxito y reconocidos estudiosos de la gestión empresarial, de que la ventaja competitiva de las empresas en este siglo XXI que apenas ha comenzado, no radicará en los recursos naturales,

ni en específico en los recursos energéticos; no radicará en los recursos financieros, y no radicará tan siquiera en la tecnología. La ventaja competitiva básica de las empresas de este siglo radicará en el nivel de preparación y de gestión de los recursos humanos (Chiavenato, 2005).

Dentro de la gestión de los recursos humanos, uno de los principales temas hacia donde se han de encaminar las organizaciones es la satisfacción laboral de la fuerza de trabajo, la cual conlleva a tener un trabajador mucho más eficiente y eficaz.

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

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 provocaron que diversos investigadores identificaran los problemas de los trabajadores en el ámbito laboral (Herzberg, Mausner, Snyderman y Ronan, 1959, citados en Chruden, Sherman y Arthur, 2002; Thompson, McNamara y Hoyle, 1969, citados en Salazar Rodríguez, 2001).

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. En la sociedad, este es el medio por el que un individuo obtiene recursos para satisfacer

sus necesidades. La satisfacción laboral es de vital importancia para el buen funcionamiento de los recursos humanos en la empresa.

### **Planteamiento del problema**

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

Para asegurarse de que la iglesia adventista da un enfoque adecuado y profesional a los intereses de la educación de la iglesia, se estableció el departamento de educación en todos los niveles del sistema administrativo, con la responsabilidad de asegurar que la filosofía adventista de la educación y los principios de la fe y el aprendizaje sean integrados en la vida de cada uno de sus más de 1,7 millones de estudiantes en 7.883 escuelas, colegios y universidades de todo el mundo; trabajando en estrecha colaboración con las oficinas de educación de las 13 divisiones mundiales (regiones) de la iglesia y las escuelas que operan en 115 países.

El personal de la sede central corporativa ayuda a garantizar la calidad del sistema educativo adventista mundial y su trabajo también incluye la colaboración con otros ministerios de la iglesia para ayudar a nutrir la fe de los estudiantes adventistas que asisten a los colegios y universidades fuera del sistema de la denominación en todo el mundo.

La organización de la División Interamericana (DIA) data del año 1922. Actualmente está conformada por 10,484 iglesias con un total de 3, 370,354 miembros. La IASD se desarrolla en varios frentes como apoyo a la predicación del evangelio;

uno de esos frentes es la educación. El pionero a nivel mundial es Goodloe H. Bell (1832-1899). Bell, en 1867, empezó una escuela particular para los niños adventistas en Battle Creek, Washington, Estados Unidos.

Actualmente la DIA cuenta con 22 uniones, dentro de las cuales se encuentra la Unión Colombiana del Sur con sede administrativa en Bogotá, Colombia. Es precisamente en cinco colegios de esta unión en donde se desarrolla esta investigación, los cuales son: El Colegio Adventista Comercial de San José del Guaviare, el Colegio Adventista Comercial de Sogamoso, el Colegio Adventista del Norte, el Colegio Adventista de Villavicencio y el Colegio Adventista Emmanuel. La IASD considera la labor educativa de suma importancia. Como acertadamente lo señala White (1975), la obra hecha en los colegios y escuelas adventistas debe ser diferente a la que se hace en colegios y seminarios de otras filosofías. En la grandiosa tarea de la educación, la enseñanza de las ciencias no ha de ser de carácter inferior, considerándose de primera importancia el conocimiento que prepare a un pueblo para estar firme en el gran día ante la presencia de Dios.

Los docentes tienen el deber de cuidar la salud y felicidad de los alumnos, fomentando entre ellos el amor, la unidad, el progreso, la simpatía y la ternura. Estos docentes deben tener un perfil de abnegación, consagración, fidelidad y deben ser constreñidos por el amor de Dios (White, 1975).

Es por lo anterior que deben elegirse docentes responsables y entendidos, desde el grado más alto al más bajo, que adquieran un compromiso con Dios para guiar a sus alumnos por el sendero correcto, inculcando en sus mentes la necesidad de conocer a Cristo como su salvador personal (White, 1975).

Todos los que enseñan en colegios adventistas deben tener una unión íntima con Dios y una perfecta comprensión de su palabra, para poder volcar la sabiduría y el conocimiento divinos en la educación de los jóvenes para su utilidad en esta vida y para la vida futura. La misma autora señala que deben ser hombres y mujeres que no sólo conozcan la verdad, sino que también sean hacedores de la palabra de Dios. Mediante su propio proceder, deben enseñar sencillez y hábitos correctos en todas las cosas. Ningún docente debe unirse a los colegios adventistas si no ha tenido experiencia en obedecer a la palabra del Señor (White, 1975).

Por lo tanto, estudiar el grado de satisfacción laboral ayudará a un mejoramiento de los líderes que trabajan en las instituciones educativas adventistas.

### **Declaración del problema**

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

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebida por docentes en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur?

### **Pregunta de investigación**

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

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebida por docentes en cinco colegios de la IASD de la unión Colombiana del Sur?

### **Definición de términos**

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



*Docente adventista*: persona que instruye y enseña con el precepto y el ejemplo que además está llamada a ser un ministro de Dios.

*Satisfacción laboral*: actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso, entre otros, ligados a factores como la edad, la salud, las relaciones familiares, entre otros.

*Colegio*: institución educativa que organiza su actividad básicamente en torno a un sistema en los niveles de preescolar (niños entre 4 y 5 años), básica primaria (niños entre 6 y 10 años), básica secundaria (adolescentes entre 11 y 14 años) y media (adolescentes entre 15 y 18 años).

### **Hipótesis**

Para Hernández Sampieri et al. (2010), las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables. En esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

#### **Hipótesis complementarias**

H1: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercibido por los docentes que trabajan en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur, según el género.

H2: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el tiempo de trabajo y la edad del personal docente de cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur.

### **Objetivos de la investigación**

Para la presente investigación se establecieron los siguientes objetivos:

1. Determinar el grado de satisfacción laboral en los docentes cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur.
2. Hacer un aporte de información para los administradores de los diferentes colegios en estudio.
3. Describir la variable satisfacción considerada en este estudio.

### **Justificación**

La justificación indica el porqué de la investigación, exponiendo sus razones y demostrando que el estudio es importante (Hernández Sampieri et al., 2010).

El poco crecimiento de las instituciones educativas de la IASD en la Unión Colombiana del Sur ha generado un gran desafío de liderazgo para su dirección y sostenimiento. La organización como tal se ha preocupado por la formación adecuada de sus futuros líderes en las distintas instituciones educativas con las que cuenta. En el caso de los licenciados, después de haber cursado los estudios adecuados, pueden acceder al cargo (Estruch, 2007)

Según Giles (2006), un docente es una persona influyente a través de su personalidad y su espiritualidad, las cuales han sido formadas desde la educación en su hogar, la preparación brindada en el seminario universitario y su relación personal con Dios. Ahora bien, para nadie es extraño que, en la actualidad, Colombia atraviesa una profunda crisis económica, social, cultural, educativa, etc. Esta sobrevivencia tiene sus manifestaciones en la falta de satisfacción laboral entre docente y directivos; por consiguiente, se encuentra baja calidad en la educación, relacionada con los aprendizajes significativos, el rendimiento académico, el desempeño, las relaciones humanas la infraestructura, etc.

El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años. Actualmente, la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución, tanto organizacional como individual (Peiro, 2001).

La satisfacción laboral docente en las instituciones educativas se ha convertido en el tema importante de estudio. Tomando en cuenta que la clave del éxito de los colegios depende en gran manera del grado de satisfacción laboral docente, es necesario que estos conozcan y controlen sus sentimientos, actitudes y conductas para establecer óptimas relaciones interpersonales con sus directores, compañeros de trabajo y estudiantes. Aún más, la satisfacción laboral ha sido motivo de estudio para algunos investigadores en el ámbito educativo que han abordado como sujetos a los directores de escuelas y a docentes universitarios (Grajales Guerra, 2000).

Se justifica la elaboración de esta investigación, debido a que la labor docente es de suma importancia, ya que como bien se sabe, la educación tiene el poder de transformar a un pueblo, a un país y al mundo entero y son los docentes quienes desde sus nichos fomentan el desarrollo intelectual, moral, espiritual y físico de sus educandos, con su labor abnegada y con paciencia.

Por tanto, se requiere realizar la implementación del presente trabajo de investigación, el cual ayudará a reconocer el grado de satisfacción laboral de los docentes de cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur, obteniendo nueva información para los interesados en tales variables, debido a que no existen investigaciones anteriores de esta naturaleza.

## **Limitaciones**

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. El tiempo y los recursos financieros disponibles.
2. El tiempo de los docentes en las instituciones adventistas es muy limitado y complejo, especialmente cuando se evalúa el ambiente educativo y sus contextos.
3. La respuesta del cuestionario por parte de los docentes era voluntaria, lo que llevó a que varios de ellos no lo hicieran.

## **Delimitaciones**

La delimitación de una investigación es el acto de observar la viabilidad del tema para su desarrollo, estableciendo límites a la investigación y determinando el alcance de esos límites.

