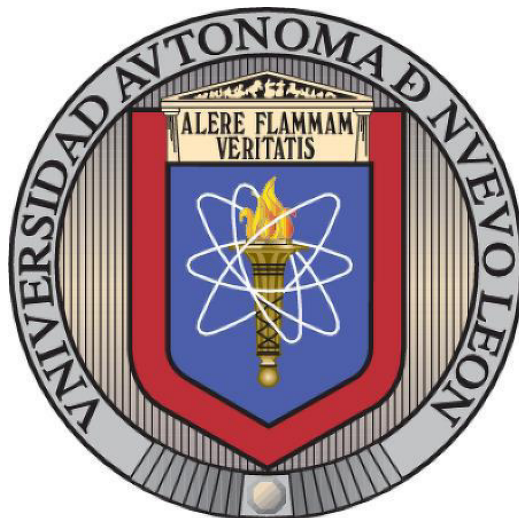


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

***“ESTUDIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN  
AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE  
DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN  
NUEVO LEÓN”***

**POR**

**LIC. ELSY JOCELYN HERNÁNDEZ CHAPA**

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

**AGOSTO 2016**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**TESIS**

***“ESTUDIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN AL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA  
INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN NUEVO LEÓN”***

**POR  
LIC. ELSY JOCELYN HERNÁNDEZ CHAPA**

**PROYECTO FINAL DE CAMPO**

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

**DIRECTOR  
MTRO. SERGIO HERNÁNDEZ TÁMEZ**

**MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO,**

**AGOSTO 2016**

## AGRADECIMIENTOS

---

Primeramente, quiero agradecer a mis padres Lilia Chapa García y Juan Carlos Hernández Herrera, sin ustedes nada de esto hubiera sido posible, gracias por fomentar en mi ese deseo de superarme, de decisión para lograr las cosas y esa enseñanza de amar lo que me apasiona, que es la psicología.

Gracias a mi Hijo Orestes Gabriel, esto es por ti, porque mereces que tu madre sea alguien que pueda superarse a sí misma y que te enseñe que todo es posible en esta vida si se le pone pasión y dedicación, Te amo y eres la luz que guía mi camino.

Karla, Isis y Lilyaurora, mis queridas hermanas muchas gracias por todo su apoyo en estos años, fueron un pilar importante para poder lograr la culminación de mis estudios de posgrado, que se dice fácil, pero sabemos que fue un gran esfuerzo en equipo.

Agradezco profundamente a mis maestros que con su dedicación, asesoría y sobretodo paciencia fueron esa fuerza de movimiento que me impulso a ser mejor alumna, mejor profesional y sobretodo mejor psicóloga.

A los Directores de la Facultad de Psicología, el Dr. José Armando Peña Moreno y al Dr. Álvaro Ascary Aguillón gracias por su apoyo durante este posgrado, gracias a ustedes pude culminar con éxito esta etapa de mi vida.

Y por último un especial agradecimiento a dos mujeres que influyeron en mi durante el tiempo que estuve realizando mis estudios, Jessica y Jimena, su acompañamiento, su apoyo, consejería y amistad son muy valiosas para mí, gracias por escucharme, gracias por los trabajos juntas, gracias por comprenderme y sobre todo gracias por ser parte de mi vida.

## RESUMEN

---

El presente estudio es de corte exploratorio ex post facto transversal descriptivo, realizado en una Institución Pública de Educación Superior del Estado de Nuevo León donde se imparten 3 carreras afines a Ingeniería, cuyo objetivo principal es el de conocer la percepción de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes universitarios respecto a su trabajo y saber si existe relación entre estas variables, con el apoyo de 2 instrumentos tipo likert que midan lo anterior. Para ello se aplicó tales instrumentos a una muestra representativa de los docentes universitarios con un nivel educativo de licenciatura, maestría y doctorado con un rango de edad que oscila entre los 22 y 58 años de edad.

A través de este estudio se pretende conocer cuál es el nivel de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional del docente dentro de su ambiente de trabajo junto con los diferentes factores que intervienen en estos, analizando si existe relación entre estos, para así ofrecer dicha información a la Institución y cuenten con un panorama de lo que perciben sus docentes lo cual favorecerá al desempeño de sus labores, que es de gran importancia ya que ellos son los que preparan y forman a las futuras generaciones de profesionales dentro de nuestro estado.

Por último, es importante mencionar que el presente estudio cuenta con el sustento de la Psicología Organizacional como marco de referencia.

## ABSTRACT

---

The present study was realized in a Public Institution of Higher Education in the state of Nuevo León, where three types of engineering are provided. The main objective is to know the Job Satisfaction and Organizational Commitment from the professors to the University and to know if these two variables are related, applying two likert-type instruments in a representative sample of the teachers. Said teachers have different types of education degrees (Bachelor, Master and PhD) and an age range from 22 to 58 years old.

It is pretended to know the level of Job Satisfaction and Organizational Commitment of the teachers in their labor environment as well as the different factors that intervene in these variables, analyzing if there is any relation between them. This information will be given to the Institution so the administrators know what the professors perceive, which will help to improve their performance. Said improvement is vital for they prepare and educate generations of future professionals in the state.

It is important to mention that this study has the support of the Organizational Psychology as a reference framework.

# ÍNDICE

---

|  |    |
|--|----|
| AGRADECIMIENTOS.....   | 2  |
| RESUMEN .....  | 3  |
| ABSTRACT .....   | 4  |
| <br>   |    |
| CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN.....  | 7  |
| 1.1 Introducción al trabajo.....   | 7  |
| 1.2 Planteamiento de situación problema de investigación .....                                     | 9  |
| 1.3 Preguntas de investigación.....  | 9  |
| 1.4 Justificación de la investigación .....  | 10 |
| 1.5 Objetivo general.....  | 13 |
| 1.6 Objetivos específicos .....  | 13 |
| 1.7 Delimitaciones .....   | 14 |
| <br>   |    |
| CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO .....  | 15 |
| 2.1 Organizaciones.....  | 15 |
| 2.2 Capital Humano. ....   | 18 |
| 2.3 Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional .....   | 19 |
| 2.4 Factores que pueden influir en la Satisfacción Laboral y el Compromiso<br>Organizacional ..... | 26 |
| 2.5 Efecto de la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Empleados ..                  | 35 |
| 2.6 El Trabajo del Docente en universidades .....  | 38 |
| 2.7 Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes .....                             | 40 |
| <br>   |    |
| CAPITULO 3: METODOLOGÍA.....   | 43 |
| 3.1 Hipótesis .....  | 43 |
| 3.2 Escenario.....   | 43 |

|  |    |
|--|----|
| 3.3 Población o participantes .....  | 43 |
| 3.4 Instrumentos.....  | 44 |
| 3.5 Procedimiento y Análisis de datos.....   | 47 |
| <br>   |    |
| CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....   | 48 |
| 4.1 Muestra: .....   | 48 |
| 4.2 Datos estadísticos de EMSLD (Satisfacción Laboral).....  | 55 |
| 4.3 Resultados del EMSLD (Satisfacción Laboral).....   | 56 |
| 4.4 Datos estadísticos de EGCEU (Compromiso Organizacional).....                                       | 64 |
| 4.5 Resultados del EGCEU (Compromiso Organizacional).....  | 65 |
| 4.6 Resultados de Satisfacción Laboral (EMSLD) y Compromiso Organizacional<br>(EGCEU) por Género. .... | 73 |
| 4.7 Correlación entre Satisfacción Laboral (EMSLD) y Compromiso Organizacional<br>(EGCEU) .....        | 78 |
| <br>   |    |
| CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. ....   | 80 |
| <br>   |    |
| BIBLIOGRAFIA .....   | 84 |
| <br>   |    |
| ANEXOS.....  | 89 |
| ANEXO 1: ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL<br>DOCENTE (EMSLD).....                       | 89 |
| ANEXO 2: ESCALA DE GRADO DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS<br>UNIVERSITARIOS (EGCEU) .....                | 91 |
| ANEXO 3: CARTA DE CONSENTIMIENTO DE LA IPES .....  | 93 |
| CURRICULUM VITAE.....  | 95 |

## CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

---

### 1.1 Introducción al trabajo

En la actualidad la labor del docente universitario es considerada como una actividad creadora y transformadora dentro del conocimiento, propia de los seres humanos y considerados como responsables de formar futuros profesionales y ser parte de instituciones educativas.

En base a lo anterior se reconoce la gran labor que desempeñan estas personas dentro de las diferentes instituciones donde laboran, más cabe mencionar que dentro de este estudio se desea enfocar en docentes que impartan su conocimiento dentro del nivel de Educación Superior, la demanda laboral de profesionales van en aumento por la diversa renovación e innovación de las tecnologías que surgen del día a día dentro de nuestra sociedad, por lo cual las universidades van contando con una oferta educativa cada vez más amplia.

El fin de la universidad es crear profesionales competentes bien preparados dentro de su formación académica y para que esto pueda lograrse es necesario que dicha institución cuente con una planta docente preparada y capacitada para dicho trabajo.

El docente cuenta con un sin fin de actividades dentro de la universidad, pero el desempeño de dichas dependerá de cómo percibe a la institución donde trabaja y como se percibe el dentro de la misma.



Por lo anteriormente mencionado se cree que es importante saber si el docente se siente satisfecho con la institución y con las diferentes labores que desempeña es decir que cuenten con una buena satisfacción laboral. Los autores Barraza, Ortega y Ortega (2010) definen la satisfacción laboral, inicialmente, como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Teniendo la propuesta de que, si el docente universitario cuenta con una satisfacción laboral buena o alta, conllevará a que este presente un alto compromiso en relación a su trabajo y a la institución donde labora, lo que dará como resultado un buen desempeño por parte del docente en sus actividades de trabajo. Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) nos dicen que el compromiso con la organización se refiere a la identificación que el profesor tiene con los valores de la universidad, sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito y es comúnmente llamado compromiso organizacional.

Tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional son indicadores de actitudes laborales y se han vinculado a ciertos resultados organizacionales tales como son el desempeño, el ausentismo en clases, la rotación de personal, entre otros.

Por lo anteriormente expuesto, el presente estudio tiene como finalidad diagnosticar dicha satisfacción y compromiso en los docentes universitarios y comprobar que están relacionadas, concientizar y ofrecer dicha información para que las universidades cuenten o mantengan una mejora continua como Instituciones Educativas.

## **1.2 Planteamiento de situación problema de investigación**

Las razones para llevar a cabo este tipo de estudio son variadas, sin embargo, se centra principalmente en la satisfacción laboral que presentan los docentes universitarios al igual que el compromiso organizacional con la institución, variables que traerán consigo efectos de alto impacto dentro de esta y para su beneficio como lo son: la pertenencia, participación, lealtad, desempeño y efectividad de sus docentes.

Gorrochotegui (2005) nos dice que una universidad es, por un lado, lo que son sus profesores, y, por otro, la auténtica excelencia universitaria, que deberá hacerse realidad en la formación de hombres y mujeres que en su profesión y en su vida pongan de relieve la calidad intelectual de su formación. Por lo tanto, la importancia de contar con docentes satisfechos que estén comprometidos con la universidad y la formación de los alumnos.

## **1.3 Preguntas de investigación**

De acuerdo a lo anterior se propone la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes universitarios de una Institución Pública de Educación Superior?

¿Qué nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional presentan los docentes universitarios de una Institución Pública de Educación Superior?

#### **1.4 Justificación de la investigación**

El desarrollar un estudio que demuestre la correlación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional es de gran importancia para el beneficio de la Institución, ya que ambas variables expresan la percepción del trabajador dentro de la institución donde labora, en este caso haciendo alusión a los docentes.

Múltiples investigaciones se han orientado a identificar cuál es la naturaleza de cada uno de los posibles vínculos que puede apegar una persona a su organización. De la misma forma, también se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que se derivan de cada una de estas relaciones y, por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de éstos vínculos. A este conjunto de vínculos, que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular, se le ha llamado compromiso organizacional.

Este término, junto con el de satisfacción laboral, ha sido estudiado con la intención explícita de determinar su papel en el desempeño de un sujeto. A diferencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional sí ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador.

Una de las razones fundamentales de que esto haya sucedido es que varias investigaciones, en el campo laboral, han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad que la misma satisfacción laboral. Quizás más importantes aún han sido las evidencias de que las

organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso son las que registran también altos niveles de desempeño y productividad, y bajos índices de ausentismo.

Barraza, Ortega y Ortega (2010) mencionan que la satisfacción laboral siempre se le ha asociado al desempeño, llegándose a afirmar que un trabajador satisfecho es más tendiente a tener un mejor desempeño.

Mientras que Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) caracterizan el compromiso organizacional del trabajador en tres factores: a) una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, b) el deseo de ejercer un esfuerzo considerable en representación de la organización y, c) un fuerte deseo por mantener su pertenencia a la organización.

En base a lo anterior algunas de las consecuencias que se pueden presentar ante una baja satisfacción laboral en los trabajadores se relacionan en el desempeño de sus funciones y su efectividad, mientras que en un compromiso organizacional bajo o nulo se relaciona con la poca participación del trabajador, en su rendimiento, asistencia y permanencia en su puesto.

Esta importancia del concepto compromiso organizacional para predecir un mejor desempeño hace que se centre la atención en él y en el papel que puede jugar en el campo educativo, en lo general, y en la docencia, en lo particular.

En ese sentido, no se puede negar que el interés por su abordaje tiene una faceta teórica que busca profundizar su estudio, pero también una faceta prescriptiva que busca derivar líneas de acción en las instituciones educativas.

Las organizaciones en el país se están involucrando en una carrera hacia la calidad en los servicios y en la producción de bienes, así como en la gestión. El compromiso de las personas con la organización es una forma de lograr efectividad y calidad en las organizaciones para ser competitivas en el mercado, por lo que, conocer el compromiso de sus colaboradores es vital.

Definitivamente estas dos variables influirán tanto en la calidad de la institución como en su mejora continua, por que como anteriormente se había mencionado los docentes son los responsables de formar a los futuros hombres y mujeres profesionales, labor que dará a la universidad su renombre y reconocimiento ante la sociedad y otras instituciones del mismo giro.

Resulta importante mencionar que, dentro del campo de la educación, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, como constructo teórico y como variables, han sido poco estudiadas, motivo por el cual se desea realizar este estudio y así demostrar si existe una correlación entre ambas.

## **1.5 Objetivo general**

Conocer si existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de docentes que laboren dentro de una Institución Pública de Educación Superior del Estado de Nuevo León, a través de un diseño ex post facto transversal descriptivo.

## **1.6 Objetivos específicos**

**1.6.1** Conocer el nivel de satisfacción laboral a nivel general con base a la opinión de la muestra.

**1.6.2** Conocer el nivel de compromiso organizacional a nivel general con base a la opinión de la muestra

**1.6.3** Identificar el nivel de cada dimensión evaluada de satisfacción laboral y sus indicadores con base a la opinión de la muestra.

**1.6.4** Identificar el nivel de cada dimensión evaluada en el compromiso organizacional y sus indicadores con base a la opinión de la muestra.

**1.6.5** Analizar si existe una correlación entre el nivel de satisfacción laboral con el compromiso organizacional con base a los resultados de la muestra.

## **1.7 Delimitaciones**

El presente estudio pretende conocer si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes que laboren dentro de una Institución Pública de Educación Superior del Estado de Nuevo León.

Este estudio se limita a conocer los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional que perciben los docentes y el nivel de cada uno de las dimensiones que los componen y así realizar una comparación de los mismos.

Dentro de este estudio se utilizará una muestra representativa aproximada de 31 docentes universitarios laborando dentro de una IPES.

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

### **2.1 Organizaciones.**

La organización es una estructura formalizada de funciones y puestos diseñados de ante mano, considerados sistemas cooperativos en los que la consecución final de los objetivos obliga a trabajar de una manera coordinada, intentando que todas las personas ofrezcan lo mejor de sí mismos.

Según Reyes Ponce, organización es la estructuración de las relaciones que deben de existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. (Loli y Cuba, 2007)

Para Munch Galindo es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social. (Loli y Cuba, 2007)

Daft (2011) Las organizaciones son 1) entidades sociales que 2) están dirigidas a las metas, 3) están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y 4) están vinculadas al entorno.



Daft (2011) Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas.

La naturaleza de la organización está definida por las funciones que sus integrantes llevan a cabo, toda empresa debe sujetarse a las funciones administrativas que le diseña y proporciona una estructura adecuada, en donde el personal conoce y cumple sus responsabilidades.

La organización, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o facilitarán alcanzar objetivos. Existen tres tipos de recursos: Los Materiales, los Técnicos y el Talento humano.

Los administradores estructuran y coordinan en forma deliberada los recursos organizacionales de modo que sea posible cumplir con el propósito de la organización. (Daft, 2011)

Loli y Cuba (2007) Las grandes organizaciones internacionales y algunas nacionales tienen conciencia clara de que el dinero y la tecnología efectivamente no podrán responder de manera efectiva a las exigencias de una sociedad en tanto no se revalorice la intervención del capital humano.

Al respecto, se han desarrollado diversas investigaciones, todas ellas vinculadas a factores humanos (valores, compromiso, clima, satisfacción, autoestima, entre otros) que puedan estar influyendo en el rendimiento de los trabajadores para el desarrollo efectivo de las organizaciones.

La atención de la presente investigación se enfoca en el elemento básico que se constituye por las personas, cuyas interacciones influyen en el éxito de las organizaciones.

Sus miembros pueden cambiar, aunque las personas siempre están cobijadas en sus relaciones por alguna estructura que determina la existencia de la organización. Una organización existe cuando dos o más personas interactúan con miras a alcanzar objetivos que pueden lograrse con éxito con la contribución de sus capacidades y recursos.

