

## LA SATISFACCIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COBACH EN EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ – MÉXICO

Satisfaction and commitment to work among teachers of COBACH in the Mexican state of San Luis Potosí

Fecha de recibido: 30 / 04 / 2020

Fecha de aceptación: 27 / 05 / 2020

**Francisco Javier Rodríguez Velázquez.** Estudiante del Doctorado en Administración en la Universidad Tangamanga, maestro en Mercadotecnia de la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID). México. **Correo electrónico:** frodiguez@yahoo.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8745-1706>

**Armando Sánchez Macías.** Doctor en Educación de la Universidad Abierta de Tlaxcala, maestro en Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, contador público de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Profesor Investigador. Coordinación Académica Región Altiplano Oeste, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. **Correo electrónico:** armando.sanchez@uaslp.mx **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9575-3248>

### Cómo citar este artículo

Rodríguez Velázquez, F.J., Sánchez Macías, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí – México. NOVUM, 2(10), 284 - 297.

### Resumen

**Objetivo:** con este artículo se busca determinar los niveles de satisfacción y compromiso laboral de los trabajadores docentes en una institución de educación media superior, así como su posible relación.

**Metodología:** se realiza una investigación de tipo cuantitativo con enfoque mixto. El diseño es no experimental, transversal y de alcance descriptivo-correlacional. Las variables objeto de estudio son dos: la Satisfacción Laboral mediante la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente y el Compromiso Laboral.

**Hallazgo:** se encontró que en términos generales la satisfacción laboral es inadecuada, asimismo que el compromiso laboral, aunque no se encuentra en niveles muy altos se considera en niveles suficientes.

**Conclusión:** existe una correlación directa y positiva -aunque no fuerte- entre las variables satisfacción y compromiso laboral. Sin embargo, la regresión lineal mostró una bondad de ajuste pequeña, lo cual no permite afirmar que exista una relación entre las variables que pueda destacarse. Se encontró además que, el turno es un factor sociodemográfico que afecta la satisfacción laboral y que pertenecer al turno matutino es mejor percibido que el vespertino. **Palabras clave:** Satisfacción en el trabajo; Compromiso contractual; Personal educativo; Enseñanza.

### Abstract

**Objective:** The purpose of this article is determining the levels of satisfaction and commitment to work among teachers in an institution of medium-high educational level, as well as its possible relation.

**Methodology:** A qualitative and mixed-focus quantitative research was implemented. The design is non-experimental, transversal and considers a descriptive-correlational scope. Variables that were items of



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

study were: Work Satisfaction through the Multidimensional Scale of Teaching and Working Satisfaction (Spanish acronym: EMSLD) and Commitment to Work. **Finding:** In general terms, it was possible to find that work satisfaction is unsuitable, same as commitment to work, even when these are not considered on high but sufficient levels. **Conclusion:** There exists a different and positive correlation – although not especially stronger – between the satisfaction and work commitment varying values. Nevertheless, lineal regression showed a tiny goodness of fit, which allows confirmation regarding the relation existing between the variables that can highlight. Besides, it was also possible to find that schedules are a socio-demographic fact that can affect the commitment to work and belonging to daytime work forces has a better perception than doing so to the evening schedules. **Keywords:** Job satisfaction; Contract law; Educational personnel; Teaching.

## Introducción

Está demostrado que la satisfacción laboral es uno de los principales factores que influyen en el compromiso con la organización y la actitud de los trabajadores frente a sus obligaciones laborales. Estos surgen a partir de la relación trabajo - expectativas del trabajador. Cualquier empresa o institución que tenga como objetivo aumentar el rendimiento deberá tener presente tanto la satisfacción y la motivación laboral como los principales factores del logro de la misión, la visión de esta y el compromiso con la organización (Zubiri, 2013).

Investigaciones acerca de la motivación y satisfacción laboral se originan con la incorporación de los psicólogos a la investigación en administración, denominada la escuela de las relaciones humanas. Los estudios realizados por Elton Mayo en la Western Electric Company en Hawthorne tuvieron un gran auge y sentaron las bases de este enfoque. Los principales resultados mostraron que la productividad está relacionada por la atención que se presta a los trabajadores. El ser tomado en cuenta ayuda a mejorar la moral, lo cual permite mejorar la eficiencia en el trabajo (Perrow, 1991).

Considerado como pionero en los estudios sobre satisfacción laboral, Hoppock (1935) modificó sustancialmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su relación laboral, en las que destaca dos razones básicas: (a) la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano y; (b) 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.