Por las razones mencionadas, el presente trabajo tiene las siguientes delimitaciones:

1. El tema es muy amplio y presenta muchas implicaciones. Por esa razón, la presente investigación se delimitó al estudio del grado de satisfacción laboral.
2. El estudio incluyó únicamente al personal docente que laboró en los cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del sur, durante los años escolares 2011-2013, quienes poseían título de licenciado.
3. No fueron considerados los docentes que se encontraron cubriendo plazas por algún motivo, durante el tiempo cuando se aplicó el cuestionario; tampoco participaron los docentes que se encontraban atendiendo labores administrativas durante el momento de aplicar el cuestionario.

## **Supuestos**

A continuación se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. Se consideró que los encuestados respondieron el instrumento con honestidad.
2. No existieron incidentes críticos desagradables que incidieran en la satisfacción laboral de los docentes.
3. Los responsables de la aplicación de los instrumentos siguieron las instrucciones correspondientes.
4. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que tenía que medir.

## **Marco filosófico**

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 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 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).

Las instituciones educativas están constituidas por los administradores, los docentes, los alumnos y los representantes de la comunidad. Las buenas relaciones de ellos determinan el buen ambiente de trabajo y como consecuencia, la satisfacción laboral, la cual empieza en la lengua, porque en las muchas palabras no falta pecado; más el que refrena sus labios es prudente. Plata escogida es la lengua del justo; más el corazón de los impíos es como nada. Los labios del justo apacientan a muchos, más los necios mueren por falta de entendimiento (Proverbios 10:19-21).

La cosmovisión permite entender el plan de la educación como el plan de Dios para redimir al ser humano. Según White (1978), educar va más allá de planes académicos, ya que implica redimir, producir cambios en las personas e instituciones.

La misma autora afirma que el docente es la vía para producir un cambio, enseñando al niño confianza en sí mismo y dominio propio para que se gobierne solo, y de esa manera lograr el objetivo de la disciplina.

La misma autora refiere que el dominio propio es indispensable para mejorar las relaciones entre los docentes y alumnos; pues al tratar airadamente a un niño o joven, sólo se provoca resentimiento. Y cuando un padre o un maestro pierden la paciencia, se corre peligro de hablar imprudentemente; por lo tanto, se recomienda guardar silencio pues en éste hay poder maravilloso.

Las instituciones educativas adventistas necesitan claridad total en el entendimiento de la filosofía de la educación cristiana (White, 1978).

Ser educado para la vida actual, dar seguimiento a un curso de estudios, es sólo un pequeño boceto de lo que la verdadera educación significa, pues esta abarca toda la existencia del hombre en el desarrollo de sus facultades físicas, mentales y espirituales, generando una pasión por servir en este mundo y en el venidero.

La educación cristiana permite la formación del carácter de los alumnos, la actividad misionera y el servicio; en este contexto, White (1978) certifica que esta educación renovará la mente y transformará el carácter, restaurando la imagen de Dios en el alma.

### **Organización del estudio**

La presente investigación se estructuró en cinco capítulos, con la información que se da a continuación:

El Capítulo I incluye los siguientes aspectos: antecedentes del problema, planteamiento del problema, declaración del problema, preguntas de investigación, definición de términos, hipótesis, objetivo de la investigación, justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos, trasfondo filosófico y organización del estudio.

El Capítulo II presenta una amplia revisión de la literatura concerniente a la satisfacción laboral.

El Capítulo III describe puntualmente la metodología, el tipo de investigación, la población y muestra del estudio, el instrumento de medición, la validez, la confiabilidad, la operacionalización de las variables, las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis nulas, las preguntas de investigación, la recolección de datos y el análisis de datos.

El Capítulo IV indica los resultados obtenidos, la descripción de la población y muestra, el comportamiento de las variables, la validación de instrumentos, las pruebas de hipótesis, el análisis del modelo principal, el análisis del modelo alternativo, así como los análisis adicionales y los resultados cualitativos.

El Capítulo V presenta un sumario del estudio; muestra las conclusiones, la discusión y las recomendaciones.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Introducción**

La presente investigación tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral docente.

En este capítulo se pretende dar a conocer de manera más detallada los conceptos y definiciones relacionadas con la variable en estudio y el sustento teórico.

La satisfacción laboral se puede evaluar desde el punto de vista global o por factores. Los resultados aportados por la primera alternativa brindan una visión integral del comportamiento de este fenómeno psicosocial en una organización determinada. La segunda opción propicia el conocimiento de las causas de la insatisfacción a partir del análisis de las variables o dimensiones que se encuentran alteradas. Se considera que el diagnóstico de la satisfacción laboral debe integrar ambas perspectivas, pues facilitará una evaluación consecuente, tomar las medidas adecuadas y obtener resultados que favorezcan la eficiencia organizacional y el bienestar de los trabajadores. Luego de realizado el diagnóstico de la satisfacción laboral y determinadas las variables que inciden negativamente en ella, resulta imprescindible buscar los medios o alternativas que permitan revertir la situación (Popoola 2005).

## **Satisfacción laboral**

La satisfacción en el trabajo es una actitud positiva del individuo hacia su trabajo (Robbins, 2004). Martínez y Ulizarna (citados en Delgado González, 2003) argumentan que la satisfacción laboral depende del conjunto de actitudes, opiniones, creencias, emociones, valoraciones y comportamientos de los profesionales hacia determinada situación laboral.

En este sentido, la importancia del estudio de la satisfacción laboral es que contribuye al desarrollo personal de los empleados. Esto es evidente al relacionar la satisfacción en el trabajo con la felicidad y la confianza de los individuos. Para la calidad de vida se considera la aportación que la satisfacción laboral hace para su satisfacción general (Davis y Newstrom, 2003).

Los mismos autores enumeran seis beneficios de los estudios de satisfacción en el empleo, los cuales son (a) conocer el grado general de satisfacción en el empleo, (b) mejorar la comunicación entre la administración o gerencia con sus empleados, (c) el mejoramiento de las actitudes, (d) detectar cuáles son las necesidades de capacitación, (e) determinar los beneficios de un sindicato y (f) delinear la planeación y seguimiento de los cambios.

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.

Para Kreitner y Kinicki (1996), la satisfacción laboral es una respuesta afectiva, emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo, produciendo satisfacción en áreas concretas del trabajo.

Gordillo (1988) define la satisfacción laboral como un conjunto de reacciones, sentimientos y sensaciones de un miembro de la organización laboral frente a su trabajo.

Atalaya Pisco (1999) afirma que la satisfacción laboral es el resultado de actitudes de un individuo hacia su trabajo con la compañía, el supervisor, los compañeros de trabajo, los salarios, los ascensos y las condiciones de trabajo, entre otras.

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes de los docentes; frente a su trabajo; se refieren a los factores: el ambiente laboral, las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo, la supervisión docente, el reconocimiento del docente y las oportunidades de ascenso, las relaciones sociales en el trabajo, el trato justo por los administradores de las instituciones educativas (Davis y Newstrom, 2003; Robbins, 2004).

Por su parte, Guillén Gestoso y Guil Bozal (1999) afirman que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general del individuo hacia su profesión.

De acuerdo con Phegan (1998), el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones en toda organización. En efecto, cuando el docente siente satisfacción de la labor que realiza, muestra una actitud positiva, se identifica con su trabajo, es colaborador, coopera con sus compañeros, busca el cambio mediante mejoras en el proceso, cumple el horario establecido, planifica y organiza adecuadamente sus actividades, respeta las normas de la institución educativa con sentido de pertenencia, es comunicativo e interactúa con los demás integrantes de la institución.

La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, constituye un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto de su trabajo; es, por tanto, determinante del clima psicosocial de la organización. Existen factores ligados a la interacción con los superiores, así como aspectos organizativos (condiciones medioambientales en las que se desarrolla el trabajo) y funcionales; pueden ser fuentes generadoras de la insatisfacción en el sector educativo (Locke, 1976).

Weinert (1985), en relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización que han experimentado cambios a lo largo del tiempo, propone las siguientes razones: (a) posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo y (b) la posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias, incluso la relación entre satisfacción y clima organizativo, 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, 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 y finalmente la ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

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). Las amistades y relaciones positivas entre los empleados también son significativas para mejorar la satisfacción laboral (Morrison, 2004).

Muñoz Adánez (1990) define la satisfacción laboral como el sentimiento 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.

Robbins (2004) y Weinert (1985) definen satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo.

### **El trabajo docente en los colegios**

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

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

Esta diversidad somete al docente a una forma muy particular de labor; esto aunado a que el trabajo del docente es con personas, con muy distintas formas de pensar una de la otra. Cabe mencionar que la obra del maestro es una labor digna y

de mucha responsabilidad, porque el tratar con las mentes humanas es la obra más delicada que se haya confiado alguna vez a los mortales (White, 1987).