De allí, que la condición imprescindible para la existencia de una organización sea la interacción entre las personas; la calidad de las interacciones desarrolladas por sus miembros determinará el éxito o fracaso de ésta. En esa lógica el éxito de una organización depende de las relaciones humanas y éstas, a su vez, dependen de variables actitudinales como sería el caso del compromiso organizacional.

El Talento Humano también conocido como Capital humano está comprendida tanto por el esfuerzo y la actividad humana, es el suministro de personal adecuado y necesario en la organización.

## **2.2 Capital Humano.**

En la actualidad el Capital Humano ha sido reconocido cada vez dentro de las instituciones ya que comprende todas las capacidades individuales, conocimientos, destrezas y experiencia de los empleados y directivos de la empresa, así como la organización laboral como un todo.

Según Guillermo Velázquez es el conocimiento que posee cada individuo, a medida que este conocimiento se incrementa de igual manera crecerá su potencial. Son un activo que genera valor a largo plazo a la organización, Becker dice que los empleados son el Capital Humano lo que incluye sus conocimientos, habilidades, capacidades, salud o valores.

Al igual que una organización establece los objetivos estratégicos de negocio, también debe establecer objetivos para el capital humano que se alinean con los objetivos organizacionales y así crear una cultura que apoye el desempeño del empleado y su desarrollo.

La organización debe de desarrollar sistemas que apoyen el crecimiento del Capital Humano, el estilo de dirección, el liderazgo, lo que requiere medir a la organización, sus departamentos, el equipo, el desempeño individual junto con su satisfacción laboral y su compromiso con la organización.

## **2.3 Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional**

Jimenez, Jara y Miranda 2012 La Satisfacción Laboral (SL) se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, las que, en el sector educativo, puede entenderse como el resultado de diversos factores que involucran la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral (Howard & Frink, 1996; Robbins, 2003).

Jimenez, Jara y Miranda 2012 La Satisfacción Laboral incluye también la evaluación que una persona espera o desea obtener del trabajo en comparación con lo que otros reciben y lo que él efectivamente recoge (Linares & Gutiérrez, 2010).

Kreitner (1997) La satisfacción laboral es una respuesta efectiva o emocional hacía varias facetas del trabajo del individuo.

Jijena-Michel citando a (Spector 1997) nos dice que la satisfacción laboral, definida como el grado en que la persona siente agrado por su trabajo, tiene incidencia en el bienestar personal e incluso en la satisfacción de la vida del empleado.

Según Lopez-Guzmán et al. (2010), la satisfacción en el trabajo se ha convertido en el objetivo básico para la dirección de recursos humanos en las organizaciones, puesto que se ha constatado su influencia en aspectos como la productividad, el absentismo, la rotación de personal o la satisfacción de los clientes

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión, no solamente en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad (Chiang et al., 2003).

Galaz Fontes (2002) citando a (Locke,1976) dice que la Satisfacción del trabajo puede verse como un estado emocional placentero o positivo que resulta de la apreciación del trabajo o de la experiencia laboral.

La satisfacción laboral es una actitud que los individuos tienen acerca de sus empleos; resulta de las percepciones de sus puestos y se basa en factores del ambiente laboral, como el estilo del supervisor, las políticas y procedimientos, la afiliación al grupo de trabajo, las condiciones de trabajo y las prestaciones. (Gibson, Ivancevich, Donelly y Konopaske, 2013)

García-Hernández, Gabari-Gambart y Idoate-García (2014) La satisfacción/ insatisfacción laboral se conceptualiza en la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador/a y el grado en que se realizan las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo.

Kreitner (1997) menciona que hay cinco modelos predominantes de satisfacción laboral donde sus causas son:

- Cumplimiento de necesidades: propone que la satisfacción está determinada por el grado hasta el que las características de un trabajo permiten al individuo cumplir sus necesidades.

- Discrepancias: Propone que la satisfacción es el resultado de las expectativas encontradas, donde surgen las expectativas cumplidas que son los que el individuo espera recibir de su trabajo y lo que realmente recibe.

- Consecución de valores: resulta de la percepción de que un trabajo permite el cumplimiento de los valores del trabajo importantes para el individuo.

- Equidad: En este modelo, la satisfacción es una función de lo justamente que se trata a un individuo en el trabajo, la satisfacción resulta de la percepción de uno mismo.

- Componentes genéticos/rasgos: está basado en la creencia de que la satisfacción laboral es en parte una función de los rasgos personales y de los factores genéticos.

Kreitner (1997) Menciona que millares de estudios han examinado la relación entre la satisfacción laboral y otras variables organizativas como:

- Absentismo: es caro y los directivos están constantemente en alerta buscando maneras de reducirlo, una recomendación ha sido incrementar la satisfacción laboral. En otras palabras, a la vez que la satisfacción aumenta, el absentismo debe disminuir, ya que debería haber una relación negativa fuerte entre estos.

– Movimiento de personal: es importante porque rompe la continuidad organizativa y es muy costoso, una recomendación a los directivos sería tratar de reducir el movimiento de personal incrementando la satisfacción laboral del empleado.

– Compromiso organizativo: refleja el grado hasta el que un individuo se identifica con la organización y compromete con sus objetivos. Re recomienda a directivos aumentar la satisfacción laboral para provocar niveles más altos de compromiso

– Rendimiento laboral: Hay mucha controversia con esta variable ya varios autores argumentaron que la satisfacción lleva a un rendimiento más alto, mientras que otros decían que el rendimiento alto lleva a la satisfacción. En un meta-análisis surgió que las variables de satisfacción laboral y el rendimiento solo estaban levemente relacionados.

Continuando con la variable de compromiso organizacional, esta es, junto a liderazgo y motivación, uno de los conceptos de más difícil definición unánime, entre los distintos autores y enfoques, que satisfaga tanto a académicos como a investigadores por igual. Probablemente la definición más popular es la que considera al compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización (Mowday, citado por Barraza, Acosta y Ledesma en 2009).

Hablando coloquialmente el compromiso organizacional es algo así como tener puesta la camiseta de la organización.

Según Barraza, Acosta y Ledesma (2009) el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización, tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.

Esta perspectiva de compromisos múltiples se fundamenta en tres teorías. La primera ve a las organizaciones como coaliciones de entidades; la segunda como grupos de referencia; la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles. Al no ser este el enfoque conceptual que se adopta en la presente investigación no se profundizará al respecto.

El compromiso organizacional desde una perspectiva de intercambio es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo con esta conceptualización, el individuo percibe los beneficios que recibe asociados con el trabajo, tales como plan de retiro y seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización. (Varona, 1993)

Desde una perspectiva psicológica el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte, donde intervienen algunos elementos:

Identificación con los objetos y valores de la organización deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos. aspirar a ser parte de la organización.



Mientras que desde una perspectiva de atribución se define el compromiso como una obligación que el individuo en este caso el trabajador adquiere al realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables.

El compromiso organizacional agrupa diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en dicha organización.

Según Becker (citado por Barraza, Acosta y Ledesma 2009) definió el compromiso con la organización como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo.

Loli Pineda (2007) citando a Mayer y Allen definen al compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal.

Así, Steers (1997) definió el compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. (Loli Pineda 2007)

Claire Rocha, M. y Borht Pelaez, M. (2003) investigaron sobre tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad, en una muestra de

26 sujetos de un total de 160 de una empresa privada de servicios en Bolivia, concluyendo que el componente de identificación tienen relación significativa con el compromiso organizacional, mientras que los otros dos tienden a ser más débiles, Así mismo se encontró correlación significativa entre antigüedad y lealtad y antigüedad y compromiso organizacional.

El compromiso organizacional es de acuerdo a Finegold, (1999) (citado por Robles y de la Garza, 2009): “la fuerza de una identificación individual, e implicación en una organización particular que está caracterizada por al menos tres factores”: una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización, una voluntad de ejercer considerable esfuerzo a favor de la organización y, un deseo definido de mantener la membresía organizacional.

El compromiso fue identificado como una actitud compleja con tres componentes: afectivo, definido como el apego emocional de los empleados a; identificación con e involucración en la organización, de permanencia y normativo. (Robles y De la Garza, 2009)

## **2.4 Factores que pueden influir en la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional**

Domich y Faivovich, (1994) señalan que los problemas en el trabajo que afectarían el nivel de Satisfacción Laboral y de modo consecuente, generarían malestar, agotamiento y Burnout en los docentes serían: el trabajo excesivo y agobiador; dificultades administrativas que impiden realizar proyectos; falta de reconocimiento de la autoridad al esfuerzo realizado; insatisfacción de pertenecer a la escuela; pocas oportunidades de realizar actividades valiosas y el bajo sueldo recibido.

Guevara y Domínguez (2011) Las actividades académicas más satisfactorias fueron la docencia y la relación con los estudiantes. Las menos satisfactorias, la situación profesional y las limitaciones para la promoción académica, sobre todo entre los de menor escalafón.

Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2013) Mencionan que, aunque se han asociado numerosas dimensiones con la satisfacción laboral, hay cinco en particular que tienen características fundamentales:

- Pago: La cantidad recibida y la equidad de la retribución percibida.
- Puesto: Grado en que las tareas laborales son consideradas interesantes y proporcionan oportunidades para aprender y aceptar responsabilidad.
- Oportunidades de ascenso: la disposición de ocasiones para progresar.

– Supervisor: las capacidades del supervisor para demostrar interés y preocupación por los empleados.

– Compañeros de trabajo: Grado en que los compañeros de trabajo son amigables, competentes y cooperadores.

Según Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2013) Aunque la satisfacción no influye en la cantidad y calidad del desempeño, sí lo hace en el comportamiento respetuoso de las normas de convivencia, la rotación, el ausentismo y las preferencias y opiniones acerca de los sindicatos; debido a estas influencias, los administradores continúan en busca de técnicas y programas que mejoren la satisfacción laboral del empleado.

La satisfacción laboral se puede definir, inicialmente, como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. En ese sentido, se puede afirmar que la satisfacción laboral implica también una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral, que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados. (Barraza, Ortega y Ortega, 2009)

Este tipo de actitud está determinada por: a) las características actuales del puesto, y b) por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "debería ser". Las actitudes se expresan positivamente, a través de los afectos y las emociones, en la medida que las

personas satisfacen sus necesidades individuales y profesionales como empleados.  
(Barraza, Ortega y Ortega, 2009)

Barraza, Ortega y Ortega, (2009) proponen como factores a estudiar dentro de la Satisfacción laboral en los docentes los siguientes:

- Relaciones interpersonales: hacen referencia a las conexiones personales que se establecen entre los individuos. Se configuran como un aspecto esencial y presente en todos los sujetos. En los entornos de trabajo estas relaciones se establecen en diferentes ámbitos y niveles.

- Desempeño profesional: es la forma en que los empleados realizan su trabajo, en la que incluye la libertad y autonomía que perciben al realizarlas

- Condiciones laborales: son todas las variables que participan dentro de la actividad laboral, como las percepciones, reglamentos, política, entre otros.

- Valoración del trabajo desarrollado: la valoración que percibe el trabajador sobre las actividades que realiza, en base a la opinión de la sociedad que lo rodea.

- Participación: hace referencia a la acción y efecto de participar dentro de la institución, y como se percibe esa participación.

- Factores organizacionales: todo lo relacionado a la institución donde labora, como la composición organizacional, el ambiente y clima que se percibe, el apego a las reglas institucionales, entre otros.

- Ambiente físico: se refiere a todo lo que se relacione con la infraestructura e instalaciones de la institución, como espacio, ventilación, iluminación, mobiliario, etc.

- Equipo directivo: es la relación que se percibe con el personal directivo o superiores de donde se está laborando.

Se desea trabajar la Satisfacción laboral bajo el Instrumento creado por Barraza, Ortega y Ortega (2009) en base a la información anteriormente presentada.

Continuando con el Compromiso Organizacional:

Loli Pineda (2007) revisando investigaciones de Matheiu y Zajac y otros escritos de otros investigadores que señalaron que las definiciones de compromiso tienen en común expresiones como vinculo y lazo del individuo con la organización.

Otras definiciones sobre compromiso Organizacional, mantienen sentido y vínculo con factores como la afectividad, el apego afectivo, el estado interno de la persona, vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa, el deber moral o psicológico adquirido hacia una persona, una situación o una institución, entre otros.

El compromiso es la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Donde se pueden tomar como modelo tres fuentes o factores del compromiso: características personales, características del trabajo y experiencias en el trabajo; en dicho modelo cuando se puso a prueba se encontró que las organizaciones pueden influir más fácilmente sobre los dos últimos, en cambio transformas la personalidad sería mucho más difícil y cuestionable desde un ángulo ético.

La relación entre una persona y una organización hablando en el Compromiso Organizacional presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla, Meyer y Allen propusieron tres componentes del compromiso: Afectivo que se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas, De continuidad o Conveniencia que tienen relación con la conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo y e Normativo que es la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.

El esfuerzo por observar y medir el grado de compromiso de los profesionales respecto a su trabajo surge como una necesidad de en una época en que se valora el papel de las personas en el desarrollo y éxito de una empresa. G. J. Blau y otros (1988 y 1993) así como Michael Gordon y otros (1980) se encuentran entre los que han hecho esfuerzos por encontrar significado y forma de medir el compromiso sea con la carrera o con trabajo que se desempeña. (Tevni Grajales, 2000)

Según Porter (1970) el compromiso se define por tres aspectos: Un fuerte deseo de permanecer siendo un miembro de la organización, una disposición de hacer grandes esfuerzos en favor de la organización y una creencia sólida en y aceptación de los valores y objetivos de la organización. Y el nivel de compromiso se ve reflejado en varios aspectos de la vida laboral. A saber, la calidad, el rendimiento, la asistencia y permanencia.

Tevni Grajales (2000) menciona que “los empleados que están comprometidos hablan positivamente de la Institución en reuniones de trabajo, con sus amigos en la comunidad. De esta manera ayudan a mantener una reputación institucional frente a otros. Los no comprometidos desprestigian y la reputación corporativa disminuye. Lo empleados comprometidos tienen la moral alta, están contentos en sus trabajos, les gusta.”

Cuando el compromiso disminuye, disminuye la moral, los empleados están desmotivados e incluso demuestran desinterés por ir a trabajar, se les hace una carga, aumentan las enfermedades relacionadas con las tensiones y aumentan los accidentes laborales. Se sienten oprimidos o que no se les aprecia. La atmósfera general del lugar de trabajo sufre. Si el compromiso es bajo hay una tendencia a dejar la empresa y a buscar organizaciones que fomenten la confianza y la lealtad. (Tevni Grajales,2000)

Tevni Grajales (2000) afirma que, para él, el compromiso es observado desde una perspectiva diferente, pero con elementos equivalentes como son la lealtad, la participación en lugar de responsabilidad, identificación en lugar de disposición hacia el



trabajo y pertenencia en lugar de la convicción o fe en la unidad. Se consideran de esta manera porque implican una observación desde la perspectiva de las actitudes del empleado y no de una conducta observada.

A continuación, Tevni Grajales hace una explicación de estos conceptos, en base a diferentes autores.

- Lealtad: Es una de las formas pasivas en que el empleado muestra su compromiso es mediante la lealtad, o la negligencia. Robbins (1994) se refiere a la lealtad en los siguientes términos relacionándola con la satisfacción: "La lealtad: La espera pasiva pero optimista para que la institución mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración 'harán lo conveniente'".

Aunque los niveles recíprocos de lealtad han disminuido, pareciera ser que las organizaciones aprecian mucho más a los empleados que están de acuerdo con la empresa

Lealtad por parte del empleado incluye defender a la organización ante las críticas externas confiando pacientemente y con optimismo en que la administración de la institución haga lo que corresponde. Se sienten seguros en sus trabajos. En forma contraria la deslealtad o negligencia involucra una actitud pasiva en la espera de que las situaciones empeoren. Esto incluye ausencias, retrasos crónicos, una disminución de esfuerzos, un aumento de errores, inseguridad.

- Participación: Consiste en permitir que el empleado se involucre en las decisiones que debe hacer la institución. Estas decisiones pueden afectar su actuar laboral o pueden afectarle a nivel personal. La participación permite contribuir, obtener una mayor comprensión, incrementar la productividad, una mayor flexibilidad, como también una mayor satisfacción y bienestar laboral que tienen como consecuencia un menor ausentismo, rotación. El interés, la motivación, la moral se ven fortalecidas, lo que los lleva a disfrutar su vida laboral.

Quienes propician la participación señalan que hay una serie de ventajas entre las cuales se encuentran las siguientes: El empleado que está más involucrado y tiene mayor participación, aumenta la comprensión de los fines y objetivos organizacionales; también genera una mayor apreciación por el interés común y la interdependencia mutua. La participación conduce entonces a un mejor clima de relaciones industriales y a una fuerza laboral más cooperativa; se reduce la relación nosotros versus ellos".

- Identificación: Los empleados comprometidos están dispuestos a identificarse firmemente con la institución, desean trabajar por los objetivos y misión institucionales, se adhieren a ella. Sienten que su trabajo, su contribución es importante para alcanzar los objetivos y misión institucionales.

La Identificación se entiende como el deseo de estar involucrado con una institución en todo su accionar y desarrollo. El empleado identificado trabaja para alcanzar los objetivos y misión institucionales, sienten a la institución como algo propio donde su trabajo es una contribución importante, se sienten orgullosos de ella, comentan a otros de las bondades institucionales. Están atentos a nuevos retos, desafíos, para

alcanzarlos con entusiasmo, optimismo y plena cooperación. Se preocupan por los niveles de calidad de los productos y servicios, aportan ideas creativas para el mejoramiento.

- Pertenencia: El sentido de pertenecer a una institución hace que el trabajador se sienta a gusto en ella, desarrolle su actividad con alegría, ante cualquier situación que pudiera afectar a la institución, la elige como el lugar para trabajar y defender, se siente partícipe y comprometido.

Conforme el tamaño aumenta, las oportunidades de participación e interacción social disminuyen, al igual que la capacidad de los miembros para identificarse con los logros del grupo. Al mismo tiempo, el hecho de tener más miembros también propicia la disensión, el conflicto y la formación de subgrupos, que hacen que pertenecer al grupo resulte menos agradable." (Robbins, 1994)

La sensación de que la empresa es parte del empleado y el empleado parte de la empresa se desarrolla cuando éste tiene la oportunidad de participar en la planeación y la toma de decisiones.

Se desea trabajar el Compromiso Organizacional bajo el Instrumento creado por Tevni Grajales en base a la información anteriormente presentada.

## **2.5 Efecto de la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Empleados**

La literatura especializada en dirección y gestión de recursos humanos postula que disponer de trabajadores satisfechos y motivados será uno de los factores determinantes del éxito empresarial, mientras que, si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la organización, la empresa no podrá alcanzar niveles competitivos de calidad, ni en el producto ni en el servicio al cliente (Stewart 1996).

Tal como señalan Peiró y Prieto (1996), el pilar central se encuentra en estudiar las actitudes hacia el trabajo conjunto con el compromiso organizacional. O sea, la satisfacción laboral es una variable actitudinal que parece afectar al compromiso, a su vez, ésta se encuentra estrechamente vinculada con otras variables psicológicas. (Mañas et al, 2007).

El interés por la satisfacción laboral reside posiblemente en su capacidad para predecir la permanencia en el trabajo y la productividad laboral (Diego, Diego y Olivar, 2001 citado por Mañas et al, 2007).

Domich y Faivovich, (1994) señalan que los problemas en el trabajo que afectarían el nivel de Satisfacción Laboral y de modo consecuente, generarían malestar, agotamiento y Burnout en los docentes serían: el trabajo excesivo y agobiador; dificultades administrativas que impiden realizar proyectos; falta de reconocimiento de la autoridad al esfuerzo realizado; insatisfacción de pertenecer a la escuela; pocas oportunidades de realizar actividades valiosas y el bajo sueldo recibido.

Dentro de una organización lo importante es que directivos y trabajadores entiendan que la única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y de la organización es elevando el rendimiento y la productividad, y ello requiere de trabajadores comprometidos con su organización. (Gibson, Ivancevich y Donnelly)

Varios investigadores dentro del comportamiento humano trabajan por conocer los lazos que compromete a las personas para mantenerse más cerca, identificados o involucrados a su organización. Este fenómeno es ciertamente un componente intrínseco tanto para el sujeto que se incorpora a trabajar como para la organización que lo recibe.

El contrato psicológico va más allá de lo formal y lo legal, mientras una persona puede estar obligada formalmente a desempeñar su labor, no necesariamente se liga afectivamente a la organización.

Este contrato implica la existencia de un conjunto de expectativas recíprocas que están implícitas dentro de la interacción trabajador-organización que tiene que ver con el compromiso de ambas partes y constituye parte trascendente en la efectividad y competitividad de la organización.

Respecto al compromiso organizacional, F. Arias Galicia, D. Valera, A. Loli Pineda (2003), realizaron un estudio en una muestra de 167 personas, la mayoría de educación superior, provenientes de diversas organizaciones y tamaños de ambos sexos, llegando a la conclusión que existe correlación significativa entre el compromiso afectivo

y diversas variables organizacionales (antigüedad en el puesto, claridad del rol, compromiso con el trabajo, satisfacción general con el trabajo), así como el compromiso de conveniencia que se correlaciona con claridad del rol, compromiso con el trabajo, satisfacción general con el trabajo. Estos resultados expresan que el compromiso organizacional es tan importante como la autoestima para el logro de éxitos organizacionales.

Una investigación reciente de Alejandro E. Loli Pineda (2005) en una muestra de 205 trabajadores de una universidad pública de Lima, arroja una tendencia favorable de los trabajadores hacia el compromiso organizacional, y el análisis de los factores nos indica correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo, compromiso afectivo, jerarquía del puesto y sentimiento de permanencia; mientras que, la relación entre el primero y el compromiso de conveniencia es muy significativa pero negativa. Igual ocurre entre el compromiso con el trabajo y compromiso de conveniencia.

También encontramos asociación muy significativa y positiva entre el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo, sentimiento de permanencia y jerarquía del puesto.

## **2.6 El Trabajo del Docente en universidades**

Ferrero y Martinez (2009) La renovación del profesor universitario aspira, en la sociedad actual, a considerar su actividad como creadora y transformadora, propia de los seres humanos entre los que se establece una relación comunicativa. Los valores cambiantes y las grandes evoluciones de una sociedad globalizada, replantean visiones actualizadas de la educación y de la formación del profesorado.

Gorrochotegui (2005) El profesor universitario es ejercer –con inclinación voluntaria–el arte de enseñar a un grupo de estudiantes (también) universitarios una disciplina en la que nos hemos especializado. Pero “profesar” tiene la fuerza de la vocación, la fuerza de algo que se ejerce porque se tiene dentro: se lleva dentro con cierta pasión y posibilidad de desarrollo y perfeccionamiento.

Gorrochotegui (2005) Una universidad es, por un lado, lo que son sus profesores, y, por otro, la auténtica excelencia universitaria, que deberá hacerse realidad en la formación de hombres y mujeres que en su profesión y en su vida pongan de relieve la calidad intelectual de su formación.

Gorrochotegui (2005) Por lo tanto, no se trata tanto de los planes de enseñanza, de los horarios, de los conflictos, de la falta de comunicación, sino de una actitud superior, espiritual, interior, que pone por encima de toda diferencia o desacuerdo el lograr, el mantener y hacer crecer el verdadero espíritu de una universidad: la búsqueda de la

verdad, el conocimiento de la realidad en cada disciplina, en cada relación profesor-alumno, en cada investigación, en cada producto intelectual y científico.

Zabalza (2009) Menciona que en una de sus investigaciones sobre “buenas practicas” en la docencia universitario surgen como características comunes de los profesores y profesoras estudiados que: sentían que su trabajo como profesores era mucho más que un trabajo, estaban cumpliendo una misión formativa con sus estudiantes, todos ellos vivían su tarea de una manera intensa y con una implicación personal que iba mucho más allá del simple compromiso laboral que marca su contrato.

Según Ferraro y Martínez (2009) “La práctica profesional y la tarea de la enseñanza es básicamente una actividad social, proyectiva y transformadora que se lleva a cabo en instituciones educativas, que han de actualizarse y mejorar continuamente como la realidad más creadora, que hace posible el cambio integral de las personas y de las comunidades.”

Ferraro y Martínez (2009) indican que ser docente es:

- Aprender a observar y no sólo ver lo que el entorno expresa, penetrando en él, para luego guiar activamente a los otros hacia esa observación interesada, admirada y expectante de la realidad.
- Es saber escuchar y no sólo oír, posibilitando el diálogo creador, entendiendo por tal la posibilidad de comunicarse con el otro, encontrándose con él a través de todos los medios de que dispone.
- Es otorgar a las ideas el valor y significatividad que ellas poseen.



- Es posibilitar las transformaciones necesarias para que el acto educativo cobre sentido.

El docente ha de estar comprometido e identificado con la institución a la que pertenece, ya que su participación como agente organizador e innovador, realizada en estrecho diálogo con sus pares, el respeto por los otros y sus ideas, permite el enriquecimiento, el crecimiento y la mejora continua de aquélla. (Ferraro y Martínez, 2009)

## **2.7 Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes**

En un estudio realizado a 689 profesores, de los cuales cerca del 40% presentaba estrés profesional y Burnout, diversos problemas de salud física y cerca de un 20 % se encontraba altamente insatisfecho en su lugar de trabajo (Gomes, Montenegro, Baptista da Costa, & Batista da Costa, 2010). Asimismo, una investigación realizada tanto en escuelas privadas y públicas acerca del Burnout, arroja que más del 50% de los docentes de ésta última, responde que “a veces” siente satisfacción laboral y solo un 5% “siempre” (Pereira & Silva, 2009).

Zabalza (2009) “Nunca escuche a nadie decir que trabajar en la universidad como docente constituya un mal trabajo, ni que este mal pagado. Y sin embargo tampoco es mucha gente que confiese que se encuentra satisfecha.”

Citando a McInnis (2000) señala que entre 1993-1999 el nivel de satisfacción general del profesorado australiano cayó el 67% al 51%, y añade que un 58% añadía que su trabajo era motivo de un estrés considerable.

En esta dimensión de la Satisfacción juega un papel importante las condiciones laborales en las que los docentes ejercen su trabajo. Los peores momentos en el aspecto de la relación laboral y lo profesional se dan, dentro de los primeros y en los últimos años de la carrera profesional. Al inicio por las distintas modalidades de beca y contratos que se ofertan, mientras que al final por la jubilación, la pensión, entre otros aspectos.

Zabalza (2009) citando Peter Knight (2005) “Es imprescindible que (las personas que ejercen la docencia universitaria) estén satisfechas con sus niveles salariales, las perspectivas de promoción y tratamiento, por el reto intelectual de la investigación, el placer de la enseñanza y la calidad emocional de las comunidades de práctica en las que trabajan.” Esta satisfacción se nota mucho en el ejercicio docente.

Chiang et al. (2007) resaltan la importancia de la satisfacción docente, desde el ámbito de la calidad de gestión de los grupos de trabajo que conforman en el interior de sus instituciones. Así pues, resulta esencial el estudio de la satisfacción laboral de los profesores, en el caso de centros universitarios, para que las instituciones educativas puedan alcanzar óptimos niveles de competitividad y prestación de servicios.

Desselle y Conklin (2010) mencionan que las estrategias administrativas para crear un departamento académico o un entorno institucional que favorezca la satisfacción del profesorado, el compromiso y la retención del mismo, requieren de enfoques basados en la evidencia. Es así que el estudio de la satisfacción docente y los factores que la componen es un pre-requisito para realizar cambios positivos en una institución o centro universitario.

Estos autores indican que la evidencia sugiere que la satisfacción en el trabajo de los miembros del profesorado es un mediador importante del compromiso organizacional, la rotación de personal y la productividad. La satisfacción en el trabajo ha sido reconocida como un componente del compromiso organizacional. (Kovach, 1977)

## CAPITULO 3: METODOLOGÍA

---

### 3.1 Hipótesis

Existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional que presentan los docentes de una Institución Pública de Educación Superior.

### 3.2 Escenario

El lugar donde se realizaron las aplicaciones del instrumento fue dentro de las instalaciones de la Institución como son los Pasillos, Aulas de clase y Departamentos, es decir principalmente en las áreas más comunes donde se encuentra normalmente el docente, con el fin de que la aplicación del instrumento fuera más cómoda para ellos.

### 3.3 Población o participantes

Para la muestra a aplicar se utilizó la plantilla Docente de la Dependencia Universitaria, tomando en cuenta la disponibilidad de horario del Docente.

| <b>Docentes</b>    | <b>Masculino</b> | <b>Femenino</b> | <b>Total</b> |
|--------------------|------------------|-----------------|--------------|
| De Tiempo Completo | 7                | 4               | <b>11</b>    |
| Por Asignatura     | 8                | 12              | <b>20</b>    |
| <b>Total</b>       | <b>15</b>        | <b>16</b>       | <b>31</b>    |

Tabla 1. Muestra de participantes.

### 3.4 Instrumentos

La Escala Likert es una escala de medición de actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares según Ávila Baray (2006). Se le conoce de igual manera como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem, donde cada uno tiene una serie de alternativas de respuesta, donde a cada respuesta se le asigna una puntuación de acuerdo a la dirección del ítem, dicha dirección puede ser positiva o negativa.

Las Escalas a utilizar son las siguientes:

La primera escala a utilizar es la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñado por Barraza & Ortega en el 2009, tiene el fin de medir el nivel de Satisfacción Laboral que presentan los Docentes dentro de la Institución donde laboran.

Consta de 34 ítems distribuidos en 8 dimensiones de la siguiente manera:

| Dimensión                           | Ítems                     |
|-------------------------------------|---------------------------|
| Relaciones interpersonales          | 1, 11 y 23                |
| Desempeño profesional               | 2, 5, 7, 22 y 26          |
| Condiciones Laborales               | 3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34 |
| Valoración del trabajo desarrollado | 4, 9, 27 y 32             |
| Participación                       | 10 y 31                   |
| Factores organizacionales           | 13, 14, 19, 20 y 30       |
| Ambiente físico                     | 16, 24 y 33               |
| Equipo directivo                    | 8, 12, 15, 17 y 21        |

Tabla 2. Dimensiones e ítems constituyentes de la EMSLD.

EL EMSLD cuenta con los siguientes niveles de confiabilidad:

- a) Alfa de Cronbach: 0.95
- b) Confiabilidad por mitades según la fórmula de Spearman-Brown: 0.95

Clave de corrección

Para determinar como válidos los resultados del cuestionario y considerarse como aceptados, se toma como base la regla de decisión  $r > 70\%$  (respondido en un porcentaje mayor al 70%). En ese sentido, se considera necesario que el cuestionario tenga contestados por lo menos 24 ítems de los 34 que lo componen, en caso contrario se anulará ese cuestionario en lo particular.

Para su interpretación es necesario obtener el índice general; se recomienda seguir los siguientes pasos:

- A cada respuesta de la escala se le asigna los siguientes valores: 3 para Totalmente Satisfecho, 2 para Algo Satisfecho, 1 para Algo Satisfecho y 0 para Totalmente Insatisfecho.
- Se realiza la sumatoria de los puntos obtenidos, sea como variable individual o variable colectiva. En el de variable colectiva se puede realizar el análisis por cada una de las dimensiones y/o por la escala en su totalidad.
- Se transforma el puntaje en porcentaje a través de la regla de tres simple.
- Una vez obtenido el porcentaje se interpreta el nivel de Satisfacción Laboral con el siguiente baremo: Bajo de 0 % a 33%, Medio de 34% a 66% y Alto de 67% a 100%.

Mientras que en la segunda escala a utilizar es la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios (EGCEU) diseñado por Tevni Grajales (2000), tiene el fin de medir el nivel de Compromiso Organizacional que presentan los Empleados que laboran en universidades.

Esta escala consiste en un valor compuesto por valores de respuesta ofrecidas a un conjunto de declaraciones, su aplicación puede ser tanto en grupo como de manera individual y se espera que la persona responda conforme a su realidad personal.

| Dimensión      | Declaraciones        |
|----------------|----------------------|
| Participación  | 1, 2, 3, 4, 5 y 6    |
| Identificación | 7, 8, 9, 10, 11 y 12 |
| Pertenencia    | 13, 14, 15, 16 y 17  |
| Lealtad        | 18, 19, 20 y 21      |

Tabla 3. Dimensión y declaraciones de la EGCEU

EL EGCEU cuenta con los siguientes niveles de confiabilidad:

- a) Alfa de Cronbach: 0.8660
- b) Coeficiente KMO: 0.91867

En este último Kaiser nos da un baremo de evaluación para los resultados considerando este 0.91867 como Muy bueno.

Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación.

| <b>Totalmente en desacuerdo</b> | <b>Medianamente en desacuerdo</b> | <b>No lo tengo definido</b> | <b>Medianamente de acuerdo</b> | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 1                               | 2                                 | 3                           | 4                              | 5                            |

Tabla 4 Respuestas del instrumento.

La puntuación de la escala es el resultado de sumar todos los puntos o grados de acuerdo anotados en las declaraciones correspondientes.

Algunas de las declaraciones tienen un sentido negativo respecto al compromiso con la institución, los valores de sus respuestas deben ser recodificadas de manera que el Totalmente de acuerdo es el de menor valor (1) y el Totalmente en desacuerdo el valor más alto (5). Las declaraciones cuyas respuestas necesitan recodificarse son: 2, 13, 14, 15, 16, 17 y 21.

Una vez recodificadas estas respuestas y hecha una suma total por individuo se deberá de obtener un valor total en 21 y 105 puntos, siendo este último el mayor grado de compromiso en la institución, interpretándose bajo el siguiente baremo: Bajo de 21-49 puntos, Medio de 50-77 puntos y Alto de 78-105.

### **3.5 Procedimiento y Análisis de datos.**

En este apartado se presenta de manera general lo realizado dentro del estudio de Satisfacción Laboral en relación al Compromiso Organizacional.

Se solicitó autorización a la Institución Pública de Educación Superior para la aplicación de los instrumentos, dirigiéndose directamente con el Secretario Académico, que es la persona que tiene bajo su supervisión a los docentes a evaluar dentro de esta Institución.

Se procedió a realizar la aplicación de los instrumentos, el EMSLD de Barraza y Ortega (2009) que mide Satisfacción Laboral en docentes y el EGCEU de Tevni Grajales (2000) que mide el Compromiso Organizacional en empleados de universidades. Se asignó las semanas del 7 al 11 y del 14 al 18 de marzo del 2016 para la realización de la aplicación de los instrumentos, ya que se realizaría en el ambiente natural de los docentes, es decir en las aulas de clases, en los pasillos de la institución o en la sala de maestros. A cada docente se le informó sobre el estudio que se realizaría, informándoles que se cuenta con la autorización de la institución y que los datos recolectados serán de uso exclusivo para el estudio que se está realizando para la Facultad de Psicología dentro de la Maestría en Psicología Laboral y Organizacional, aclarando que solo se pedirán datos demográficos de ellos manteniendo confidencial sus datos de identificación, así mismo se notificó que si el docente decide no participar en cualquier momento puede retirarse del estudio.