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

### **Satisfacción del docente en su trabajo**

Respecto al trato a los empleados, Brown (citado en Carmona, 2007) afirma que las corporaciones importantes y que tienen una visión para permanecer en su negocio, deben tratar bien a sus empleados. Agrega que, si el personal está comprometido con la empresa y se le toma en cuenta, será más productivo. Uno de los aspectos que también influye en la satisfacción en el trabajo docente es el apoyo que el empleado recibe para realizar su labor.

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

Se define la satisfacción laboral como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada en las creencias y valores (Clark, 1996).

La satisfacción laboral es la actitud positiva asumida del docente ante la gestión de los administradores de la institución educativa donde trabajan.

La satisfacción laboral es la sensación que el ser humano experimenta al comparar un grupo de necesidades con los fines que este tiene (González, 2000; Robbins, 2004).

Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) definen la satisfacción laboral asociada a los factores que determinan la higiene motivadora, es decir, los factores que están en el ambiente de trabajo (condiciones de trabajo, políticas, supervisión, salario, relaciones interpersonales, etc.).

### **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, una institución o una persona en particular. Esta 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.

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. 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 la actividad fisiológica; afirma también que desde una

perspectiva motivacional, la conducta es consecuencia de la actitud elemento básico de la motivación.

Schiffman (2005) dice que la formación de actitud es el resultado de un proceso de aprendizaje mediante asociación; a su vez, los cambios de actitud se aprenden; en ellos influyen la experiencia personal y el entorno familiar.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Según Peiró (2001), en 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.

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, son de gran interés los indicadores del comportamiento a saber el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzados, de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales (Palma, 2001).



La mayor parte de la investigación en comportamiento organizacional se ha interesado en las tres actitudes siguientes: (a) compromiso con el trabajo, (b) satisfacción laboral y (c) compromiso organizacional (Robbins, 2004).

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 (Chiavenato, 1989).

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 (Napione Bergé, 2008).

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. Se busca que las personas trabajen bien, que se sientan bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio (Peiró, 2001).

Para Napione Bergé (2008), la satisfacción se puede entender desde dos perspectivas: la personal y la profesional. A continuación, se explica cada una.

Personal: la satisfacción se determina por el trabajo que realiza el individuo cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto.

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 una pregunta como esta: considerando todos sus aspectos, ¿qué tan satisfecho se siente con su trabajo? El encuestado da 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.

Porter y Lawer (citados en Gan y Triginé, 2006) acuñaron el concepto de satisfacción en el trabajo en la década de los 70. Posteriormente, Porter desarrolló 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 tienen los cinco factores, con algunas diferencias respecto de los ítems 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.

## **Impacto de la satisfacción laboral en la vida del hombre**

Según Robbins (2004), los empleados muestran mayor satisfacción cuando obtienen mayor responsabilidad.

Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa (2006) dicen que la satisfacción laboral es el grado de bienestar que el empleado experimenta entre lo que recibe y lo que espera recibir en su trabajo.

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.

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.

### **Investigaciones realizadas**

En un estudio realizado por Torres (2003) con el objetivo de conocer las causas de la satisfacción laboral, se tomó una muestra de 45 empleados en una empresa de servicios de seguridad, quienes se evaluaron mediante el uso del cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró (1989), que mide aspectos relacionados con la satisfacción/insatisfacción en el trabajo. Las variables que se encontraron más relacionadas con la insatisfacción laboral fueron las siguientes:

1. Fallas en la comunicación con el supervisor inmediato: el comportamiento del jefe es uno de los determinantes para la satisfacción. Se puede decir que la satis-

facción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece feedback por el buen desempeño y escucha las opiniones de los empleados.

2. Recompensas injustas: los empleados consideraron que su retribución económica no era suficiente para la calidad y cantidad de trabajo, pues los hacían trabajar horas extras y días festivos sin pagarles lo correspondiente por la ley.

3. Condiciones desfavorables de trabajo: algunos de los empleados de la empresa (vigilantes) consideraron desfavorables las condiciones de trabajo, debido a los horarios establecidos, al frío, a la humedad, a la mala higiene en los lugares, entre otros. El estudio demuestra que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos.

4. Toma de decisiones centralizada: los empleados manifestaron sentirse insatisfechos porque sus opiniones no son tomadas en cuenta y no pueden tomar decisiones relacionadas con su área para poder mejorarla. La toma de decisiones se centra en la casa matriz ubicada en la ciudad de Guadalajara (México) y no permite a la sucursal Morelia tomar cualquier clase de decisión que crea conveniente, lo cual trae problemas entre el personal. Cuando los empleados pueden aportar ideas para mejorar sus áreas de trabajo, se sienten más motivados y aumenta su productividad.

5. Clima laboral insatisfactorio: los problemas generales de la empresa provocaron riñas y conflictos entre los empleados, lo que dio como resultado un ambiente laboral muy pesado y estresante. La gente obtiene del empleo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles; no es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo.

6. Actividades rutinarias: estas provocan insatisfacción y falta de motivación para que los empleados sigan laborando eficientemente. El estudio ha revelado que la falta de cambio en las rutinas de las actividades de los empleados provoca aburrimiento, desmotivación y menor eficacia.

Por su parte, Furnham y Pelcastre Ortega (2001) proponen colocar las variables que causan la satisfacción en el trabajo en los siguientes grupos: (a) políticas y procedimientos organizacionales: como el sistema de recompensas, supervisión y políticas de las tomas de decisiones, (b) aspectos específicos del trabajo: la carga general del trabajo habilidades, variedad, autonomía, realimentación y naturaleza física del ambiente laboral y (c) características personales: autoestima, la capacidad de tolerar el estrés y la satisfacción general en la vida.

Ortiz Serrano y Cruz García (2008) realizaron un estudio sobre satisfacción laboral en una empresa comercializadora en México, donde participaron 30 trabajadores, 14 de sexo femenino y 16 sexo masculino, que oscilan en edades aproximadas de 25 a 35 años. El instrumento utilizado para dicha investigación está compuesto por 47 ítems, los cuales miden factores como los siguientes: sentirse parte de la empresa, la relación entre trabajador y jefe, conocimiento del área de trabajo, satisfacción con el área de trabajo, satisfacción con el trabajo que desempeña, trabajo en equipo, si cuenta con la información necesaria sobre su área de trabajo, etc. Debido a que dentro de la empresa Comercial Mexicana no se cuenta con un sindicato para sus trabajadores, se omitieron cuatro preguntas referentes al sindicato y la función de este dentro de la misma, quedando entonces el instrumento en 43 ítems para calificar.

Cada aseveración tenía cuatro opciones de respuesta que van desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. La confiabilidad del instrumento se obtuvo con un alfa de Cronbach de .85. Los resultados revelaron que los trabajadores se sentían satisfechos. La dinámica laboral dentro de la empresa, los jefes de las áreas de recursos humanos y la gerencia tienen buenas relaciones que dan como resultado satisfacción laboral.

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 y educadores.

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 Palma Carrillo (1999), 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 físi-

cas o materiales, las políticas administrativas y las remuneraciones o beneficios laborales fueron factores importantes, pero no los principales. Los 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.

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.

Locke (1976) identifica tres variables consideradas como antecedentes a la satisfacción en el trabajo: el trabajador mismo; por ejemplo, su edad, antigüedad en el puesto, el género, la etnicidad, la educación, el status laboral, su prestigio profesional y el origen rural-urbano del trabajador; factores que se relacionan con el contexto o la situación en la que el trabajo se realiza, como el salario, la supervisión, la ambigüedad del rol de trabajador, el conflicto inherente al puesto, la participación, la

estructura y el clima organizacional; los aspectos relacionados con el trabajo mismo, como su naturaleza, el logro, la calidad (potencial de aprender y autonomía), la percepción de subordinación o autonomía, el esfuerzo y los recursos.

Robbins (2004) enumera seis factores que determinan la satisfacción en el trabajo: (a) un trabajo mentalmente desafiante, (b) recompensas justas, (c) condiciones favorables de trabajo, (d) colegas que brinden apoyo, (e) compatibilidad entre la persona y el puesto y (f) la genética.

Algunas dimensiones propuestas por Gibson (1996) son las siguientes: (a) cantidad recibida y la sensación de equidad de la paga, (b) trabajo como el grado en el que las tareas se consideran interesantes, proporcionando oportunidades de aprendizaje y responsabilidades, (c) oportunidad de ascenso, (d) interés del jefe en términos de la capacidad hacia los empleados y (e) grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

Para Loitegui Aldaz (1990), la satisfacción laboral es constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. La satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio; de esta forma, un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, incluso suplir otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse.



## **Marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral**

Según Thompson, McNamara y Hoyle (1997), los trabajos de investigación sobre satisfacción laboral suelen desarrollarse bajo alguno de los siguientes marcos teóricos:

La teoría de las necesidades de Maslow que consiste en jerarquizar las necesidades que los hombres buscan satisfacer. Estas necesidades se representan en forma de la Pirámide de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, que propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el homo faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano; los factores higiénicos o factores extrínsecos y factores motivacionales o factores intrínsecos constituyen el primer marco teórico de la satisfacción laboral.

### **Teoría de las necesidades de Maslow**

La teoría de Maslow propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente, de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo con este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades, surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Colvin y Rutland, 2008).