Se buscó a la mayor cantidad de docentes proporcionándoles los 2 instrumentos y pluma para contestar durante esas dos semanas, pidiéndoles de manera amable que las contestarán, dándoles el tiempo suficiente para ello, logrando una aplicación de 31 docentes como muestra total, que equivale al 83.7 % de la planta total de docentes de la institución (37 docentes).

Al tener los Instrumentos aplicados y sobrepasar la cantidad mínima de aplicaciones, se realizó el Análisis de los datos por medio del SPSS y Excel.



## CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

---

Por medio del presente investigación se realizó un estudio de corte ex post facto transversal descriptivo para comprobar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de docentes de una Institución Pública de Educación Superior, con lo cual se obtuvieron los siguientes resultados, iniciando primero con los datos generales de los participantes, identificar los niveles que presentan en cada variables y por último realizar un análisis para saber si existe correlación entre ambas variables.

### 4.1 Muestra:

|   |          | Estadísticos     |        |                  |            |               |      |
|---|----------|------------------|--------|------------------|------------|---------------|------|
|   |          | Número de Sujeto | Genero | Tipo de Contrato | Antigüedad | Grado Escolar | Edad |
| N | Válidos  | 31               | 31     | 31               | 31         | 31            | 31   |
|   | Perdidos | 0                | 0      | 0                | 0          | 0             | 0    |

Tabla 4.1 Cantidad de docentes participantes válidos.

En la tabla 4.1 se muestra el total de participantes de la IPES que fue de 31, siendo todos ellos válidos.

La planta total de los docentes de la IPES en el periodo que se aplicaron los instrumentos constaba de un total de 37 docentes laborando dentro del plantel por lo que la muestra que se aplico es equivalente al 83.7 % de dicha planta.

| <b>Género</b> |        |            |            |                   |                      |
|---------------|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|               |        | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos       | Hombre | 15         | 48,4       | 48,4              | 48,4                 |
|               | Mujer  | 16         | 51,6       | 51,6              | 100,0                |
|               | Total  | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Tabla 4.2 Género de los participantes.

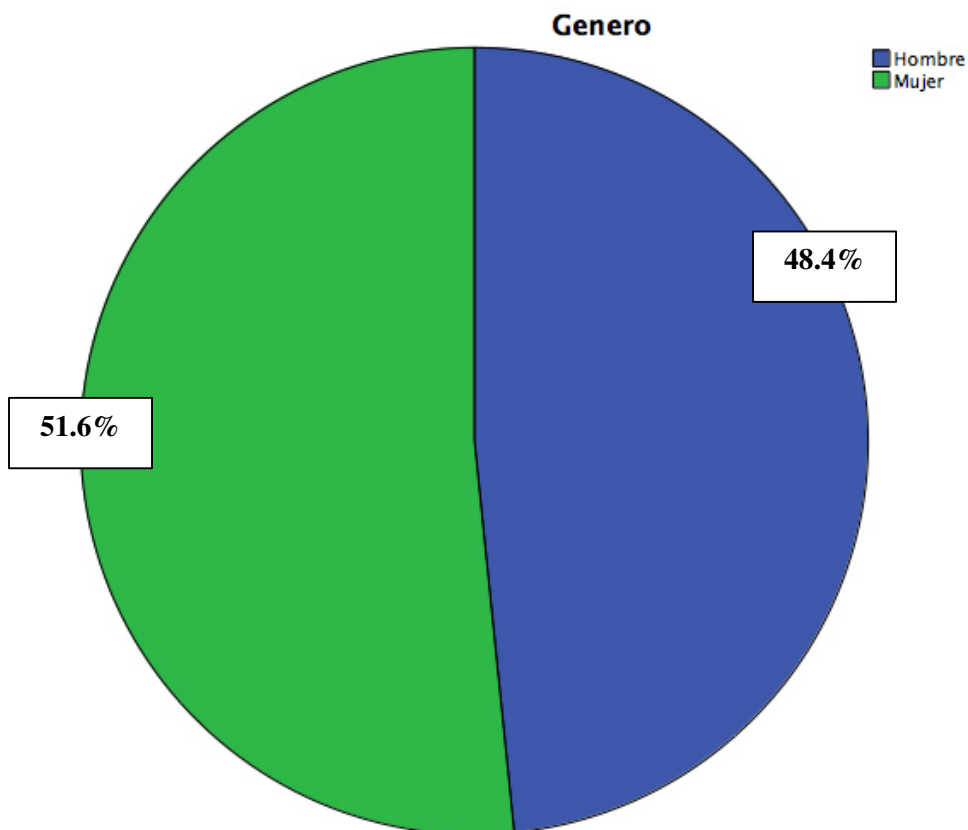


Gráfico 1: Género de los participantes.

En la Tabla 4.2 y el Gráfico 1, se puede observar que del total de la muestra (31 docentes), 15 fueron hombres (equivale al 48.4 %) y 16 fueron mujeres (equivale al 54.6 %).

| Edad    |            |            |                   |                      |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | 22         | 1          | 3,2               | 3,2                  |
|         | 23         | 1          | 3,2               | 6,5                  |
|         | 24         | 1          | 3,2               | 9,7                  |
|         | 25         | 3          | 9,7               | 19,4                 |
|         | 26         | 1          | 3,2               | 22,6                 |
|         | 28         | 1          | 3,2               | 25,8                 |
|         | 29         | 3          | 9,7               | 35,5                 |
|         | 30         | 2          | 6,5               | 41,9                 |
|         | 31         | 2          | 6,5               | 48,4                 |
|         | 32         | 1          | 3,2               | 51,6                 |
|         | 33         | 3          | 9,7               | 61,3                 |
|         | 35         | 1          | 3,2               | 64,5                 |
|         | 36         | 3          | 9,7               | 74,2                 |
|         | 38         | 2          | 6,5               | 80,6                 |
|         | 40         | 1          | 3,2               | 83,9                 |
|         | 48         | 2          | 6,5               | 90,3                 |
|         | 49         | 1          | 3,2               | 93,5                 |
|         | 51         | 1          | 3,2               | 96,8                 |
| 58      | 1          | 3,2        | 100,0             |                      |
| Total   | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Tabla 4.3 Edad de los participantes

| Estadísticos |          |                 |
|--------------|----------|-----------------|
| Edad         |          |                 |
| N            | Válidos  | 31              |
|              | Perdidos | 0               |
| Media        |          | 33,90           |
| Mediana      |          | 32,00           |
| Moda         |          | 25 <sup>a</sup> |

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

Tabla 4.4 Medidas de tendencia central de la Edad de los participantes.

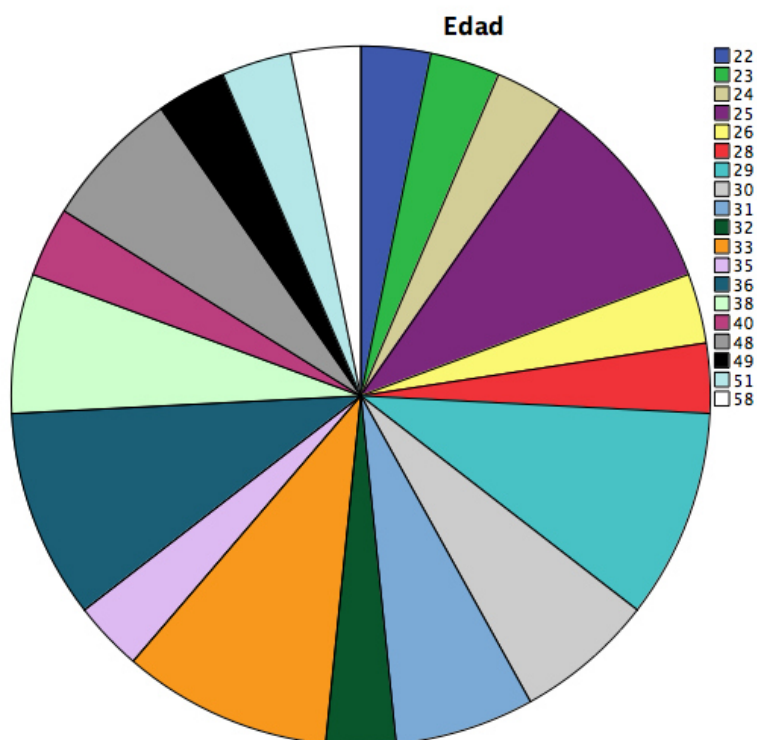


Gráfico 2: Edades de los participantes.

Como se observa en la tabla 4.3, 4.4 y el gráfico 2, en cuanto a las edades, se presenta con una frecuencia de 1 y un porcentaje de 3.2 % a las edades de: 22, 23, 24, 26, 28, 32, 35, 40, 49, 51, y 58 años. Con una frecuencia de 2 y un porcentaje de 6.5 % a las edades de: 30, 31, 38 y 48 años. Con una frecuencia de 3 y un porcentaje de 9.7 % a las edades de: 25, 29, 33 y 36 años. La media de la muestra de los docentes es de 33.9 años.

| Rango de Edad | Cantidad de Docentes |           | Total     |
|---------------|----------------------|-----------|-----------|
|               | Hombres              | Mujeres   |           |
| 20 – 29 años  | 5                    | 6         | <b>11</b> |
| 30 – 39 años  | 6                    | 8         | <b>14</b> |
| 40 – 49 años  | 3                    | 1         | <b>4</b>  |
| 50 – 59 años  | 1                    | 1         | <b>2</b>  |
| <b>Total</b>  | <b>15</b>            | <b>16</b> | <b>31</b> |

Tabla 4.5 Cantidad de participantes por rango de edades y género.

Como se puede apreciar en la Tabla 4.5 el mayor número de participantes se encuentra en el rango de edad de 30 – 39 años con un total de 14 docentes que equivale al 45.1% del total de la muestra que concuerda con la media, mientras que el menor número de participantes se encuentran en el rango de 50 – 59 años con un total de 2 participantes equivalente al 6.4 % de la muestra.

| <b>Antigüedad</b> |            |            |                   |                      |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|                   | 2          | 1          | 3,2               | 3,2                  |
|                   | 3          | 2          | 6,5               | 9,7                  |
|                   | 6          | 3          | 9,7               | 19,4                 |
|                   | 8          | 1          | 3,2               | 22,6                 |
|                   | 12         | 1          | 3,2               | 25,8                 |
|                   | 14         | 1          | 3,2               | 29,0                 |
|                   | 16         | 1          | 3,2               | 32,3                 |
|                   | 18         | 2          | 6,5               | 38,7                 |
|                   | 19         | 1          | 3,2               | 41,9                 |
|                   | 22         | 1          | 3,2               | 45,2                 |
|                   | 24         | 2          | 6,5               | 51,6                 |
| Válidos           | 25         | 1          | 3,2               | 54,8                 |
|                   | 30         | 1          | 3,2               | 58,1                 |
|                   | 32         | 1          | 3,2               | 61,3                 |
|                   | 33         | 1          | 3,2               | 64,5                 |
|                   | 34         | 1          | 3,2               | 67,7                 |
|                   | 36         | 2          | 6,5               | 74,2                 |
|                   | 42         | 3          | 9,7               | 83,9                 |
|                   | 48         | 1          | 3,2               | 87,1                 |
|                   | 49         | 2          | 6,5               | 93,5                 |
|                   | 51         | 1          | 3,2               | 96,8                 |
|                   | 53         | 1          | 3,2               | 100,0                |
|                   | Total      | 31         | 100,0             | 100,0                |

Tabla 4.6 Antigüedad de los participantes en meses.

| <b>Estadísticos Antigüedad</b> |          |                |
|--------------------------------|----------|----------------|
| N                              | Válidos  | 31             |
|                                | Perdidos | 0              |
| Media                          |          | 25,90          |
| Mediana                        |          | 24,00          |
| Moda                           |          | 6 <sup>a</sup> |

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

Tabla 4.7 Medidas de tendencia central de la antigüedad de los participantes en meses.

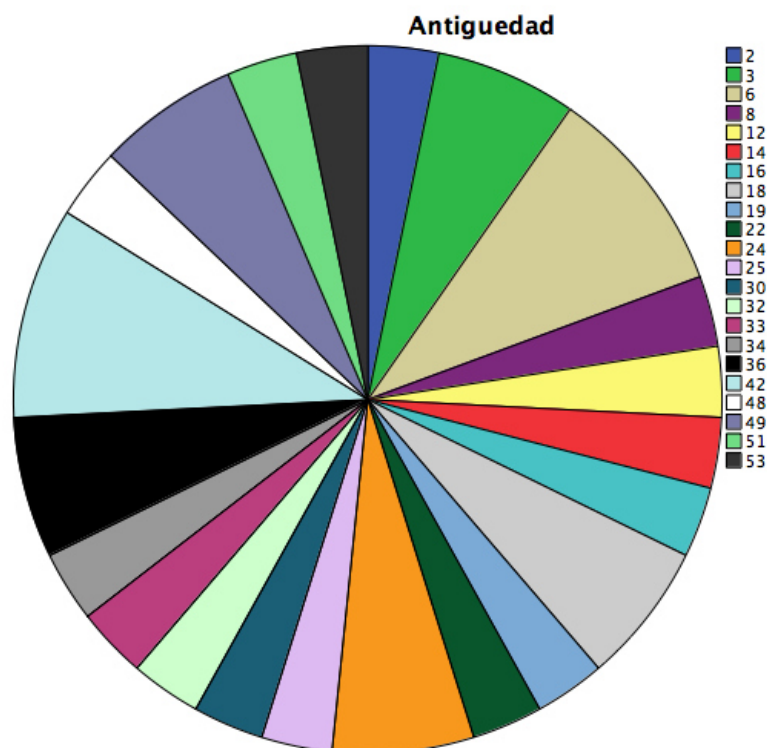


Gráfico 3: Antigüedad de los participantes en meses.

| Rango de Antigüedad | Cantidad de Docentes |           | Total     |
|---------------------|----------------------|-----------|-----------|
|                     | Hombres              | Mujeres   |           |
| 0 -12 meses         | 4                    | 4         | 8         |
| 13 – 24 meses       | 4                    | 5         | 9         |
| 25 – 36 meses       | 4                    | 2         | 6         |
| 37 – 48 meses       | 1                    | 3         | 4         |
| 49 – 60 meses       | 2                    | 2         | 4         |
| <b>Total</b>        | <b>15</b>            | <b>16</b> | <b>31</b> |

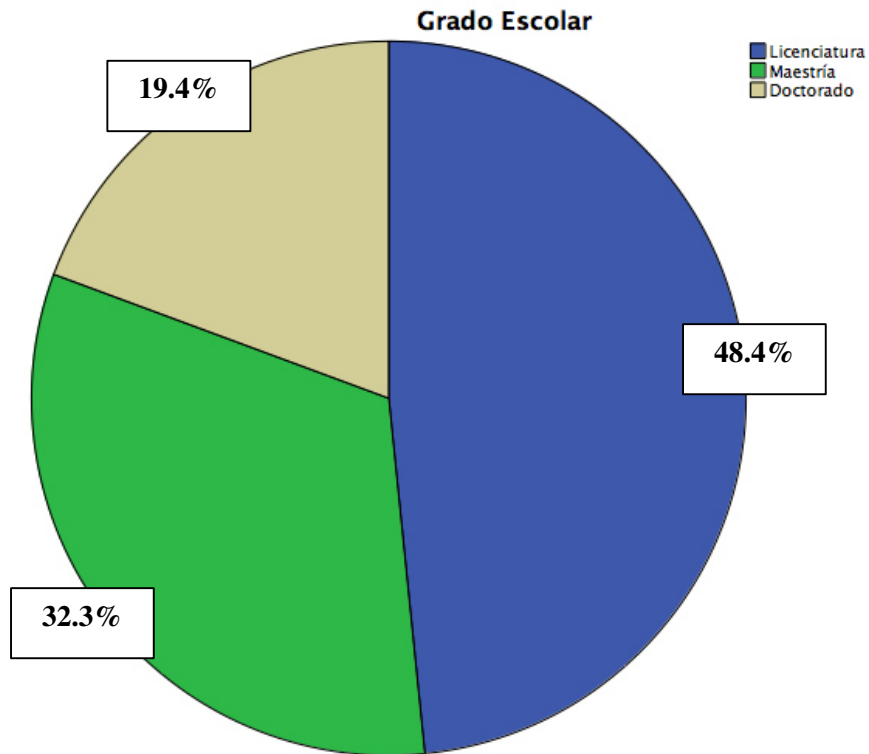
Tabla 4.8 Cantidad de participantes por rango de antigüedad y género.

Como se puede observar en la tablas 4.6 y el gráfico 3, la antigüedad de los participantes varía desde los 2 meses hasta los 53 meses (4.4 años). De igual manera se presentan las frecuencias de cada antigüedad, el mayor número es de 3 con un porcentaje 9.7 % que corresponde a la antigüedad de 6 meses y 42 meses (3.5 años).

Mientras que en las tablas 4.6 y 4.8 se puede observar que la mayor cantidad de participantes de este estudio se encuentran dentro del rango de antigüedad de 24 meses o 2 años laborando en la institución, dando un total de 17 participantes, equivalente al 54.8% de la muestra. Que concuerda con la media que se presenta que es de 25.9 meses de antigüedad en la tabla 4.7.

|         |              | <b>Grado Escolar</b> |            |                   |                      |
|---------|--------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
|         |              | Frecuencia           | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | Licenciatura | 15                   | 48,4       | 48,4              | 48,4                 |
|         | Maestría     | 10                   | 32,3       | 32,3              | 80,6                 |
|         | Doctorado    | 6                    | 19,4       | 19,4              | 100,0                |
|         | Total        | 31                   | 100,0      | 100,0             |                      |

Tabla 4.9 Último Grado de estudios de los participantes.



Gráfica 4: Último grado de estudios.

| Grado de estudios | Cantidad de Docentes |           | Total     |
|-------------------|----------------------|-----------|-----------|
|                   | Hombres              | Mujeres   |           |
| Licenciatura      | 8                    | 7         | <b>15</b> |
| Maestría          | 4                    | 6         | <b>10</b> |
| Doctorado         | 3                    | 3         | <b>6</b>  |
| <b>Total</b>      | <b>15</b>            | <b>16</b> | <b>31</b> |

Tabla 4.10 Cantidad de participantes según su último grado de estudio y género.

En cuanto al último grado de estudios de los participantes, encontramos en la tabla 4.9, 4.10 y gráfica 4 que hay Docentes con nivel Licenciatura, con una frecuencia de 15, que equivale al 48.4%, con Maestría son 10 equivalente al 32.3% y con Doctorado son 6 que equivale al 19.4% de la muestra, predominando los docentes con Licenciatura como último grado de estudios.

#### 4.2 Datos estadísticos de EMSLD (Satisfacción Laboral)

|                        |          | Estadísticos     |                         |
|------------------------|----------|------------------|-------------------------|
|                        |          | Número de Sujeto | Puntaje de Satisfacción |
| N                      | Válidos  | 31               | 31                      |
|                        | Perdidos | 0                | 0                       |
| Media                  |          |                  | 77,19                   |
| Mediana                |          |                  | 80,00                   |
| Moda                   |          |                  | 49 <sup>a</sup>         |
| Desv. típ.             |          |                  | 16,600                  |
| Curtosis               |          |                  | -,446                   |
| Error típ. de curtosis |          |                  | ,821                    |
| Mínimo                 |          |                  | 42                      |
| Máximo                 |          |                  | 100                     |

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

Tabla 4.11 Estadísticas descriptivas con tendencia central.

En la Tabla 4.11 se muestran las Estadísticas descriptivas con tendencia central, donde la moda es 49 puntos, la media 77.19, la mediana es de 80 y la desviación típica es 16.6. El puntaje mínimo que se presenta es 42 puntos mientras que el máximo es de 100 puntos.



### 4.3 Resultados del EMSLD (Satisfacción Laboral)

| Puntaje de Satisfacción |            |            |                   |                      |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|                         | 42         | 1          | 3,2               | 3,2                  |
|                         | 46         | 1          | 3,2               | 6,5                  |
|                         | 49         | 2          | 6,5               | 12,9                 |
|                         | 53         | 1          | 3,2               | 16,1                 |
|                         | 61         | 1          | 3,2               | 19,4                 |
|                         | 67         | 2          | 6,5               | 25,8                 |
|                         | 69         | 1          | 3,2               | 29,0                 |
|                         | 72         | 1          | 3,2               | 32,3                 |
|                         | 74         | 1          | 3,2               | 35,5                 |
|                         | 75         | 1          | 3,2               | 38,7                 |
|                         | 76         | 1          | 3,2               | 41,9                 |
|                         | 77         | 1          | 3,2               | 45,2                 |
|                         | 79         | 1          | 3,2               | 48,4                 |
| Válidos                 | 80         | 1          | 3,2               | 51,6                 |
|                         | 81         | 1          | 3,2               | 54,8                 |
|                         | 82         | 2          | 6,5               | 61,3                 |
|                         | 83         | 1          | 3,2               | 64,5                 |
|                         | 86         | 1          | 3,2               | 67,7                 |
|                         | 87         | 1          | 3,2               | 71,0                 |
|                         | 88         | 1          | 3,2               | 74,2                 |
|                         | 92         | 2          | 6,5               | 80,6                 |
|                         | 93         | 1          | 3,2               | 83,9                 |
|                         | 96         | 1          | 3,2               | 87,1                 |
|                         | 98         | 2          | 6,5               | 93,5                 |
|                         | 99         | 1          | 3,2               | 96,8                 |
|                         | 100        | 1          | 3,2               | 100,0                |
|                         | Total      | 31         | 100,0             | 100,0                |

Tabla 4.12 Puntaje de Satisfacción de los participantes.

En la Tabla 4.12 se puede observar que la frecuencia entre los puntajes varía desde 42 puntos como menor puntaje y 100 puntos como mayor puntaje obtenido por los participantes.

| <b>DOCENTES</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> | <b>PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN</b> | <b>NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL</b> |
|-----------------|----------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| S1              | 98                   | 96%                               | ALTA                                 |
| S2              | 98                   | 96%                               | ALTA                                 |
| S3              | 72                   | 71%                               | ALTA                                 |
| S4              | 76                   | 75%                               | ALTA                                 |
| S5              | 42                   | 41%                               | MEDIA                                |
| S6              | 67                   | 66%                               | MEDIA                                |
| S7              | 82                   | 80%                               | ALTA                                 |
| S8              | 53                   | 52%                               | MEDIA                                |
| S9              | 92                   | 90%                               | ALTA                                 |
| S10             | 46                   | 45%                               | MEDIA                                |
| S11             | 74                   | 73%                               | ALTA                                 |
| S12             | 79                   | 77%                               | ALTA                                 |
| S13             | 80                   | 78%                               | ALTA                                 |
| S14             | 86                   | 84%                               | ALTA                                 |
| S15             | 67                   | 66%                               | MEDIA                                |
| S16             | 92                   | 90%                               | ALTA                                 |
| S17             | 96                   | 94%                               | ALTA                                 |
| S18             | 77                   | 75%                               | MEDIA                                |
| S19             | 99                   | 97%                               | ALTA                                 |
| S20             | 83                   | 81%                               | ALTA                                 |
| S21             | 100                  | 98%                               | ALTA                                 |
| S22             | 93                   | 91%                               | ALTA                                 |
| S23             | 75                   | 74%                               | ALTA                                 |
| S24             | 49                   | 48%                               | MEDIA                                |
| S25             | 61                   | 60%                               | MEDIA                                |
| S26             | 81                   | 79%                               | ALTA                                 |
| S27             | 82                   | 80%                               | ALTA                                 |
| S28             | 88                   | 86%                               | ALTA                                 |
| S29             | 69                   | 68%                               | ALTA                                 |
| S30             | 87                   | 85%                               | ALTA                                 |
| S31             | 49                   | 48%                               | MEDIA                                |

Tabla 4.13 Resultados de los participantes por puntaje total obtenido, porcentaje de satisfacción y nivel que presentan.

En la tabla anterior se presentan los puntajes obtenidos de todos los participantes al igual que el porcentaje que representa dicho puntaje y la interpretación del nivel que presentan de Satisfacción laboral, dichos datos son en base a la revisión realizada según Barraza y Ortega (2009) autores del instrumento, misma que se detalla en el punto 3.4 del capítulo 3 de este estudio.

Se puede observar que de los participantes 22 obtuvieron un puntaje y porcentaje equivalente a un nivel alto de satisfacción que representa el 70.9 % de la muestra, mientras que 9 docentes obtuvieron un puntaje y porcentaje equivalente a un nivel medio de satisfacción que representa el 29.1 % de la muestra total.

| <b>EMSLD</b>                               |              |              |                    |                   |
|--|--------------|--------------|--------------------|-------------------|
| <b>DIMENSIONES</b>                         | <b>TOTAL</b> | <b>ITEMS</b> | <b>PUNTAJE MAX</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
| <b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>          | 228          | 3            | 279                | 81.7%             |
| <b>DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>               | 409          | 5            | 465                | 88.0%             |
| <b>CONDICIONES LABORALES</b>               | 455          | 7            | 651                | 69.9%             |
| <b>VALORACION DEL TRABAJO DESARROLLADO</b> | 258          | 4            | 372                | 69.4%             |
| <b>PARTICIPACIÓN</b>                       | 127          | 2            | 186                | 68.3%             |
| <b>FACTORES ORGANIZACIONALES</b>           | 318          | 5            | 465                | 68.4%             |
| <b>AMBIENTE FISICO</b>                     | 246          | 3            | 279                | 88.2%             |
| <b>EQUIPO DIRECTIVO</b>                    | 352          | 5            | 465                | 75.7%             |

Tabla 4.14. Puntaje total obtenido por dimensión del EMSLD y porcentaje de satisfacción.

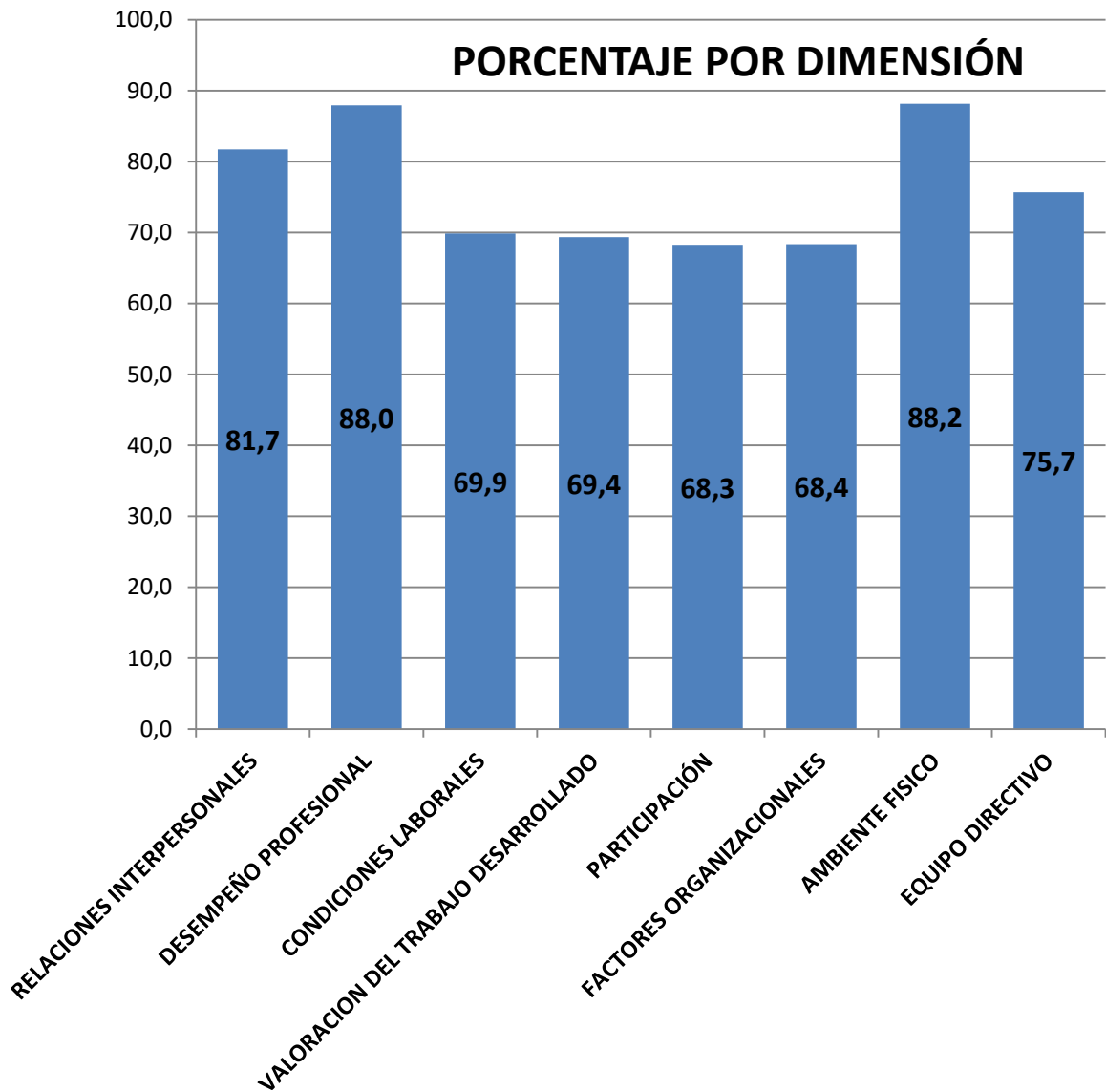


Gráfico 4: Porcentaje de las dimensiones del EMSLD.

Según los autores de este instrumento, que son Barraza y Ortega (2009) todas las dimensiones cuentan con un porcentaje equivalente a un nivel Alto (tabla 4.14), más es notorio que de estas dimensiones 4 son las que se encuentran con menor puntaje, que oscilan entre 68.3% y 69.9 % los cuales son: Participación, Factores Organizacionales, Valoración del trabajo desarrollado y condiciones laborales. Mientras que las dimensiones más altas con un porcentaje 88 % son: Ambiente Físico y Desempeño Profesional (gráfica 4), mismas que se explican en el Capítulo 2 de este estudio.

| ÍTEMS | PUNTAJE TOTAL | PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN | + / - | ÍTEMS | PUNTAJE TOTAL | PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN | + / - |
|-------|---------------|----------------------------|-------|-------|---------------|----------------------------|-------|
| 1     | 74            | 79.6%                      |       | 18    | 54            | 58.1%                      | -     |
| 2     | 80            | 86.0%                      |       | 19    | 56            | 60.2%                      | -     |
| 3     | 62            | 66.7%                      |       | 20    | 67            | 72.0%                      |       |
| 4     | 70            | 75.3%                      |       | 21    | 68            | 73.1%                      |       |
| 5     | 82            | 88.2%                      |       | 22    | 83            | 89.2%                      |       |
| 6     | 73            | 78.5%                      |       | 23    | 71            | 76.3%                      |       |
| 7     | 84            | 90.3%                      | +     | 24    | 86            | 92.5%                      | +     |
| 8     | 70            | 75.3%                      |       | 25    | 83            | 89.2%                      |       |
| 9     | 58            | 62.4%                      |       | 26    | 80            | 86.0%                      |       |
| 10    | 66            | 71.0%                      |       | 27    | 64            | 68.8%                      |       |
| 11    | 83            | 89.2%                      |       | 28    | 58            | 62.4%                      |       |
| 12    | 73            | 78.5%                      |       | 29    | 71            | 76.3%                      |       |
| 13    | 64            | 68.8%                      |       | 30    | 63            | 67.7%                      |       |
| 14    | 68            | 73.1%                      |       | 31    | 61            | 65.6%                      |       |
| 15    | 76            | 81.7%                      |       | 32    | 66            | 71.0%                      |       |
| 16    | 83            | 89.2%                      |       | 33    | 77            | 82.8%                      |       |
| 17    | 65            | 69.9%                      |       | 34    | 54            | 58.1%                      | -     |

Tabla 4.15 Porcentaje de Satisfacción por ítem.

## SATISFACCIÓN POR ÍTEM

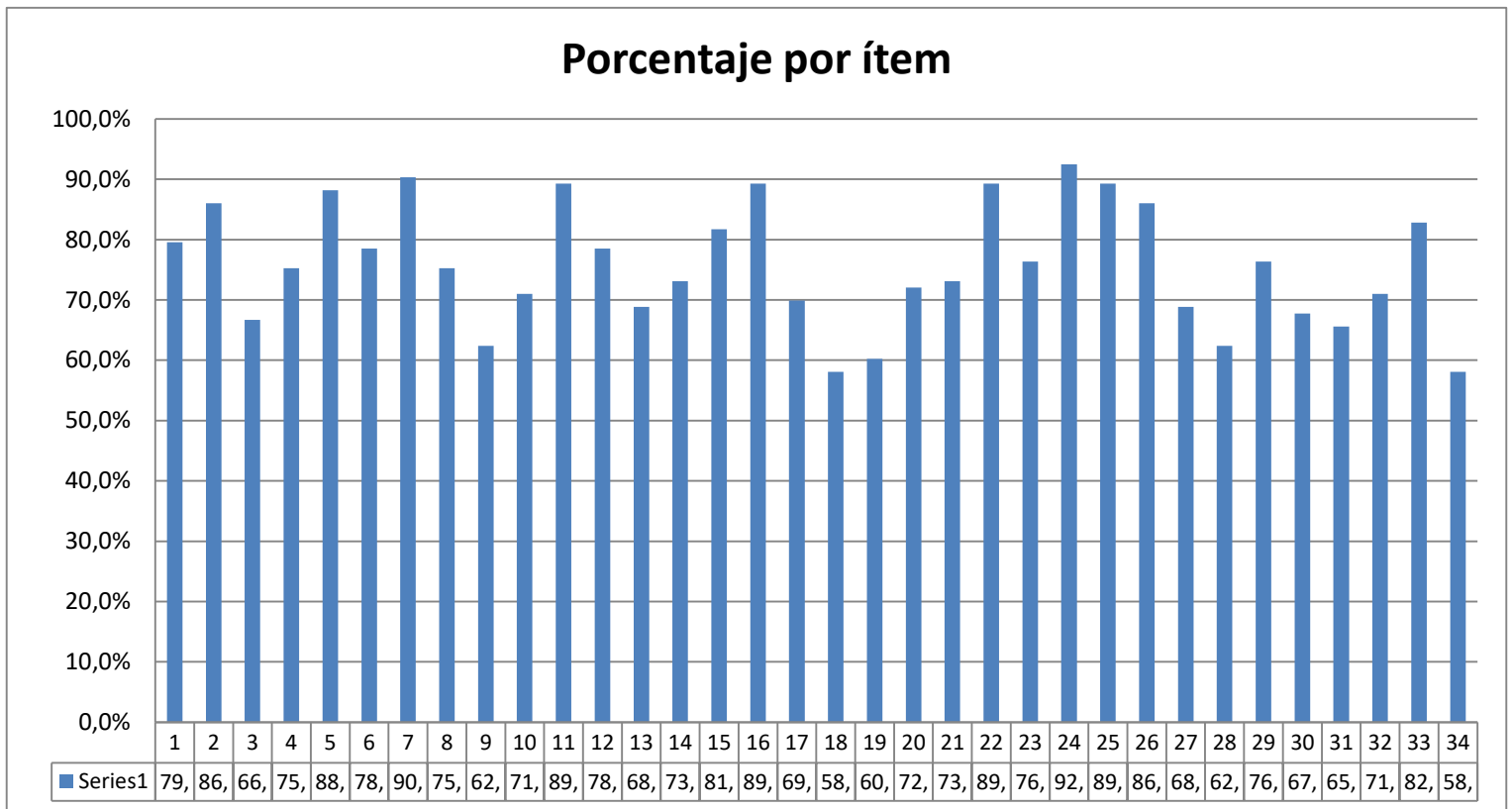


Gráfico 5: Porcentaje de satisfacción por ítem.