Las cinco categorías de las necesidades son las siguientes: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización, siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Koltko, 2006).

### **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Frederick Herzberg (citado en Genesca, 1977) propone una teoría de la motivación en el trabajo, que se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano: los factores higiénicos o extrínsecos y los motivacionales o intrínsecos.

Los factores higiénicos extrínsecos están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo

Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) destacan que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados; el trabajo era considerado una actividad desagradable y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aun, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva) o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos, porque evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos, que evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

Los factores motivacionales o intrínsecos están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Maslow y Herzberg en un primer marco pretenden explicar la satisfacción en términos de necesidades que deben ser satisfechas, condiciones laborales que han de proporcionarse y valores que deben cultivarse en el medio laboral.

El segundo marco teórico incluye teorías de proceso o de discrepancia de satisfacción laboral, que tratan de explicar cómo las categorías de diversas variables (expectativas, valores, necesidades, etc.) se relacionan o combinan para generar satisfacción. En este marco entran la teoría de satisfacción de necesidades de Porter, la de los incentivos-contribuciones de March y Simon y la de sustracción y multiplicación de modelos de satisfacción laboral de Vroom.

En el tercero se encuentran los modelos situacionales de satisfacción laboral, que intentan explicar cómo diversas categorías de variables (características de tareas, características organizacionales e individuales) se combinan para relacionarse con la satisfacción laboral. En este modelo se encuentran la teoría de ocurrencias

situacionales de satisfacción laboral de Quarstein y colaboradores y la de los predictores de satisfacción laboral de Glisson y Durick.

La presente investigación se desarrolla dentro del primer marco teórico al explicar la satisfacción laboral en términos de necesidades que deben ser satisfechas, condiciones laborales que han de proporcionarse y valores que deben cultivarse en el medio laboral.

### **Factores relacionados con la satisfacción laboral**

Según Thompson et al. (1997), los trabajos de investigación sobre satisfacción laboral suelen desarrollarse bajo alguno de los siguientes marcos teóricos:

El primer factor de la satisfacción laboral lo constituyen la teoría de las necesidades de Maslow (1970) y la teoría de los dos factores de Herzberg et al. (1959).

Maslow (1970) y Herzberg et al. (1959) pretenden explicar la satisfacción en términos de necesidades que deben ser satisfechas y condiciones laborales que proporcionan valores que deben cultivarse en el medio laboral. El segundo factor incluye teorías de proceso o de discrepancia de satisfacción laboral, que explican cómo las categorías de diversas variables (expectativas, valores, necesidades, etc.) se relacionan o combinan para generar satisfacción. En el tercer factor se encuentran los modelos situacionales de satisfacción laboral, que intentan explicar cómo diversas categorías de variables (características de tareas, características organizacionales e individuales) se combinan para relacionarse con la satisfacción laboral.

Estudios realizados por Herzberg et al. (1959) y Robbins (2004) clasifican los factores que influyen en la satisfacción laboral en dos categorías. La primera, constituida por los factores intrínsecos o motivadores (factores internos), incluye el nivel de

agrado por el trabajo docente, la autoestima y el involucramiento en roles familiares y hogareños. La segunda, integrada por los factores extrínsecos o de higiene (factores externos), incluye el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales y la supervisión (prácticas administrativas).

### **Factores internos relacionados con la satisfacción laboral**

En el contexto de la presente investigación, los factores internos son el conjunto de las circunstancias propias de la institución educativa, donde el docente realiza su trabajo condicionado por las normas y los horarios regulares. “Quienes consideran el trabajo como algo penoso y lo llevan a cabo con complaciente ignorancia, sin realizar esfuerzos por mejorar, lo verán como una carga” (White, 1987, p. 199). La satisfacción laboral está relacionada también con la ejecución del trabajo y la autoestima que es muy importante para el buen desempeño laboral. Este concepto se define como la actitud del docente hacia su persona, cuya actitud refleja el sentido de valía personal que tiene sobre sí mismo y la percepción sobre el trabajo en sí mismo.

Para los fines que persigue el presente estudio se presentan los siguientes factores relacionados con la satisfacción laboral.

1. Percepción del trabajo en sí mismo: opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente. La percepción laboral es un proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales, a fin de darle un significado al ambiente de

trabajo (Delgado González, 2003). La satisfacción laboral está relacionada también con la ejecución del trabajo (Skibba y Tan, 2004).

Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que el agrado por el trabajo docente es un factor predictor de la satisfacción laboral en estudios realizados en docentes.

2. La autoestima: actitud que presenta el docente hacia su persona, que refleja el sentido de valía personal que tiene hacia sí mismo. Robbins (1999) afirma que la autoestima está relacionada con la satisfacción laboral. Según Judge y Bono (citados en Delgado González, 2003), las personas con autoestima alta mantienen optimismo ante el fracaso, lo cual les asegura éxito en el trabajo y mayor satisfacción laboral. Aseguran que la autoestima es un indicador importante de la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo.

Salazar Rodríguez (2001), en su trabajo realizado con docentes beliceñas, no encontró relación entre la autoestima y la satisfacción laboral.

Delgado González (2003) tampoco encontró la autoestima como predictora de la satisfacción laboral en su estudio con docentes adventistas en México.

3. Roles familiares y hogareños: distribución de funciones asignadas por la sociedad a los integrantes de una familia. La institución familiar ha supuesto en el seno de cada sociedad una determinada distribución de roles entre los hombres y las mujeres (Coller y Porta, 1991). Rogers (citado en Delgado González, 2003), en un estudio longitudinal de doce años, revela que uno de los mejores predictores de la satisfacción laboral es el de las relaciones matrimoniales cordiales.

Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que el involucramiento en roles familiares y hogareños es un predictor de la satisfacción laboral en personal docente.

4. Factores externos relacionados con la satisfacción laboral: reconocimiento de logros, la opinión que el docente tiene sobre la apreciación y estimación que recibe por su labor educativa por parte de supervisores, colegas, estudiantes y padres de familia. Vargas Hernández (2007) dice que un empleado reconocido por su trabajo es un empleado feliz, y eso se reflejará en su satisfacción con el trabajo.

5. Equidad en el trato laboral: trato que recibe en el lugar de trabajo por parte de sus supervisores y otros compañeros. Si el salario, por ejemplo, no corresponde a las expectativas, el empleado percibe inequidad. Esta percepción lo hará sentirse insatisfecho (Delgado González, 2003). Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que la equidad en el trato laboral es una variable predictora de la satisfacción laboral de docentes.

6. Condiciones laborales: estado físico del lugar de trabajo y los aspectos generales de la administración escolar definidos mediante las políticas administrativas. En un estudio con maestros de nivel medio, Delgado González (2003) encontró que el nivel de condiciones laborales es un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes. Al respecto, Ortega (2007) afirma que el ambiente laboral es importante y necesariamente se refleja en la calidad de la atención que el empleado da a los clientes. Salazar Rodríguez (2001) encontró que esta variable es predictora de la satisfacción laboral en docentes beliceñas. Al respecto, Delgado González (2003) la define como la opinión del docente sobre el estímulo y la satisfacción personal que



recibe al ejercer las actividades propias de su labor docente y de la percepción laboral menciona que es un proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales, a fin de darle un significado al ambiente de trabajo.

En este sentido, Robbins (2004) afirma que la autoestima está relacionada con la satisfacción laboral. Las personas con autoestima alta mantienen optimismo ante el fracaso, lo cual les asegura éxito en el trabajo y mayor satisfacción laboral.

### **Factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral**

Los factores demográficos se refieren a datos estadísticos de la situación particular (en diferentes ámbitos) en la que se encuentra inmerso el docente. Para fines de este estudio se pretende relacionarlos con la satisfacción laboral.

#### **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 como el conjunto de personas con caracteres comunes: hay género masculino y género femenino. Un estudio hecho en Kuwait reveló que los hombres tenían una más marcada 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).

#### Estado civil

Es la clase o condición social a la cual está sujeta la vida del docente. Rogers (citado en Delgado González, 2003), en un estudio longitudinal de doce años, revela que uno de los mejores predictores de la satisfacción laboral es el de las buenas relaciones matrimoniales.

#### Años de experiencia docente

Es la antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio (Salazar Rodríguez, 2001).

MacMillan (citado en Delgado González, 2003) encontró que los años de experiencia tienen significación estadística negativa en la satisfacción laboral de los docentes. Los docentes de más años experimentan menor satisfacción laboral.

Salazar Rodríguez (2001) y Delgado González (2003) encontraron que los años de experiencia docente es un factor demográfico predictor de la satisfacción laboral de los docentes.

#### Nivel de estudios

Se refiere a la situación académica del docente. Viera Padilla (1998), en un estudio realizado en docentes de escuelas secundarias del estado de Nuevo León, México, encontró que el nivel de estudios es un factor predictor de la satisfacción

laboral. Salazar Rodríguez (2001) no encontró relación significativa entre el nivel de estudios y la satisfacción laboral en docentes beliceñas.

#### Nivel de enseñanza

Hace alusión a la situación del docente con respecto al nivel educativo en el que se desempeña. La Universidad Linda Vista administra además del nivel universitario, el nivel básico y medio (Colegio Linda Vista). Este trabajo determina la relación entre esta variable y la satisfacción laboral. Delgado González (2003) encontró que no existen efectos significativos del nivel en el que labora el docente sobre la satisfacción laboral en docentes de nivel medio.

#### Tipo de institución donde obtuvo su preparación profesional

Se refiere a la afiliación religiosa de la institución en la que el docente obtuvo su preparación profesional. Los docentes que laboran en los cinco colegios adventistas de la Unión Colombiana del Sur han sido formados tanto en instituciones adventistas, como en instituciones que no pertenecen a esta afiliación religiosa. El presente trabajo determina la relación entre esta variable y la satisfacción laboral.

#### Ubicación de la institución

Se refiere a la ubicación geográfica en la que se localiza el edificio en el que el docente desempeña su labor. La Unión Colombiana del Sur tiene bajo su administración los siguientes colegios: el Colegio Adventista Comercial de San José del Guaviare, el Colegio Adventista Comercial de Sogamoso, el Colegio Adventista del Norte, el Colegio Adventista de Villavicencio y el Colegio Adventista Emmanuel, este trabajo

determina si existe relación entre la ubicación del centro de trabajo con la satisfacción laboral.

### Condiciones del empleo

Es el status laboral que goza el docente de acuerdo con su contrato oficial con la institución en la que labora. Los docentes que laboran en los cinco colegios ASD se rige con el Manual operativo de la Unión Colombiana del Sur, que determina las condiciones de empleo en categorías (misionero, termino definido y OPS contrato de prestación de servicios). Esta estratificación determina el salario del empleado de acuerdo con los parámetros establecidos en el manual.

### Resumen del capítulo

El capítulo II presenta el marco de referencia en el que se realizó esta investigación.

Menciona generalidades de la satisfacción laboral, el trabajo docente en los colegios, la satisfacción del docente en su trabajo, los fundamentos psicológicos de la misma, las dimensiones, la medición e impacto de la satisfacción laboral en el hombre, a su vez se exploran en investigaciones sobre satisfacción laboral. En el capítulo también se hace un recorrido por los marcos teóricos relacionados con la satisfacción laboral y toma como referencia las teorías de Maslow y Herzberg de motivación e higiene para su elaboración. En la parte final, este capítulo presenta los factores relacionados con la satisfacción laboral por lo que se relacionan los factores internos, externos y demográficos relacionados con la satisfacción laboral estudiados

como posibles predictores de la satisfacción laboral de los docentes que laboran en los cinco colegios adventistas de la Unión Colombiana del Sur.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Introducción**

Esta investigación tuvo como objetivo conocer el grado de satisfacción laboral autopercebida por los docentes en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur

El contenido de este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología que se utilizó en la investigación. Incluye el tipo de investigación, la población, la muestra del estudio, los instrumentos de medición, la validez, la confiabilidad, la operacionalización de las variables, las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis nulas, las preguntas de investigación, la recolección de datos y el análisis de datos.

#### **Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo cuantitativa, transversal, descriptiva y exploratoria.

De enfoque cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Con un diseño de investigación no experimental, porque no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos (Kerlinger y Lee, 2002) y de tipo transversal, por-

que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández Sampieri et al., 2010). De tipo descriptivo, porque pretendió encontrar la diferencia entre los diferentes grupos constituidos por la variable género.

La técnica a la que se ha recurrido es la encuesta, aplicada a los docentes de los cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur. El instrumento utilizado es el cuestionario, cuyos ítems han permitido evaluar cuantitativamente las dimensiones ambiente laboral, supervisión docente, reconocimiento del docente, percepción justa y equitativa, satisfacción laboral.

### **Población**

La población estuvo compuesta por docentes de cinco colegios adventistas de la Unión colombiana del Sur. La población total estimada es de 100 sujetos, en donde no están contemplados directivos, aunque estos ejerzan como docentes.

### **Muestra**

El total de los que contestaron las encuestas, que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur, fue de 96 docentes. Se pretendió incluir en el estudio al total de la población, pero no fue posible, dado que sólo se incluyó a los docentes que asistieron a las reuniones. Se logró una participación de 96% de los docentes.

### **Instrumento de medición**

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

Para esta investigación se utilizó el instrumento elaborado por Salazar Rodríguez (2001) sobre satisfacción laboral (ver Apéndice A). El instrumento consta de 30 declaraciones; cada ítem tiene cinco respuestas opcionales, que son las siguientes: 1 = *estoy totalmente en desacuerdo*, 2 = *estoy en desacuerdo*, 3 = *no estoy en desacuerdo ni de acuerdo*, 4 = *estoy de acuerdo*, 5 = *estoy totalmente de acuerdo*. El instrumento consta de dos partes. La primera parte se refiere a datos demográficos y la segunda parte contiene las variables relacionadas con la satisfacción laboral, cuyas respuestas fueron dadas utilizando las escalas del 1 al 5. La confiabilidad del instrumento, según reporta el autor, para los 30 ítems fue de .972 (ver Apéndice A).

### **Variables**

Las variables utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: (a) dependiente: la variable dependiente fue satisfacción laboral y (b) variable independiente: la variable independiente fue el género, el tiempo de trabajo y la edad.

### **Operacionalización de variables**

En el Apéndice B se presenta la operacionalización de las variables. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

### **Hipótesis nulas complementarias**

En esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis nulas complementarias:



Ho1: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur, según el género.

Ho2: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el tiempo de trabajo y la edad del personal docente de cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur.

### Operacionalización de las hipótesis nulas

En la Tabla 1 se presenta la operacionalización de las hipótesis nulas complementarias. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

Tabla 2

#### *Operacionalización de las hipótesis nulas*

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis 1: no existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes que trabajaban en cinco colegios adventistas de la Unión Colombiana del Sur, según el género.	A. Grado de satisfacción laboral. B. Género	A. Métrica B. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba <i>t</i> para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .
Hipótesis 2: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el tiempo de trabajo y la edad del personal docente de cinco colegios adventistas de la Unión Colombiana del Sur.	B. Grado de satisfacción laboral. C. Edad D. Tiempo laborando	C. Métrica D. Nominal E. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la <i>r</i> de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .

### **Pregunta complementaria**

A continuación se presenta la pregunta que se desprende del planteamiento del problema y que será respondida con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebida por los docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur?

### **Recolección de datos**

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

1. Se establecieron con las directivas de cada institución los permisos para la aplicación de los instrumentos; una parte se aplicaron en reuniones generales que convocó la Unión Colombiana del Sur; estas aplicaciones se realizaron de manera personal.

2. La otra parte se aplicó a los docentes de cada institución educativa, la investigadora se desplazó hasta cada una de las ciudades (Villavicencio, Sogamoso, San José del Guaviare y Bogotá) en donde están ubicados los colegios de la IASD.

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 docentes.

### **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 la prueba  $t$  para muestras independientes.

### **Resumen del capítulo**

En este capítulo se describe la metodología de la investigación que se utilizó para realizar este estudio y se resume el tipo de investigación que se llevó a cabo. Se describen las características principales de la población de estudio y la muestra; se identifican las variables y se describe el instrumento que fue utilizado para recolectar los datos, así como aspectos de su aplicación y los procedimientos usados para organizar la información obtenida.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **Introducción**

Esta investigación tuvo como propósito conocer el grado de satisfacción laboral autopercebida por los docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur.

La investigación fue considerada de tipo cuantitativa, transversal, descriptiva y exploratoria.

La variable dependiente utilizada en esta investigación fue satisfacción laboral. Las variables independientes utilizadas en esta investigación fueron el género, la edad y el tiempo de laborar.

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

#### **Descripción de la población y muestra**

En la investigación se consideró a docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur. Las encuestas se aplicaron en el ciclo escolar 2014 a un total de 96 docentes. A continuación se describen los resultados de las variables género, edad y tiempo de laborar. En el Apéndice C se presentan las tablas de los datos estadísticos de las variables independientes.

## Género

En la Tabla 2 se muestra la distribución de docentes encuestados de acuerdo a su género. Se distribuyó de la siguiente manera: el 76% fueron mujeres ( $n = 73$ ) y el 24 % fueron hombres ( $n = 23$ ).

Tabla 2

*Distribución de los participantes por género*

Género	<i>n</i>	%
Femenino	73	76.0
Masculino	23	24.0
Totales	96	100.0

## Edad

En la Tabla 3 se muestra la distribución de los docentes de acuerdo con su edad; se observa que la mayoría de los docentes tienen edades entre 31 y 35 años, lo que representa el 31.3% ( $n = 30$ ) y de 36 y 40 lo que representa el 28.1% ( $n = 27$ ).

Tabla 3

*Distribución de los participantes por edad*

Edad	<i>n</i>	%
25-30	10	10.4
31-35	30	31.3
36-40	27	28.1
41-45	15	15.6
46 o más	14	14.6
Total	96	100.0

## Tiempo que labora

En la Tabla 4 se muestra la distribución de los docentes de acuerdo al tiempo de laborar; se observa que la mayoría de los docentes tiene 11 o más años de servicio, lo que representa el 35.4% ( $n = 34$ ).