En la tabla 4.15 y gráfico 5 se puede observar que los porcentajes de satisfacción por ítem se encuentran en un porcentaje de 58.1 % hasta 92.5 %, identificando así que los ítems con menor porcentaje de satisfacción son el 18, 19 y 34, mientras que los ítems con mayor porcentaje son el 7 y 24, dichos ítems se muestran en la siguiente tabla.

### MAYOR Y MENOR PORCENTAJE DE ÍTEMS

| <b>ÍTEMS</b>  | <b>MENOR<br/>PORCENTAJE</b> | <b>DIMENSIÓN</b>          |
|---|-----------------------------|---------------------------|
| 18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.    | 58.1 %                      | Condiciones Laborales     |
| 19. El modo en que se respetan los reglamentos institucionales. | 60.2 %                      | Factores Organizacionales |
| 34. La forma en que puedo ascender de nivel salarial.           | 58.1 %                      | Condiciones Laborales     |
| <b>ÍTEMS</b>  | <b>MAYOR<br/>PORCENTAJE</b> | <b>DIMENSIÓN</b>          |
| 7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo.             | 90.3 %                      | Desempeño Profesional     |
| 24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.            | 92.5 %                      | Ambiente Físico           |

Tabla 4.17 Tabla con los ítems de mayor y menor porcentaje del total de participantes.

Como se puede observar en la tabla 4.17 los ítems que tienen menor porcentaje de satisfacción son de las dimensiones de Condiciones Laborales y Factores Organizacionales, mientras que los ítems con mayor porcentaje de Satisfacción son de las dimensiones de Desempeño Profesional y Ambiente Físico. Mismos que serán tomados en cuenta para recomendaciones a realizar a la IPES sobre la percepción y satisfacción que presentan sus docentes.

| <b>RESULTADO DE LA MUESTRA TOTAL</b> |                |                   |              |
|--------------------------------------|----------------|-------------------|--------------|
| <b>SATISFACCION LABORAL</b>          | <b>PUNTAJE</b> | <b>PORCENTAJE</b> | <b>NIVEL</b> |
| <b>TOTAL</b>                         | <b>2393</b>    | <b>76%</b>        | <b>ALTA</b>  |

Tabla 4.18 Resultados del EMSLD de la muestra total de participantes.

En la tabla 4.18 se presenta el puntaje total obtenido por los 31 docentes, dicho puntaje se convierte en porcentaje el cual es de 76%, que según los criterios de los autores equivale a un nivel de Satisfacción Laboral Alto., ya que se encuentra en el rango de 67 % a 100% mismo designado para ese nivel.

**Resumen del procesamiento de los casos**

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 31 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 31 | 100,0 |

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

Tabla 4.19 Tabla de resumen del procesamiento de los participantes.

**Estadísticos de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,960             | 34             |

Tabla 4. 20 Alfa de Cronbach del EMSLD

En las tablas 4.19 y 4.20 se demuestran que todos los resultados de los participantes son válidos, es decir ninguno es excluido y se obtiene un Alfa Cronbach de .960 considerándose como una aplicación confiable.



#### 4.4 Datos estadísticos de EGCEU (Compromiso Organizacional)

|                        |          | <b>Estadísticos</b>   |                  |
|------------------------|----------|-----------------------|------------------|
|                        |          | Puntaje de Compromiso | Número de Sujeto |
| N                      | Válidos  | 31                    | 31               |
|                        | Perdidos | 0                     | 0                |
| Media                  |          | 81,81                 |                  |
| Mediana                |          | 86,00                 |                  |
| Moda                   |          | 88                    |                  |
| Desv. típ.             |          | 10,647                |                  |
| Curtosis               |          | ,839                  |                  |
| Error típ. de curtosis |          | ,821                  |                  |
| Mínimo                 |          | 54                    |                  |
| Máximo                 |          | 97                    |                  |

Tabla 4.21 Estadísticas descriptivas con tendencia central.

En la Tabla 4.21 se muestran las Estadísticas descriptivas con tendencia central, donde la moda es 88 puntos, la media 81.81, la mediana es de 86 y la desviación típica es 10.647. El puntaje mínimo que se presenta es 54 puntos mientras que el máximo es de 97 puntos.

#### 4.5 Resultados del EGCEU (Compromiso Organizacional)

| Puntaje de Compromiso |            |            |                   |                      |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| 54                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 3,2                  |
| 56                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 6,5                  |
| 65                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 9,7                  |
| 69                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 12,9                 |
| 70                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 16,1                 |
| 71                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 19,4                 |
| 74                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 22,6                 |
| 75                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 25,8                 |
| 78                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 29,0                 |
| 79                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 32,3                 |
| 80                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 35,5                 |
| Válidos 82            | 2          | 6,5        | 6,5               | 41,9                 |
| 83                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 45,2                 |
| 84                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 48,4                 |
| 86                    | 2          | 6,5        | 6,5               | 54,8                 |
| 87                    | 2          | 6,5        | 6,5               | 61,3                 |
| 88                    | 4          | 12,9       | 12,9              | 74,2                 |
| 89                    | 2          | 6,5        | 6,5               | 80,6                 |
| 91                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 83,9                 |
| 92                    | 2          | 6,5        | 6,5               | 90,3                 |
| 93                    | 2          | 6,5        | 6,5               | 96,8                 |
| 97                    | 1          | 3,2        | 3,2               | 100,0                |
| Total                 | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Tabla 4.22 Puntaje de Compromiso de los participantes.

En la Tabla 4.22 se puede observar que la frecuencia entre los puntajes varía desde 54 puntos como menor puntaje y 97 puntos como mayor puntaje obtenido por los participantes.

| <b>DOCENTES</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> | <b>PORCENTAJE DE COMPROMISO</b> | <b>NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL</b> |
|-----------------|----------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| S1              | 92                   | 87.6%                           | ALTA                                 |
| S2              | 82                   | 78.1%                           | ALTA                                 |
| S3              | 71                   | 67.6%                           | ALTA                                 |
| S4              | 74                   | 70.5%                           | ALTA                                 |
| S5              | 65                   | 61.9%                           | MEDIA                                |
| S6              | 79                   | 75.2%                           | ALTA                                 |
| S7              | 87                   | 82.9%                           | ALTA                                 |
| S8              | 83                   | 79.0%                           | ALTA                                 |
| S9              | 97                   | 92.4%                           | ALTA                                 |
| S10             | 70                   | 66.7%                           | MEDIA                                |
| S11             | 82                   | 78.1%                           | ALTA                                 |
| S12             | 87                   | 82.9%                           | ALTA                                 |
| S13             | 88                   | 83.8%                           | ALTA                                 |
| S14             | 91                   | 86.7%                           | ALTA                                 |
| S15             | 80                   | 76.2%                           | ALTA                                 |
| S16             | 93                   | 88.6%                           | ALTA                                 |
| S17             | 89                   | 84.8%                           | ALTA                                 |
| S18             | 56                   | 53.3%                           | MEDIA                                |
| S19             | 86                   | 81.9%                           | ALTA                                 |
| S20             | 88                   | 83.8%                           | ALTA                                 |
| S21             | 93                   | 88.6%                           | ALTA                                 |
| S22             | 89                   | 84.8%                           | ALTA                                 |
| S23             | 88                   | 83.8%                           | ALTA                                 |
| S24             | 75                   | 71.4%                           | ALTA                                 |
| S25             | 78                   | 74.3%                           | ALTA                                 |
| S26             | 86                   | 81.9%                           | ALTA                                 |
| S27             | 84                   | 80.0%                           | ALTA                                 |
| S28             | 88                   | 83.8%                           | ALTA                                 |
| S29             | 69                   | 65.7%                           | MEDIA                                |
| S30             | 92                   | 87.6%                           | ALTA                                 |
| S31             | 54                   | 51.4%                           | MEDIA                                |

Tabla 4.23 Resultados de los participantes por puntaje total obtenido, porcentaje de compromiso y nivel que presentan.

En la tabla anterior se presentan los puntajes obtenidos de todos los participantes al igual que el porcentaje que representa dicho puntaje y la interpretación del nivel que presentan de Compromiso organizacional, dichos datos son en base a la revisión realizada según Tevni Grajales (2000) autor del instrumento, misma que se detalla en el punto 3.4 del capítulo 3 de este estudio.

Se puede observar que de los participantes, 26 obtuvieron un puntaje y porcentaje equivalente a un nivel alto de compromiso que representa el 83.8 % de la muestra, mientras que 5 docentes obtuvieron un puntaje y porcentaje equivalente a un nivel medio de compromiso que representa el 16.12 % de la muestra total.

| <b>EGCEU</b>          |              |              |                    |                   |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------------|-------------------|
| <b>DIMENSIONES</b>    | <b>TOTAL</b> | <b>ITEMS</b> | <b>PUNTJAE MAX</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
| <b>PARTICIPACIÓN</b>  | 616          | 6            | 930                | 66.2 %            |
| <b>IDENTIFICACIÓN</b> | 809          | 6            | 930                | 87.0 %            |
| <b>PERTENENCIA</b>    | 711          | 5            | 775                | 91.7 %            |
| <b>LEALTAD</b>        | 400          | 4            | 620                | 64.5 %            |

Tabla 4.24 Puntaje total obtenido por dimensión del EGCEU y porcentaje de compromiso.

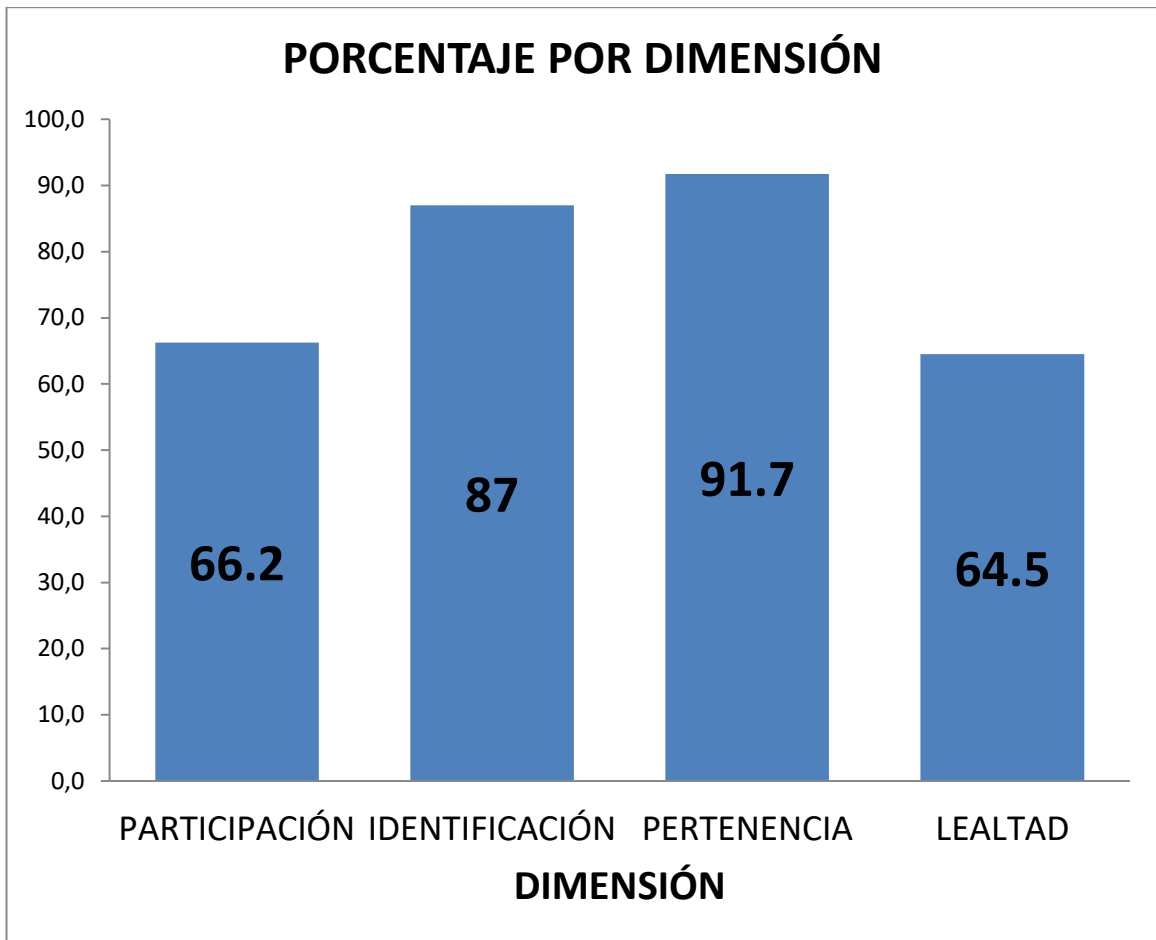


Gráfico 6: Porcentaje de las dimensiones del EGCEU.

Según el autor de este instrumento, que es Tevni Grajales (2000) las dimensiones de Identificación y Pertenencia cuentan con un porcentaje y puntaje equivalente a un nivel Alto, mientras que las dimensiones de Participación y Lealtad presentan un porcentaje y puntaje equivalente a un nivel Medio mismas que se explican en el Capítulo 2 de este estudio. (tabla 4.24 y gráfica 6)

| ÍTEMS | PUNTAJE TOTAL | PORCENTAJE DE COMPROMISO | + / - | ÍTEMS | PUNTAJE TOTAL | PORCENTAJE DE COMPROMISO | + / - |
|-------|---------------|--------------------------|-------|-------|---------------|--------------------------|-------|
| 1     | 115           | 74.2%                    |       | 12    | 137           | 88.4%                    |       |
| 2     | 70            | 45.2%                    | -     | 13    | 132           | 85.2%                    |       |
| 3     | 122           | 78.7%                    |       | 14    | 146           | 94.2%                    | +     |
| 4     | 73            | 47.1%                    | -     | 15    | 141           | 91.0%                    |       |
| 5     | 124           | 80.0%                    |       | 16    | 144           | 92.9%                    | +     |
| 6     | 112           | 72.3%                    |       | 17    | 148           | 95.5%                    | +     |
| 7     | 142           | 91.6%                    |       | 18    | 52            | 33.5%                    | -     |
| 8     | 138           | 89.0%                    |       | 19    | 119           | 76.8%                    |       |
| 9     | 127           | 81.9%                    |       | 20    | 106           | 68.4%                    |       |
| 10    | 129           | 83.2%                    |       | 21    | 123           | 79.4%                    |       |
| 11    | 136           | 87.7%                    |       |       |               |                          |       |

Tabla 4.25 Porcentaje de Compromiso por ítem.

### PORCENTAJE POR ÍTEM

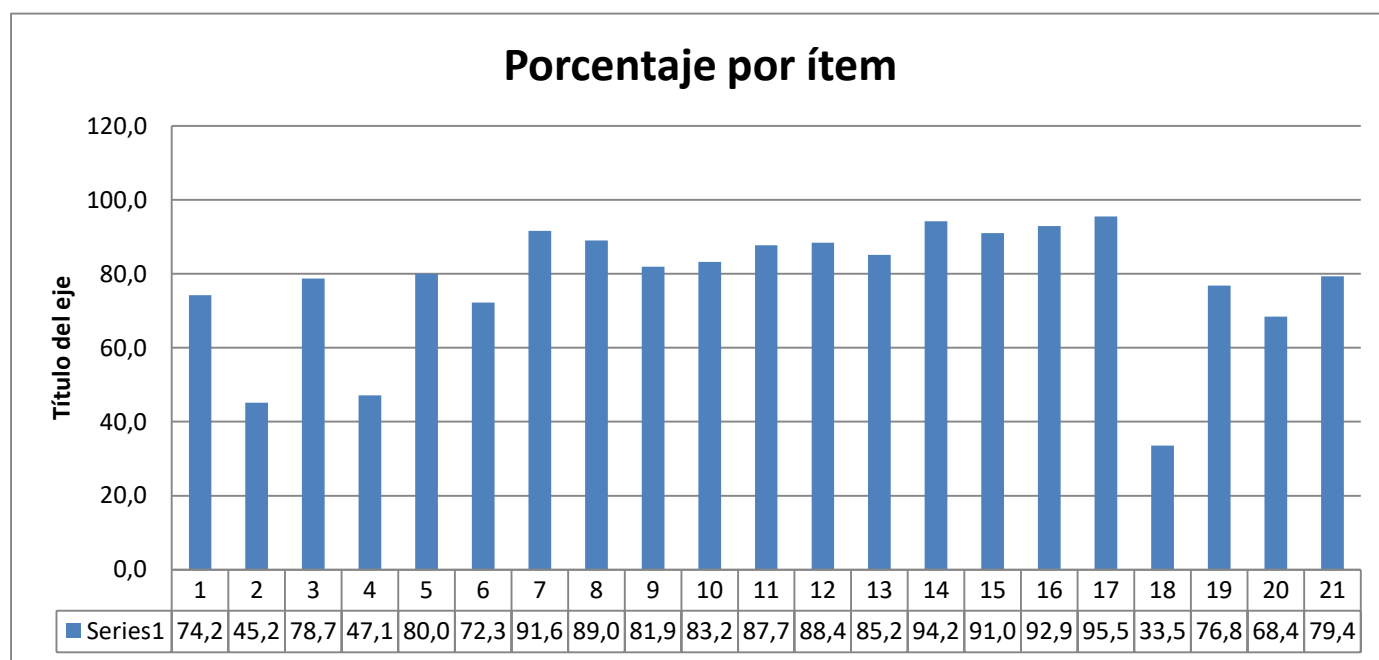


Gráfico 7: Porcentaje de compromiso por ítem.