Tabla 4

*Distribución de los participantes por tiempo de laborar*

Años labor	<i>n</i>	%
Menos de 3	30	31.3
4-10	32	33.3
11 o más	34	35.4
Total	96	100.0

## Hipótesis complementarias

En el Apéndice D se presentan las tablas de los análisis de las hipótesis complementarias de la variable dependiente.

A continuación se presentan las hipótesis complementarias.

### Hipótesis nula 1

Ho1: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur, según el género.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística Prueba *t* para muestras independientes. Se consideró como variable dependiente el grado de autopercepción de la satisfacción laboral. La variable independiente fue género.

El valor del estadístico  $t$  y su nivel crítico asociado ( $t = .826$ ,  $p = .417$ ) muestra que la autopercepción del grado de satisfacción laboral medio del grupo definido por la variable género no difiere significativamente ( $p < .05$ ). Los resultados de este análisis muestran que la variable género no hacen una diferencia significativa ( $p < .05$ ), por lo que se rechazó la hipótesis nula.

### **Hipótesis nula 2**

Ho2: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el tiempo que labora y la edad del personal docente de cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística  $r$  de Pearson. Se consideró como variable dependiente el grado de autopercepción de la satisfacción laboral. Las variables independientes fueron la edad y los años de servicio.

Los resultados de este análisis muestran que existe una correlación significativa entre la edad y los años de servicio de los docentes ( $p = .000$ ). Se encontró una correlación alta entre la edad y los años de servicio ( $r = .637$ ). No se encontró correlación entre la satisfacción con la edad ( $p = .563$ ) y la satisfacción con el tiempo que labora ( $p = .794$ ).

### **Pregunta de investigación**

En el Apéndice E se presentan las tablas que contienen la media y la desviación estándar de cada criterio.

A continuación se da respuesta a la pregunta de investigación principal formulada en esta investigación.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercibida por los docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur?

Mediante el análisis de datos de los 30 criterios, se obtuvo una media aritmética de 4.21 y una desviación estándar de .1290 para la variable satisfacción laboral.

Los indicadores que obtuvieron mayor valor, representado por la media aritmética y la desviación estándar de la satisfacción laboral, fueron los siguientes: (a) “En la institución educativa, son buenas las actividades de integración: espirituales, socio-culturales y deportivas” ( $\bar{X} = 4.94$ ,  $DE = .243$ ), (b) “En la institución educativa, los alumnos declaran mi trabajo bien hecho” ( $\bar{X} = 4.93$ ,  $DE = .261$ ), (c) “En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación religiosa” ( $\bar{X} = 4.89$ ,  $DE = .320$ ), (d) “En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación profesional” ( $\bar{X} = 4.83$ ,  $DE = .375$ ), (e) “En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación social” ( $\bar{X} = 4.83$ ,  $DE = .375$ ), (f) “Los administradores de la institución educativa desarrollan relaciones positivas conmigo” ( $\bar{X} = 4.82$ ,  $DE = .384$ ) y (g) “En la institución educativa, los padres de familia declaran mi trabajo bien hecho” ( $\bar{X} = 4.78$ ,  $DE = .416$ ).

Los indicadores de menor valor de la satisfacción laboral fueron: (a) “En la institución educativa, a los directivos les da lo mismo si tengo un buen o un mal desempeño” ( $\bar{X} = 1.57$ ,  $DE = .557$ ), (b) “En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación en el aspecto económico” ( $\bar{X} = 3.03$ ,  $DE = .717$ ), (c) “En la institución educativa, los directivos me felicitan y valoran mi buen trabajo docente” ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $DE = 1.269$ ), (d) “Los administradores de la institución



educativa realizan una gestión excelente" ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $DE = 1.102$ ), (e) "En la institución educativa, la supervisión docente tienen fines correctivos: consolidar las fortalezas y superar las debilidades" ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $DE = .615$ ) y (f) "En la institución educativa, los directivos prestan más atención a mis errores que a mis aciertos" ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $DE = .803$ ).

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los docentes mostraron una autopercepción de la satisfacción laboral entre *satisfecho* y *muy satisfecho*.

### **Resumen del capítulo**

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y se da un reporte del comportamiento de las variables demográficas. Se llevaron a cabo las pruebas de las diferentes hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Introducción**

Esta investigación pretendió conocer el grado de satisfacción laboral autopercebida por los docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur.

El tipo de investigación fue considerada de tipo cuantitativa, transversal, descriptiva y exploratoria.

La variable dependiente utilizada en esta investigación fue satisfacción laboral. Las variables independientes utilizadas en esta investigación fueron el género, la edad y tiempo de laborar.

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por 100 docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur. La muestra utilizada fue de 96 docentes.

La pregunta de investigación principal fue la siguiente: ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebida por los docentes que trabajaban en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur?

## Conclusiones

A continuación se describen los resultados de la pregunta de investigación propuesta en este estudio. Con base en el análisis hecho anteriormente, en esta sección se pudo concluir que los docentes que laboran en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur manifestaron estar muy satisfechos en sus diferentes instituciones.

### Conclusiones sobre las hipótesis complementarias

A continuación se dan las conclusiones sobre las dos hipótesis complementarias de la investigación. No se hizo un sustento teórico significativo para estas hipótesis, pero se evaluó con el mismo interés que el problema principal.

#### Satisfacción laboral con género

Tanto mujeres como hombres expresaron estar entre *satisfecho* y *muy satisfecho* en el trabajo en las instituciones donde laboran.

La variable género no hizo diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes que laboran en cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur. Tanto hombre como mujeres manifestaron la misma autopercepción del grado de satisfacción laboral.

#### Satisfacción con universidad, edad y tiempo de laborar

Al probar la hipótesis, se encontró una correlación significativa entre la edad y el tiempo que labora ( $p = .000$ ). Se encontró una correlación *alta* entre la edad y el tiempo que labora ( $r = .637$ ). No se encontró correlación entre la satisfacción con la edad ( $p = .563$ ) y la satisfacción con el tiempo que labora ( $p = .794$ ).

## Discusión

A continuación se discuten los resultados que dan respuesta a las preguntas y objetivos iniciales de esta investigación.

Según Muñoz Adánez (1990), la satisfacción laboral es un sentimiento 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. Por su parte, Kreitner y Kinicki (1996), señalan que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva, emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo, produciendo satisfacción en áreas concretas del trabajo.

Según los autores anteriores, la satisfacción laboral es un sentimiento que experimentan los empleados con su trabajo; esto concuerda con los resultados de este estudio, ya que los empleados docentes de cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur manifestaron un sentimiento positivo hacia su trabajo.

También concuerda con un estudio realizado por Anaya Nieto y Suárez Riveiro (2007), dirigido a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles. Los resultados obtenidos indican que el profesorado español mostró una satisfacción laboral global media-alta. También Rojas, Maylén, Zapata, Johana y Grisales (2008) realizaron un estudio donde encontraron que no había diferencias significativas entre la satisfacción laboral según el sexo, la edad y el tipo de vinculación.

## **Recomendaciones**

Los resultados de esta investigación llevan a dar algunas recomendaciones a los administradores de los cinco colegios de la IASD de la Unión Colombiana del Sur.

1. Fortalecer los programas institucionales con el fin reforzar el grado de satisfacción laboral de los docentes.

2. Reforzar las actividades culturales y deportivas, porque los docentes manifiestan estar muy satisfechos con estas actividades.

3. Seguir fortaleciendo la vida espiritual de los docentes, porque ellos consideran que es un punto fuerte de las instituciones.

4. Seguir cultivando las relaciones positivas entre los docentes y directivos, porque consideran que tienen buenas relaciones con sus jefes inmediatos.

## **Para futuras investigaciones**

1. Replicar el estudio con los docentes que laboran en todos los colegios de la Unión Colombiana.

2. Debido a la importancia del presente constructo, se recomienda incluir otras variables que no están consideradas en el estudio.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO

## ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL PARA DOCENTES DE LOS COLEGIOS ASD DE LA UNION COLOMBIANA DEL SUR

### Instrucciones:

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas sobre diversos aspectos referidos a la vida institucional de la Institución Educativa en el cual usted labora. El objetivo de estas preguntas es conocer su opinión sobre la Institución Educativa, lo cual permitirá identificar las fortalezas y debilidades de la misma hacia los docentes.

Los resultados de este estudio se usarán para planificar mejor las acciones institucionales y contribuir así a que la institución ofrezca un servicio educativo de calidad y el docente pueda estar satisfecho por lo que recibe. Por ello, la información que nos proporcione será de gran importancia.

### TENGA EN CUENTA LO SIGUIENTE:

1. El cuestionario es anónimo, por lo que le agradeceríamos contestarlo con la mayor sinceridad posible.
2. El cuestionario consta de 30 preguntas.
3. Cada pregunta incluye un conjunto de alternativas de respuestas.
4. Lea con mucha atención cada una de las preguntas y las opciones de respuesta que le siguen.
5. Elija para cada pregunta, aquella respuesta con la que esté de acuerdo o que se aproxime más a su opinión y márkela.
6. Es importante que responda todas las preguntas.

### PRIMERA PARTE:

#### CARACTERÍSTICAS PERSONALES

En este tipo de preguntas, Ud. deberá elegir y marcar sólo una alternativa.

<p>1. Sexo</p> <p>(1) Masculino (2) Femenino</p>	<p>2. Edad</p> <p>(1) 25 – 30 años (2) 31 – 35 años (3) 36 – 40 años (4) 41 – 45 años (5) 46 a más</p>	<p>3. ¿Cuál es el nivel académico?</p> <p>(1) Egresado (2) Titulado (3) Maestría (4) Doctorado</p>
<p>4.Cuál es su función:</p> <p>(1) Director (2) Subdirector (3) Docente</p>	<p>5. Tiempo que labora:</p> <p>(1) Menos 3 años (2) Entre 4 y 10 años (3) Más de 11 años</p>	
<p><b>En esta parte llene los espacios en blanco</b></p> <p>6. Responda la siguiente interrogante</p> <p>¿Está usted totalmente satisfecho con su trabajo como docente?</p> <p>1. SÍ..... 2. NO.....</p>		

## SEGUNDA PARTE

Este cuestionario, el cual debe ser llenado de acuerdo con las indicaci.

Esta parte del cuestionario responda según la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo (1 punto)
2. Bastante en desacuerdo (2 puntos)
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos)
4. Bastante de acuerdo (4 puntos)
5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)

		1	2	3	4	5
1	Los administradores de la institución educativa me capacitan para mejorar calidades profesionales.					
2	Los administradores de la institución educativa me dan libertad para elegir mi propio método de trabajo					
3	Los administradores de la institución educativa reciben con satisfacción mis sugerencias					
4	Los administradores de la institución educativa desarrollan relaciones positivas conmigo					
5	Los administradores de la institución educativa realizan una gestión excelente					
6	Los administradores de la institución educativa elaboran el horario flexible para mi trabajo.					
7	Los administradores de la institución educativa me ofrecen estabilidad laboral					
8	Los administradores de la institución educativa me ofrecen status en la sociedad.					
9	En la institución educativa, los directivos me felicitan y valoran mi buen trabajo docente.					
10	En la institución educativa, a los directivos les da lo mismo si tengo un buen o un mal desempeño.					
11	En la institución educativa, los directivos prestan más atención a mis errores que a mis aciertos.					
12	En la institución educativa, el liderazgo de mi director es satisfactorio					
13	En la institución educativa, son buenas las actividades de integración: espirituales, socio culturales y deportivas.					
14	En la institución educativa, existe oportuna y directa información en las áreas de trabajo					
15	En la institución educativa, las relaciones interpersonales con mis compañeros son buenas.					
16	En la institución educativa, la inspección de los directivos a la labor docente ha sido planificada.					
17	En la institución educativa, el control de los directivos a la labor docente ha sido coordinada previamente					
18	En la institución educativa, la intervención de los directivos es planificada					



	y comunicada a los docentes.					
19	En la institución educativa, la verificación de lo planificado tiene un propósito correctivo					
20	En la institución educativa, la supervisión docente se realiza en un clima de confianza y favorable para la labor docente.					
21	En la institución educativa, la supervisión docente tienen fines correctivos: consolidar las fortalezas y superar las debilidades.					
22	En la institución educativa, los administradores declaran mi trabajo bien hecho					
23	En la institución educativa, los colegas declaran mi trabajo bien hecho.					
24	En la institución educativa, los alumnos declaran mi trabajo bien hecho.					
25	En la institución educativa, los padres de familia declaran mi trabajo bien hecho.					
26	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación en el aspecto económico.					
27	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación social					
28	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación profesional					
29	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación de género					
30	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación religiosa.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## APÉNDICE B

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Autopercepción del grado de satisfacción laboral.	Es la autopercepción que el docente tiene del conjunto de sentimientos, pensamientos y actitudes favorables y desfavorables que perciben los trabajadores acerca de su trabajo y con los cuales responden al mismo.	Se determinó el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes, por medio de los siguientes 30 ítems, bajo la escala: 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. Bastante de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 1. Los administradores de la institución educativa me capacitan para mejorar calidades profesionales. 2. Los administradores de la institución educativa me dan libertad para elegir mi propio método de trabajo 3. Los administradores de la institución educativa reciben con satisfacción mis sugerencias 4. Los administradores de la institución educativa desarrollan relaciones positivas conmigo 5. Los administradores de la institución educativa realizan una gestión excelente 6. Los administradores de la institución educativa elaboran el horario flexible para mi trabajo. 7. Los administradores de la institución educativa me ofrecen estabilidad laboral 8 Los administradores de la institución educativa me ofrecen status en la sociedad. 9. En la institución educativa, los directivos me felicitan y valoran mi buen trabajo docente. 10. En la institución educativa, a los directivos les da lo mismo si tengo un buen o un mal desempeño. 11. En la institución educativa, los directivos prestan más atención a mis errores que a mis aciertos.	Para medir el nivel de satisfacción laboral se obtuvo la media de los 30 ítems. La variable se consideró como métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1= nada satisfecho 2= poco satisfecho 3= Indeciso 4= Satisfecho 5= Muy satisfecho

- 
12. En la institución educativa, el liderazgo de mi director es satisfactorio
  13. En la institución educativa, son buenas las actividades de integración: espirituales, socio culturales y deportivas.
  14. En la institución educativa, existe oportuna y directa información en las áreas de trabajo
  15. En la institución educativa, las relaciones interpersonales con mis compañeros son buenas.
  16. En la institución educativa, la inspección de los directivos a la labor docente ha sido planificada.
  17. En la institución educativa, el control de los directivos a la labor docente ha sido coordinada previamente
  18. En la institución educativa, la intervención de los directivos es planificada y comunicada a los docentes.
  19. En la institución educativa, la verificación de lo planificado tiene un propósito correctivo
  20. En la institución educativa, la supervisión docente se realiza en un clima de confianza y favorable para la labor docente.
  21. En la institución educativa, la supervisión docente tienen fines correctivos: consolidar las fortalezas y superar las debilidades.
  22. En la institución educativa, los administradores declaran mi trabajo bien hecho
  23. En la institución educativa, los colegas declaran mi trabajo bien hecho.
  24. En la institución educativa, los alumnos declaran mi trabajo bien hecho.
  25. En la institución educativa, los padres de familia declaran mi trabajo bien hecho.
  26. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin
-

---

		discriminación en el aspecto económico. 27. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación social 28. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación profesional 29. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación de género 30. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación religiosa.	
Género	Condición orgánica que define el sexo del docente desde su nacimiento.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Género: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Masculino 2. Femenino La escala de medición es nominal.
Edad	Es el tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: <input type="checkbox"/> 25 – 30 años <input type="checkbox"/> 31 – 35 años <input type="checkbox"/> 36 – 40 años <input type="checkbox"/> 41 – 45 años <input type="checkbox"/> 46 a más	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. 25 – 30 años 2. 31 – 35 años 3. 36 – 40 años 4. 41 – 45 años 5. 46 a más La escala de medición es nominal.
Tiempo que labora	Es el tiempo que un docente lleva laborando en la organización.	<input type="checkbox"/> Menos 3 años <input type="checkbox"/> De 4 a 10 <input type="checkbox"/> Más de 11 años	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Menos 3 años 2. De 4 a 10 3. Más de 11 años La escala de medición es nominal.

---

## APÉNDICE C

### DATOS DEMOGRÁFICOS

## DATOS DEMOGRÁFICOS

### Estadísticos

		Género Género	edad Edad	tiempo Tiempo que labora
N	Válidos	96	96	96
	Perdidos	0	0	0
Media		1.76	2.93	2.04
Desv. típ.		.429	1.216	.820

### Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	73	76.0	76.0	76.0
	1	23	24.0	24.0	100.0
Total		96	100.0	100.0	

### Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	30	31.3	31.3	31.3
	3	27	28.1	28.1	59.4
	4	15	15.6	15.6	75.0
	5	14	14.6	14.6	89.6
	1	10	10.4	10.4	100.0
Total		96	100.0	100.0	

### Tiempo que labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	34	35.4	35.4	35.4
	2	32	33.3	33.3	68.8
	1	30	31.3	31.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

## APÉNDICE D

### PRUEBAS DE HIPÓTESIS



## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Prueba T

#### Estadísticos de grupo

	Género	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
SAT	1		23	4.199	.1354	.0282
	2		73	4.224	.1272	.0149

#### Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas					
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	
		Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
SAT	Se han asumido varianzas iguales	.109	.742	-.816	94	.417	-.0865
	No se han asumido varianzas iguales			-.789	35.114	.435	-.0900

#### Correlaciones

			edad	SAT	tiempo Tiempo que labora
edad	Edad	Correlación de Pearson	1	.060	.637(**)
			Sig. (bilateral)		
				.563	.000
			N		
			96	96	96
SAT		Correlación de Pearson	.060	1	-.027
			Sig. (bilateral)		
			.563	.794	.794
			N		
			96	96	96
tiempo	Tiempo que labora	Correlación de Pearson	.637(**)	-.027	1
			Sig. (bilateral)		
			.000	.794	.794
			N		
			96	96	96