En la tabla 4.25 y gráfico 7 se puede observar que los porcentajes de compromiso por ítem se encuentran en un porcentaje de 33.5 % hasta 95.5 %, identificando así que los ítems con menor porcentaje de satisfacción son el 2, 4 y 18, mientras que los ítems con mayor porcentaje son el 14, 16 y 17, dichos ítems se muestran en la siguiente tabla.

#### MAYOR Y MENOR PORCENTAJE DE ÍTEMS

| <b>ÍTEMS</b>  | <b>MENOR<br/>PORCENTAJE</b> | <b>DIMENSIÓN</b> |
|---|-----------------------------|------------------|
| 2. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos. | 45.2 %                      | Participación    |
| 4. Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.                       | 47.1 %                      | Participación    |
| 18. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.                  | 33.5%                       | Lealtad          |
| <b>ÍTEMS</b>  | <b>MAYOR<br/>PORCENTAJE</b> | <b>DIMENSIÓN</b> |
| 14. Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.                 | 94.2 %                      | Pertenencia      |
| 16. Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.                        | 92.9 %                      | Pertenencia      |
| 17. En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí defraudado.   | 95.5 %                      | Pertenencia      |

Tabla 4.26 Tabla con los ítems de mayor y menor porcentaje del total de participantes.

Como se puede observar en la tabla 4.26 los ítems que tienen menor porcentaje de satisfacción son de las dimensiones de Participación y Lealtad, pero en el ítem 18 el que tenga un porcentaje se considera como bueno ya que muestra el compromiso de los participantes.

Mientras que los ítems con mayor porcentaje de Compromiso son de la dimensión de Pertenencia, cabe mencionar que los ítems 14, 16 y 17 son negativos por lo que se hizo una recodificación de los resultados tomando como mayor valor la respuesta de Totalmente en desacuerdo (5 puntos) mientras que Totalmente de acuerdo con el menor valor (1 punto).

Todos los ítems serán tomados en cuenta para recomendaciones a realizar a la IPES sobre la percepción y compromiso que presentan sus docentes.

| <b>RESULTADO DE LA MUESTRA TOTAL</b>   |                |                   |              |
|--|----------------|-------------------|--------------|
| <b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL TOTAL</b> | <b>PUNTAJE</b> | <b>PORCENTAJE</b> | <b>NIVEL</b> |
|  | <b>2536</b>    | <b>78%</b>        | <b>ALTA</b>  |

Tabla 4.27 Resultados del EGCEU de la muestra total de participantes.

En la tabla 4.27 se presenta el puntaje total obtenido por los 31 docentes, dicho puntaje se convierte en porcentaje el cual es de 78 %, que según los criterios del autor equivale a un nivel de Compromiso Organizacional Alto, ya que se encuentra en el rango designado para ese nivel.



### Resumen del procesamiento de los casos

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 31 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 31 | 100,0 |

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

Tabla 4.28 Tabla de resumen del procesamiento de los participantes.

### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,834             | 21             |

Tabla 4.29 Alfa de Cronbach del EGCEU

En las tablas 4.28 y 4.29 se demuestran que todos los resultados de los participantes son válidos, es decir ninguno es excluido y se obtiene un Alfa Cronbach de .834 considerándose como una aplicación confiable.

#### 4.6 Resultados de Satisfacción Laboral (EMSLD) y Compromiso Organizacional (EGCEU) por Género.

– Satisfacción Laboral

| <b>HOMBRES</b> |                      |                   |                     |
|----------------|----------------------|-------------------|---------------------|
| <b>DOCENTE</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> | <b>PORCENTAJE</b> | <b>SATISFACCIÓN</b> |
| S2             | 98                   | 96,1%             | ALTA                |
| S4             | 76                   | 74,5%             | ALTA                |
| S5             | 42                   | 41,2%             | MEDIA               |
| S6             | 67                   | 65,7%             | MEDIA               |
| S7             | 82                   | 80,4%             | ALTA                |
| S9             | 92                   | 90,2%             | ALTA                |
| S10            | 46                   | 45,1%             | MEDIA               |
| S12            | 79                   | 77,5%             | ALTA                |
| S17            | 96                   | 94,1%             | ALTA                |
| S19            | 99                   | 97,1%             | ALTA                |
| S21            | 100                  | 98,0%             | ALTA                |
| S22            | 93                   | 91,2%             | ALTA                |
| S27            | 82                   | 80,4%             | ALTA                |
| S28            | 88                   | 86,3%             | ALTA                |
| S30            | 87                   | 85,3%             | ALTA                |

Tabla 4.30 Tabla de resultado de Satisfacción Laboral de cada docente hombre de la muestra.

| <b>HOMBRES</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> | <b>PORCENTAJE TOTAL</b> | <b>SATISFACCIÓN</b> |
|----------------|----------------------|-------------------------|---------------------|
|                | 1227                 | 80,2%                   | ALTA                |

Tabla 4.31 Tabla de resultados de la Satisfacción Total de los docentes hombres.

| <b>MUJERES</b> |                      |                   |                     |
|----------------|----------------------|-------------------|---------------------|
| <b>DOCENTE</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> | <b>PORCENTAJE</b> | <b>SATISFACCIÓN</b> |
| S1             | 98                   | 96%               | ALTA                |
| S3             | 72                   | 71%               | ALTA                |
| S8             | 53                   | 52%               | MEDIA               |
| S11            | 74                   | 73%               | ALTA                |
| S13            | 80                   | 78%               | ALTA                |
| S14            | 86                   | 84%               | ALTA                |
| S15            | 67                   | 66%               | MEDIA               |
| S16            | 92                   | 90%               | ALTA                |
| S18            | 77                   | 75%               | MEDIA               |
| S20            | 83                   | 81%               | ALTA                |
| S23            | 75                   | 74%               | ALTA                |
| S24            | 49                   | 48%               | MEDIA               |
| S25            | 61                   | 60%               | MEDIA               |
| S26            | 81                   | 79%               | ALTA                |
| S29            | 69                   | 68%               | ALTA                |
| S31            | 49                   | 48%               | MEDIA               |

Tabla 4.32 Tabla de resultado de Satisfacción Laboral de cada docente mujer de la muestra.

| <b>MUJERES</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> | <b>PORCENTAJE TOTAL</b> | <b>SATISFACCIÓN</b> |
|----------------|----------------------|-------------------------|---------------------|
|                | 1166                 | 71,4%                   | ALTA                |

Tabla 4.33 Tabla de resultados de la Satisfacción Total de las docentes mujeres.

En las tablas anteriormente expuestas (4.30,4.31,4.32 y 4.33) observamos los resultados del Instrumento de Satisfacción Laboral por género, teniendo así como resultado que tanto los docentes hombres como mujeres obtuvieron un puntaje equivalente a un nivel alto de satisfacción.

En las tablas 4.30 y 4.32 están los resultados de cada docente hombre y mujer, observando que de los 15 hombres solo 3 obtuvieron un nivel Medio lo que equivale al 20 % de la muestra total de hombres, mientras que los 12 restantes presentaron un nivel Alto, en el caso de las 16 mujeres, 6 obtuvieron un nivel Medio equivalente al 37.5% de la muestra total de mujeres, mientras que los 10 restantes presentan un nivel Alto.

Dentro de las tablas 4.31 y 4.33 observamos el puntaje total de ambos, hombres y mujeres presentan un nivel Alto de satisfacción, más en los porcentajes se puede concluir que los hombres presentan mayor satisfacción por una diferencia de 8.8%, ya que ellos presentan un 80.2% de satisfacción, mientras que ellas un 71.4%.

| <b>HOMBRES</b> |                      |                   |                   |
|----------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| <b>DOCENTE</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> | <b>PORCENTAJE</b> | <b>COMPROMISO</b> |
| S2             | 82                   | 78,1%             | ALTA              |
| S4             | 74                   | 70,5%             | ALTA              |
| S5             | 65                   | 61,9%             | MEDIA             |
| S6             | 79                   | 75,2%             | ALTA              |
| S7             | 87                   | 82,9%             | ALTA              |
| S9             | 97                   | 92,4%             | ALTA              |
| S10            | 70                   | 66,7%             | MEDIA             |
| S12            | 87                   | 82,9%             | ALTA              |
| S17            | 89                   | 84,8%             | ALTA              |
| S19            | 86                   | 81,9%             | ALTA              |
| S21            | 93                   | 88,6%             | ALTA              |
| S22            | 89                   | 84,8%             | ALTA              |
| S27            | 84                   | 80,0%             | ALTA              |
| S28            | 88                   | 83,8%             | ALTA              |
| S30            | 92                   | 87,6%             | ALTA              |

Tabla 4.34 Tabla de resultado de Compromiso Organizacional de cada docente hombre de la muestra.

| HOMBRES | PUNTAJE<br>TOTAL | PORCENTAJE<br>TOTAL | COMPROMISO |
|---------|------------------|---------------------|------------|
|         | 1262             | 80,1%               | ALTA       |

Tabla 4.35 Tabla de resultados del Compromiso Organizacional de los docentes hombres.

| MUJERES |                  |            |            |
|---------|------------------|------------|------------|
| DOCENTE | PUNTAJE<br>TOTAL | PORCENTAJE | COMPROMISO |
| S1      | 92               | 87,6%      | ALTA       |
| S3      | 71               | 67,6%      | ALTA       |
| S8      | 83               | 79,0%      | ALTA       |
| S11     | 82               | 78,1%      | ALTA       |
| S13     | 88               | 83,8%      | ALTA       |
| S14     | 91               | 86,7%      | ALTA       |
| S15     | 80               | 76,2%      | ALTA       |
| S16     | 93               | 88,6%      | ALTA       |
| S18     | 56               | 53,3%      | MEDIA      |
| S20     | 88               | 83,8%      | ALTA       |
| S23     | 88               | 83,8%      | ALTA       |
| S24     | 75               | 71,4%      | ALTA       |
| S25     | 78               | 74,3%      | ALTA       |
| S26     | 86               | 81,9%      | ALTA       |
| S29     | 69               | 65,7%      | MEDIA      |
| S31     | 54               | 51,4%      | MEDIA      |

Tabla 4.36 Tabla de resultado de Compromiso Organizacional de cada docente mujer de la muestra.

| <b>MUJERES</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> | <b>PORCENTAJE TOTAL</b> | <b>COMPROMISO</b> |
|----------------|----------------------|-------------------------|-------------------|
|                | 1274                 | 80,9%                   | ALTA              |

Tabla 4.37 Tabla de resultados del Compromiso Organizacional de las docentes mujeres.

En las tablas 4.34, 4.35, 4.36 y 4.37 observamos los resultados del Instrumento de Compromiso Organizacional por género, teniendo, así como resultado que tanto los docentes hombres como mujeres obtuvieron un puntaje equivalente a un nivel alto de compromiso.

En las tablas 4.34 y 4.36 están los resultados de cada docente hombre y mujer, observando que de los 15 hombres solo 2 obtuvieron un nivel Medio lo que equivale al 13.3 % de la muestra total de hombres, mientras que los 13 restantes presentaron un nivel Alto, en el caso de las 16 mujeres, 3 obtuvieron un nivel Medio equivalente al 18.75% de la muestra total de mujeres, mientras que los 13 restantes presentan un nivel Alto.

Dentro de las tablas 4.35 y 4.37 observamos el puntaje total de ambos, hombres y mujeres presentan un nivel Alto de compromiso, más en los porcentajes se puede concluir que las mujeres presentan mayor compromiso por una diferencia de 0.8%, ya que ellos presentan un 80.1% de satisfacción, mientras que ellas un 80.9%, la diferencia es muy poca entre ambos porcentajes.

#### 4.7 Correlación entre Satisfacción Laboral (EMSLD) y Compromiso Organizacional (EGCEU)

| DOCENTES | PUNTAJE              |                           |
|----------|----------------------|---------------------------|
|          | SATISFACCIÓN LABORAL | COMPROMISO ORGANIZACIONAL |
| S1       | 98                   | 92                        |
| S2       | 98                   | 82                        |
| S3       | 72                   | 71                        |
| S4       | 76                   | 74                        |
| S5       | 42                   | 65                        |
| S6       | 67                   | 79                        |
| S7       | 82                   | 87                        |
| S8       | 53                   | 83                        |
| S9       | 92                   | 97                        |
| S10      | 46                   | 70                        |
| S11      | 74                   | 82                        |
| S12      | 79                   | 87                        |
| S13      | 80                   | 88                        |
| S14      | 86                   | 91                        |
| S15      | 67                   | 80                        |
| S16      | 92                   | 93                        |
| S17      | 96                   | 89                        |
| S18      | 77                   | 56                        |
| S19      | 99                   | 86                        |
| S20      | 83                   | 88                        |
| S21      | 100                  | 93                        |
| S22      | 93                   | 89                        |
| S23      | 75                   | 88                        |
| S24      | 49                   | 75                        |
| S25      | 61                   | 78                        |
| S26      | 81                   | 86                        |
| S27      | 82                   | 84                        |
| S28      | 88                   | 88                        |
| S29      | 69                   | 69                        |
| S30      | 87                   | 92                        |
| S31      | 49                   | 54                        |

Tabla 4.38 Puntaje de ambos Instrumentos por sujeto.

### Correlaciones

|                 |    |                            | SL     | CO     |
|-----------------|----|----------------------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | SL | Coeficiente de correlación | 1,000  | ,779** |
|                 |    | Sig. (bilateral)           | .      | ,000   |
|                 |    | N                          | 31     | 31     |
|                 | CO | Coeficiente de correlación | ,779** | 1,000  |
|                 |    | Sig. (bilateral)           | ,000   | .      |
|                 |    | N                          | 31     | 31     |

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

Tabla 4.39 Rho de Spearman de SL (Satisfacción Laboral) y CO (Compromiso Organizacional).

En la tabla 4.38 se presentan los puntajes totales obtenidos por cada uno de los participantes en los 2 instrumentos que fueron aplicados, mismos que miden las variables de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, estos datos fueron tomados para así realizar un análisis de correlación no paramétrica con la Rho de Spearman, en el cual sale un coeficiente de correlación de .779\*\*.

En la tabla 4.39 se presenta la R de Spearman que se obtuvo ,779\*\*, diferentes autores expresan escalas de interpretación, donde este resultado se considera significativo con una correlación moderada fuerte ya que -1 es correlación negativa perfecta, 0 ninguna correlación y 1 correlación perfecta.

Cabe mencionar que, en este tipo de análisis de correlación, el hecho de que las dos variables tiendan a crecer o decrecer juntas no indica que la una tenga efecto directo o indirecto sobre la otra, ambas pueden estar influenciadas por otras variables, lo que se está demostrando es que existe una correlación entre ambas variables.



## CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

---

Por medio del presente estudio se logró comprobar que existe una relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Pública de Educación Superior, como aclaración esta IPES tiene la oferta educativa a nivel Licenciatura con carreras enfocadas a ingeniería, donde su principal matrícula son alumnos con un estrato socio-económico medio-bajo.

Como conclusión la Hipótesis se comprueba ya que, mediante el análisis de correlación no paramétrica, se observa que la R de Spearman es de .779 que es considerada como significativa, así sustentando que las variables de Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los Docentes están relacionadas entre sí. Analizando los niveles de Satisfacción Laboral y el nivel de Compromiso Organizacional ambos son Altos, por lo que se demuestra que la muestra total de participantes presentan el mismo nivel en ambas variables.

Se analizó cada una de las dimensiones de ambas variables donde las más altas fueron: el Ambiente físico y el Desempeño profesional en la variable de Satisfacción Laboral, mientras que en la variable de Compromiso Organizacional fue la de Pertenencia.

Mientras que las dimensiones de menor puntaje de ambas variables fueron: la Participación y los Factores organizacionales dentro de la variable de Satisfacción Laboral, mientras que en la segunda variable que es el Compromiso Organizacional fue la Lealtad, cabe mencionar que estas dimensiones siguen estando dentro de una ponderación

alta, más en comparación a las demás fueron de menor porcentaje y se consideran como dimensiones que se pueden mejorar por parte de la institución.

Las dimensiones más altas que presenta la Institución en ambos instrumentos pueden ser tomadas como fortalezas para ellos, y es lo que deben de seguir fomentando a sus empleados, mientras que las dimensiones que presentan menor porcentaje a las demás se deben de ver como áreas de oportunidad, para mejorar y así sus empleados se desempeñen aún mejor de los que ya lo hacen, por lo cual se propone el siguiente plan de recomendaciones.

Se recomienda seguir reforzando las dimensiones altas que son el Ambiente físico, que hace referencia a que los docentes están satisfechos con las instalaciones de la institución y todo lo relacionado con ellas como la ventilación, iluminación y el espacio físico donde se desempeñan, al igual que el Desempeño profesional, que se refiere a la motivación para realizar su trabajo, como la autonomía que tiene para desempeñarse y las diferentes actividades que realiza y la Pertenencia, que va en relación a que tan a gusto se siente el docente con la organización, que se desempeñe de forma satisfactoria, donde se siente participe y comprometido.