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

## APÉNDICE E

### MEDIAS Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

## MEDIAS Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Ambiente13 En la institución educativa, son buenas las actividades de integración: espirituales, socio culturales y deportivas.	96	4.94	.243
Reconocimiento24 En la institución educativa, los alumnos declaran mi trabajo bien hecho.	96	4.93	.261
Trato30 En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación religiosa.	96	4.89	.320
Trato28 En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación profesional	96	4.83	.375
Trato27 En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación social	96	4.83	.375
S.laboral4 Los administradores de la institución educativa desarrollan relaciones positivas conmigo	96	4.82	.384
Reconocimiento25 En la institución educativa, los padres de familia declaran mi trabajo bien hecho.	96	4.78	.416
Ambiente12 En la institución educativa, el liderazgo de mi director es satisfactorio	96	4.69	.466
S.laboral2 Los administradores de la institución educativa me dan libertad para elegir mi propio método de trabajo	96	4.64	.484

Supervision17 En la institución educativa, el control de los directivos a la labor docente ha sido coordinada previamente	96	4.60	.589
Reconocimiento23 En la institución educativa, los colegas declaran mi trabajo bien hecho.	96	4.58	.496
Supervicion18 En la institución educativa, la intervención de los directivos es planificada y comunicada a los docentes.	96	4.54	.541
S.laboral7 Los administradores de la institución educativa me ofrecen estabilidad laboral	96	4.53	.502
S.laboral8 Los administradores de la institución educativa me ofrecen status en la sociedad.	96	4.43	.557
Ambiente14 En la institución educativa, existe oportuna y directa información en las áreas de trabajo	96	4.38	.684
Supervicion16 En la institución educativa, la inspección de los directivos a la labor docente ha sido planificada.	96	4.38	.548
Ambiente15 En la institución educativa, las relaciones interpersonales con mis compañeros son buenas.	96	4.30	.462
Reconocimiento22 En la institución educativa, los administradores declaran mi trabajo bien hecho	96	4.28	.537
Trato29 En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación de género	96	4.22	.416

S.laboral6 Los administradores de la institución educativa elaboran el horario flexible para mi trabajo.	96	4.13	.508
S.laboral3 Los administradores de la institución educativa reciben con satisfacción mis sugerencias	96	4.13	.909
Supervicion19 En la institución educativa, la verificación de lo planificado tiene un propósito correctivo	96	4.01	.912
S.laboral1 Los administradores de la institución educativa me capacitan para mejorar calidades profesionales.	96	3.99	1.091
Supervicion20 En la institución educativa, la supervisión docente se realiza en un clima de confianza y favorable para la labor docente.	96	3.97	.923
Ambiente11 En la institución educativa, los directivos prestan más atención a mis errores que a mis aciertos.	96	3.80	.803
Supervicion21 En la institución educativa, la supervisión docente tienen fines correctivos: consolidar las fortalezas y superar las debilidades.	96	3.51	.615
S.laboral5 Los administradores de la institución educativa realizan una gestión excelente	96	3.42	1.102
Ambiente9 En la institución educativa, los directivos me felicitan y valoran mi buen trabajo docente.	96	3.40	1.269
Trato26 En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación en el aspecto económico.	96	3.03	.717

Ambiente10 En la institución educativa, a los directivos les da lo mismo si tengo un buen o un mal desempeño.	96	1.57	.557
N válido (según lista)	96		

## LISTA DE REFERENCIAS

- Acknoff, R. L. (1997). *Un concepto de planeación de empresas*. México: Limusa.
- 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. doi:10.1186/1472-6963-9-148
- Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Atalaya Pisco, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 45-76.
- Carmona, M. (2007). Gente + servicio = ganancias. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 30-33.
- Chacón, E. (2007). Evolución codo a codo. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 66-69.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thomson Learning.
- Chruden, H. J., Sherman, J. y Arthur, W. (2002). *Administración de personal*. México: CECSA.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34, 189-217. doi:10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x
- Coller, I. y Porta, X. (1991). Roles familiares y mercado de trabajo. *Papers: Revista de Sociología*, 36(1), 93-114.
- Colvin, M. y Rutland, F. (2008). *Is Maslow's hierarchy of needs a valid model of motivation*. Recuperado de <http://www.business.latech.edu/>
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª. ed). 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 Morelia. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 5(1), 1-28.
- Estruch, J. (2007). *Las otras religiones* (2ª ed.). Barcelona: Icaria.
- Furnham, A. y Pelcastre Ortega, G. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
- Gan, F. y Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Barcelona: Díaz de Santos.
- Genesca, G. E. (1977). *Motivación y enriquecimiento del trabajo: sus repercusiones sobre la productividad*. Barcelona: Hispano Europea.
- Giles, J. E. (2006). *El ministerio del pastor consejero* (6ª ed.). El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones.
- González, F. (2000). *Economía global y progreso global*. Santiago de Chile: Aguilar.
- Gordillo, M. V. (1988). La satisfacción profesional del profesorado: consecuencias para la orientación educativa. En A. Villa (Coord.), *Perspectivas y problemas de la función docente*, (pp. 259-266). Madrid: Narcea.
- Grajales Guerra, T. (2000). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias*, 1, 10-65.
- Guerrero, E. (2000). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del "quemado". *Revista Iberoamericana de Educación*, 24, 1-22.
- Guillén Gestoso, C. y Guil Bozal, R. (1999). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández Sánchez, M. (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos13>.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2ª. ed.). Nueva York: John Wiley & Sons.



- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *The motivation to work* (3ª. ed.). Nueva York: John Wiley & Sons.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (4ª. ed.). México: McGraw Hill.
- Koltko, M. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of General Psychology*, 10(4). 302–317. doi:10.1037/1089-2680.10.4.302
- Kreitner, R. 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. doi:10.1037/1076-8998.10.2.155
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Loitegui Aldaz, J. R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra* (Tesis doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2a. ed.). New York: Harper & Row.
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(1), 59-74.
- Morrison, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-128.
- Muñoz Adanez, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Tesis doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Napione Bergé, M. E. (2008) *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* México: Díaz de Santos.
- Ortega, L. (2007). Fórmula del crecimiento. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 34-37.
- Ortiz Serrano, P. y Cruz García, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, 13, 1-16.

- Palma, S. (2001). Factores para evaluar la satisfacción laboral. *Revista Electrónica Debates, Tecnología y Sociedad*, 3, 24-28. Recuperado de <http://www.Monografiass.com>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 19(1), 27-34.
- Peiró, J. M. (2001). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.
- Pérez Gorostegui, E. y Oteo Ochoa, L. A. (2006). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Phegan, B. (1998). *Desarrollo de la cultura de su empresa*. México: Panorama Editorial.
- Piñeyro, M. L. (2004). El malestar docente. Observatorio ciudadano de la educación. *Colaboraciones Libres*, 4(105).
- Polaino Lorente, A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Madrid: Rialp.
- Popoola, S. O. (2005). Organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions among records management personnel in Ondo State Civil Service, Nigeria. *IFE Psychologia: An International Journal*, 13(1), 24-38.
- Robbins, R. (2004). *Global problems and the culture of capitalism*. Boston: Allyn & Bacon.
- Rojas, B., Maylén, L., Zapata, H., Johana, A. y Grisales, H. (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.
- Ruzzier, M. Antoncic, B., Hisrich, R. D. y Konecnik, M. (2007). Human capital and SME internationalization: A structural equation modeling study. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 24(1), 15-29. doi:10.1002/sjas.3
- 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.
- Schiffman, L. G. (2005). *Comportamiento del consumidor*. México: Pearson Educación.
- Skibba, J. S. y Tan, J. A. (2004). Personality predictors of firefighter job performance and job satisfaction. *Applied H. R. M. Research*, 9(1-2), 39-40.

- Spector, P. E. (2005). Introduction: The dispositional approach to job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 57-58. doi:10.1002/job.297
- Thompson, D. P., McNamara, J. F. y Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), 7-37. doi:10.1177/0013161X97033001002
- Torres, O. (2003). *Insatisfacción laboral: investigación de campo*. Recuperado de <http://www.altillo.com>
- Torres Castro, H. y Miranda Gallardo, A. (1998). *Crisis y emergencia de paradigmas en psicología*. México: UNAM.
- Vargas Hernández, I. (2007). El paraíso laboral sí existe. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 16-19.
- Viera Padilla, S. (1998). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el Estado de Nuevo León, México* (Tesis doctoral). Universidad de Morelos, Nuevo León, México.
- Vroom, V. Y. (1979). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- Weinert, A. B. (1985). *Manual de psicología de la organización: la conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.
- White, E. (1975). *El evangelismo*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (1978). *Mente, carácter y personalidad* (Vols. I y II). México: Asociación Publicadora Interamericana.
- White, E. (1987). *La educación*. México: Asociación Publicadora Interamericana.