Mientras que las dimensiones con menor porcentaje son la Participación, es la forma en que los docentes perciben que son tomados en cuenta dentro de la institución enfocado en la toma de decisiones u opiniones que estos podrían aportar, los Factores organizacionales, es en los cuales se incluyen el respeto de reglas y normatividad , al igual que el ambiente de trabajo y la forma en que está organizada la institución dentro de

la variable de Satisfacción Laboral y la Lealtad en la variable de Compromiso Organizacional, que hace referencia a como el docente demuestra su compromiso con la institución, defendiendo a la misma, sintiéndose seguros en sus puestos. Estas dimensiones deben mejorarse por parte de la Institución.

Para poder reforzar la dimensiones altas y mejorar las dimensiones con menores porcentajes la Institución debe de saber la opinión de los docentes, su sentir y percibir dentro de sus labores, se recomiendan el establecimiento de encuestas de opinión al final de cada periodo escolar con el fin de detectar las fortalezas y áreas de oportunidad de la institución según la opinión de sus docentes, para que así la Institución pueda empezar un programa de mejora continua, a la par con evaluaciones de Desempeño de los empleados, con el fin de mantener una alta Satisfacción Laboral lo que conllevará a que el Compromiso que presenten sus empleados sea también alto.

Como otra recomendación para la Institución, estos pueden tomar en cuenta los ítems de cada instrumento para la realización de la encuesta de opinión, para así atacar directamente las áreas de oportunidad que se presentan. Dichos ítems se pueden observar en las tablas 4.17 y 4.26 junto con las dimensiones a las que pertenecen, con la finalidad de mejorar dichos aspectos que los docentes consideran no tan buenos o que no se están practicando por parte de la institución.

Desde mi punto de vista considero, que la antigüedad que presenta la institución que es aproximada a 5 años, han salido a flote y han sabido establecer una buena relación con sus docentes ya que estos se encuentran Satisfechos y Comprometidos en gran medida, siempre existirán factores, situaciones o procesos que se pueden mejorar, con este estudio se le está dando a la institución una información detallada de lo que perciben sus docentes, y como atacar estos puntos para lograr el beneficio de ambos.

Es recomendable que por parte de la Institución se fomente la participación de sus empleados en distintas actividades, fuera de sus labores a desempeñar, lo que influirá en la Identificación de estos con la Institución y el como la perciben, logrando así que los docentes logren sentirse aún más satisfechos con lo que hacen en la institución y que su labor tiene impacto dentro de la misma. Algunas de las actividades que se recomiendan son Torneos deportivos o de creatividad con los docentes y sus familiares, reconocimiento del desempeño de los empleados mediante una pequeña ceremonia ante compañeros y familiares de ser posible, fomentar la unidad y el trabajo en equipo mediante talleres o cursos, y diferentes actividades que la institución pueda considerar como adecuadas para realizar con sus empleados.

Por último, queda mencionar que los instrumentos que se aplicaron para medir los diferentes niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes cuentan con un alto nivel de confiabilidad según el alfa de Cronbach que se puede observar en las tablas 4.20 y 4.29.

## BIBLIOGRAFIA

---

Araujo González, M. Ponce Dávalos, T. García Iturriaga, S. (07 al 11 de noviembre de 2011) Perfil del nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior privada. Presentado en XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Distrito Federal, México.

Barraza Macías, A. (2008) Compromiso Organizacional de los Docentes: un estudio exploratorio. Avances en Supervisión Educativa: Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España. N° 8, 21–35.

Barraza Macías, A. Acosta Chávez, M. Ledesma Meza, E. (21 al 25 de septiembre de 2009) Compromiso Organizacional de los Docentes en una Institución de Educación Media Superior. Presentado en X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz, Veracruz, México.

Barraza, M. A. Ortega, M. Ortega, F. (2009) Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, Veracruz, México.

Bayona, C. Salome, G. Madorrán, C. (2000) Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. Revista Europea de Dirección y economía de la empresa. 9(1), 1 – 24.

De la Garza, M.T. Robles Hernández, J.A: (2009) El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económico administrativas de las IES Públicas frente a las necesidades de Capacitación Institucionales. *Revista Ciencia UAQ*. 2(2),69-78.

Díaz Barriga, F. Rigo, M. (2003) Realidades y Paradigmas de la función docente: implicaciones sobre la evaluación magisterial en educación superior. *Revista de la Educación Superior*. Vol 32, 53-61.

Draft, R.L. (2001) *Teoría y diseño organizacional*. México, D.F: CENGAGE Learning. Vaqnderbit University.

Galax Fontes, J.F. (2002) La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Revista Perfiles Educativo*. 24(96), 47-72.

García-Hernández, J. Gabari-Gambarte, M. Idoate-García, V. (2014) Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Fp-Fol de Navarra. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. N° 1 (3), 451-462.

Gibson, J.L. Ivancevich, J. Donelly, J. Konopaske, R.(2013) *Organizaciones: Comportamiento, Estructura y Procesos*. México: McGraw-Hill.

González Cuevas, O. (1997) El concepto de Universidad. *Resvita de la Educación Superior*. Vol. 26, 49-78.

Gorrochotegui, A. (2005) Compromisos de la docencia universitaria. Educación y Educadores. Vol. 8, 105-121.

Guevara Rivas, H. Dominguez Montiel, A. (2011) Aproximaciones Teóricas a la Calidad de Vida del profesor universitario. Revista de Bioética Latinoamericana. Vol. 8 (1), 61-74.

Guevara Rivas, H. Dominguez Montiel, A. (2011) Calidad de vida del docente universitario vista desde la Complejidad. Revista Cubana de Salud Pública. Vol. 37 (3).

Jaik Dipp, A. Tena Flores, J. Villanueva Gutierrez, R. (2010) Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Revista Electrónica Dialogos Educativos. N° 19, 119-130.

Jijena-Michel, R. Jijena-Michel, C. (2011) El Rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente. Horizontes Empresariales, 10, 41-55.

Jiménez Figueroa, A. Jara Gutiérrez, M. Miranda Celis, E. (2012) Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. Revista Semestral Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional. Vol. 16 (1), 125-134.

Kreitner, K. (1997) *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Loli Pineda, A. (2007) Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Revista Producción y Gestión*. 10(2), 30-37

Loli Pineda, A. Cuba, E. (2007) Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias, *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*. N° 1, Vol. 10, 103-108.

MacMillan, R. (2001) Influences of Workplace Conditions on Teacher's Job Satisfaction. *The Journal of Educational Research*. N° 1 Vol. 93, 39-47.

Maldonado-Radillo, S. Ramírez Barón, M. García Rivera, B. Chairez Venegas, A. (2014) Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*. N° 47, 12-18.

Mañas, M.A. et al. (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema* 19(3), 395-400.

Martínez, A. Ferraro de Velo, A. (2009) *El Profesor Universitario: Reflexiones acerca de la esencia del docente universitario en la sociedad actual*. Edutecne. Argentina.

Rojas, M.L. Zapata, J.A. Grisales, H. (2008) Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, *Rev Fac Nac Salud Pública* 2009. 27(2), 198-210.



Rusu, R. (2013) Organizacional commitment and job satisfaction. Buletin Stiintific .Nº 1 Vol. 35, 52-55.

Zabalza, M.A. (2009) Ser profesor universitario hoy. Revista La Cuestión Universitaria. Universidad de Santiago de Compostela. (5), 69-81.

**ANEXO 1: ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE  
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE (EMSLD)**

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

### ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE (EMSLD)

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

|              |   |   |  |  |
|--------------|---|---|--|--|
| <b>Edad:</b> | <b>Género:</b>  | <b>Tipo de Contrato:</b>  | <b>Antigüedad:</b>                                   | <b>Grado de Estudios:</b>  |
|              | <input type="checkbox"/> Hombre<br><input type="checkbox"/> Mujer | <input type="checkbox"/> Profesor de Asignatura<br><input type="checkbox"/> Profesor de Tiempo Completo | <input type="text"/> Años <input type="text"/> Meses | <input type="checkbox"/> Licenciatura<br><input type="checkbox"/> Maestría<br><input type="checkbox"/> Doctorado |

**INSTRUCCIONES:** Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

|                            |                      |                        |                              |
|----------------------------|----------------------|------------------------|------------------------------|
| TS (Totalmente satisfecho) | AS (Algo satisfecho) | AI (Algo insatisfecho) | TI (Totalmente insatisfecho) |
|----------------------------|----------------------|------------------------|------------------------------|

| ¿Qué tan satisfecho estoy con...?   | TS | AS | AI | TI |
|---|----|----|----|----|
| 1. Las relaciones Interpersonales que tengo con mis compañeros docentes                                       |    |    |    |    |
| 2. Las actividades docentes que desempeño en este momento   |    |    |    |    |
| 3. La información que me brinda la Institución con relación a mis condiciones o problemas laborales           |    |    |    |    |
| 4. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes   |    |    |    |    |
| 5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo  |    |    |    |    |
| 6. Las oportunidades que me brinda la Institución para desarrollarme profesionalmente                         |    |    |    |    |
| 7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo  |    |    |    |    |
| 8. La equidad con que se nos trata por parte del personal directivo   |    |    |    |    |
| 9. La opinión que tiene la comunidad nuevoleonense sobre los académicos de esta Institución                   |    |    |    |    |
| 10. Mi forma de participar en la toma de decisiones   |    |    |    |    |
| 11. Las relaciones Interpersonales que tengo con los alumnos de la Institución                                |    |    |    |    |
| 12. La forma en que el personal directivo de esta Institución supervisa mi trabajo                            |    |    |    |    |
| 13. La forma en que se respeta la normatividad Institucional  |    |    |    |    |
| 14. El ambiente de trabajo que existe en la Institución   |    |    |    |    |
| 15. La forma en que me trata el personal directivo  |    |    |    |    |
| 16. La ventilación del espacio físico donde laboro  |    |    |    |    |
| 17. El modo en que el personal directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la Institución            |    |    |    |    |
| 18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo   |    |    |    |    |
| 19. El modo en que se respetan los reglamentos Institucionales  |    |    |    |    |
| 20. La información que me brindan los distintos departamentos de la Institución para llevar a cabo mi trabajo |    |    |    |    |
| 21. El apoyo y las facilidades que me brinda el personal directivo para desarrollarme profesionalmente        |    |    |    |    |
| 22. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo                       |    |    |    |    |
| 23. Las relaciones Interpersonales que tengo con el personal directivo de la Institución                      |    |    |    |    |
| 24. La iluminación del espacio físico donde trabajo   |    |    |    |    |
| 25. El nivel laboral que tengo  |    |    |    |    |
| 26. Lo motivador que es mi trabajo  |    |    |    |    |
| 27. La forma en que valora mi trabajo el personal directivo de la Institución                                 |    |    |    |    |
| 28. La remuneración económica que percibo   |    |    |    |    |
| 29. La cantidad del trabajo que se me asigna  |    |    |    |    |
| 30. La forma en que está organizada la Institución  |    |    |    |    |
| 31. La forma en que toman en cuenta mis opiniones   |    |    |    |    |
| 32. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes  |    |    |    |    |
| 33. El espacio físico donde realizo mi trabajo  |    |    |    |    |
| 34. La forma en que puedo ascender de nivel salarial  |    |    |    |    |

**Gracias por su participación.**

**ANEXO 2: ESCALA DE GRADO DE  
COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS  
UNIVERSITARIOS (EGCEU)**

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

**ESCALA DEL GRADO DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS UNIVERSITARIOS (EGCEU)**

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

|              |                         |   |                    |   |
|--------------|-------------------------|---|--------------------|---|
| <b>Edad:</b> | <b>Género:</b>          | <b>Tipo de Contrato:</b>                                      | <b>Antigüedad:</b> | <b>Grado de Estudios:</b>                         |
|              | ___ Hombre<br>___ Mujer | ___ Profesor de Asigantura<br>___ Profesor de Tiempo Completo | ___ Años ___ Meses | ___ Licenciatura<br>___ Maestría<br>___ Doctorado |

Con el fin de conocer la forma como usted percibe su experiencia laboral en esta institución le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación.

Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

|                                 |                                   |                             |                                |                              |
|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| <b>Totalmente en desacuerdo</b> | <b>Medianamente en desacuerdo</b> | <b>No lo tengo definido</b> | <b>Medianamente de acuerdo</b> | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>1</b>                        | <b>2</b>                          | <b>3</b>                    | <b>4</b>                       | <b>5</b>                     |

| <b>Declaraciones</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.  |          |          |          |          |          |
| 2. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.  |          |          |          |          |          |
| 3. Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución. |          |          |          |          |          |
| 4. Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.  |          |          |          |          |          |
| 5. Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.  |          |          |          |          |          |
| 6. Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.   |          |          |          |          |          |
| 7. Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa. |          |          |          |          |          |
| 8. Fue una buena decisión trabajar en esta institución.  |          |          |          |          |          |
| 9. Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.  |          |          |          |          |          |
| 10. Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.  |          |          |          |          |          |
| 11. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.                                  |          |          |          |          |          |
| 12. Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.   |          |          |          |          |          |
| 13. No tengo la sensación de pertenecer a la institución.  |          |          |          |          |          |
| 14. Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.  |          |          |          |          |          |
| 15. Siento que no soy parte de la institución.   |          |          |          |          |          |
| 16. Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.   |          |          |          |          |          |
| 17. En el momento que entre a trabajar en esta institución me senti defraudado.  |          |          |          |          |          |
| 18. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.   |          |          |          |          |          |
| 19. Para mí esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.   |          |          |          |          |          |
| 20. Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.       |          |          |          |          |          |
| 21. Anheo tener un trabajo diferente.  |          |          |          |          |          |

Gracias por su participación.

## **ANEXO 3: CARTA DE CONSENTIMIENTO DE LA IPES**



Apodaca, Nuevo León a 11 de febrero de 2016

### Carta de Consentimiento Informado

**Estimado Dr. Alberto Pérez Unzueta  
Presente.-**

Por medio de la presente me permito informarle que actualmente me encuentro cursando la Maestría en Psicología con Orientación en Psicología Laboral y Organizacional en la Facultad de Psicología de la UANL, realizando mi tesis para titulación, sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios. El objetivo del estudio es conocer los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional que presentan los docentes y que factores influyen en estas variables, estos aspectos se consideran relevantes para saber cómo se perciben los docentes en su trabajo y en la institución donde laboran.

Pongo a su consideración mi petición de realizar una recolección de datos en la Universidad Politécnica de Apodaca, misma que consistirá en invitar a los docentes a participar en el llenado de dos encuestas, con una duración máxima de aplicación de 10 minutos en el lugar y horario que los docentes indiquen, de manera que no se interfiera con sus labores.

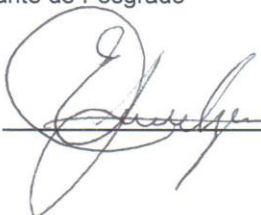
**Confidencialidad:** Toda la información que Usted nos proporcione para el estudio será de carácter estrictamente confidencial, será utilizada únicamente por la Lic. Elsy Jocelyn Hernández Chapa y no estará disponible para ningún otro propósito. Los docentes quedarán identificados por una clave que oculte su identidad. Los resultados de este estudio serán publicados en la tesis a presentar para la obtención de grado de maestra.

La participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Los docentes estarán en plena libertad de participar o de retirar su participación del mismo en cualquier momento.

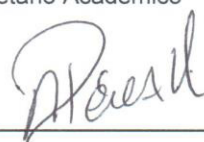
**Consentimiento para la participación de la Universidad Politécnica de Apodaca en el estudio:**

Su firma indica su aceptación para que la Lic. Elsy Jocelyn Hernández Chapa tenga permiso de la institución para invitar a participar voluntariamente a los docentes en el presente estudio, nombrado **“Estudio sobre la Satisfacción Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional del personal docente de una Institución Pública de Educación Superior en Nuevo León”**.

Lic. Elsy Jocelyn Hernández Chapa  
Estudiante de Posgrado

Firma: 

Dr. Alberto Pérez Unzueta  
Secretario Académico

Firma: 



**CURRICULUM VITAE**  
ELSY JOCELYN HERNÁNDEZ CHAPA  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA, UANL

elsy\_jocelyn\_90@hotmail.com



**Datos generales:**

- Edad: 25 años.
- Fecha de Nacimiento: 11 de octubre de 1990.
- Lugar de Nacimiento: San Nicolás de los Garza, N.L.
- Estado civil: Soltera. 1 hijo.
- Nacionalidad: Mexicana.

**Historial Académico:**

- Preparatoria #5 UANL Sabinas Hgo. 2006-2008.
- Centro de Idiomas, Inglés Campus UANL Sabinas Hgo. 2005-2008.
- Facultad de Psicología UANL, Lic. en Psicología enfoque en Psicología Clínica 2008-2013. Prácticas en la Unidad de Servicios Psicológicos (2 años).
- Diplomado para Implementar el Programa de Educación Superior Incluyente para Personas con Discapacidad, Universidad Tecnológica de Santa Catarina. 2015.
- Maestría en Psicología con Orientación en Psicología Laboral y Organizacional, Facultad de Psicología UANL 2015-2016.

**Nombramientos:**

- Miembro del Honorable Consejo Universitario como Consejera Alumna de la Facultad de Psicología UANL 2011-2012.
- Miembro de la Comisión de Licencias y Nombramientos UANL 2011-2012.
- Representante Suplente de la Universidad Politécnica de Apodaca en el Comité Técnico del Programa de Becas Nacional para la Educación Superior Manutención del Estado de Nuevo León 2014-2015.

**Experiencia Laboral:**

- Becaria del Departamento de Becas PRONABES en la Facultad de Psicología 2010-2011.
- Auxiliar Administrativo de la Biblioteca de la Facultad de Psicología UANL 2013.
- Asistente Administrativo del Departamento de Asesorías y Tutorías en la Universidad Politécnica de Apodaca 2013.
- Jefe de Departamento de Asesorías y Tutorías en la Universidad Politécnica de Apodaca 2013-2015.
- Coordinadora de Becas Institucionales en la Universidad Politécnica de Apodaca 2014-2015.