El nivel de satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples factores y el logro de este depende principalmente del individuo: su historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, las actitudes, la autoestima, la autovaloración, el entorno sociocultural, por mencionar algunos. Estas particularidades desarrollan un conjunto de expectativas, necesidades y aspiraciones en relación a las áreas personal y laboral que determinan los niveles antes mencionados (Barraza Macías y Ortega Muñoz, 2010).

Por otro lado, la mayoría de las investigaciones sobre el compromiso organizacional se han realizado en instituciones (no educativas) y su enfoque se relaciona principalmente en aspectos que inciden en la productividad de los



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

trabajadores. Se ha establecido que el compromiso con la organización es un factor muy importante para que el cambio de los procesos sea no solo en la productividad, sino también en el desarrollo integral de los participantes (Barraza Macías y Acosta Chávez, 2008).

Guillén y Guil (2000), conceptualizan la de satisfacción laboral y la definen como un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona; para Locke (1976), es una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental. Por su parte Peiró (1994), la considera una actitud afectiva distinguiendo dos modelos: el modelo unidimensional que aborda la actitud hacia el trabajo de manera general y modelo multidimensional que contempla distintas dimensiones concretas del trabajo.

Otros pioneros en estas áreas son Meyer y Allen (1991), quienes describen el compromiso con la organización “[...] como un estado psicológico que influye de manera importante en el desarrollo del trabajo de los empleados” (p. 717). Por su parte, Modway, Steer y Porter; Buchanan, Etzioni, Mael, Katz y Kahan; Neubert, y Cady, (citados en Hernández-Molinar, 2008) coinciden en asumir el compromiso hacia la organización como la fuerza de identificación, aceptación y satisfacción del individuo con la organización en particular, propicia su mayor participación. Mencionan, además, el compromiso normativo, desarrollado con una perspectiva del sentimiento de obligación que el individuo tiene para permanecer en la organización, bajo el pensamiento “qué es lo correcto” y “qué es lo que se debe hacer”. Este

sentimiento de lealtad con la organización puede deberse aprensiones de tipo cultural o familiar (Hernández-Molinar, 2008).

En el ámbito educativo existen investigaciones relacionadas con la satisfacción. Un metaanálisis realizado por Barraza Macías y Acosta Chávez (2008), encontró que, en América Latina, la mayoría de los docentes no se encontraban comprometidos hacia los directivos de la institución. Así mismo, la idea de que los intereses, necesidades y aspiraciones no son tomadas en cuenta. En San Luis Potosí, Villareal Guzmán (2009) y Recio Reyes, Balderas Huerta y Martínez López (2016) realizan investigaciones sobre satisfacción laboral, actitudes y compromiso con la organización con grupos de profesores de San Luis Potosí. También Quintero Díaz y Sánchez Macías (2019) exponen que la satisfacción está relacionada con la percepción del clima organizacional según un estudio en dos Institutos tecnológicos.

Existe en la literatura, estudios descriptivos no experimentales como el caso de Ramírez (2007) y Olivares Preciado, Quintana del Solar, Matta Morales, Choy Lisung, Ronquillo Herrera y Maldonado Mendoza (2006); estudios de tipo correlacional de la satisfacción laboral y otras variables como el estrés (González, 2008), acerca de las condiciones de trabajo (De Frutos, González, Maillo, Peña y Riesco, 2007), del impacto del síndrome de Burnout (Hermosa, 2006), de la satisfacción académica (Padilla, Jiménez y Ramírez, 2009), del clima organizacional (Chiang y Núñez, 2003) y el compromiso institucional (Dipp, Flores y Gutiérrez, 2010). De manera generalizada en estas investigaciones se considera el compromiso de los



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

profesores como un factor crítico en el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje y como consecuencia el incremento en la calidad de la educación.

Considerando que el compromiso de los profesores es un concepto complejo, se destacan tres dimensiones: (a) compromiso con los estudiantes, (b) compromiso con la profesión (docencia) y, (c) compromiso con la organización (lugar de trabajo); este último el más estudiado, dependiendo también del contexto analizado (Bolívar, 2010). Se asume entonces que compromiso con la organización se refiere a la identificación que el profesor tiene con los valores, la misión y la visión de la institución, sentido de pertenencia y deseo de continuar o permanecer en la misma.

## 1. Justificación

Desde su creación en 1984, el subsistema Colegio de Bachilleres de San Luis Potosí (COBACH) ha sido un referente en la Educación Media Superior (EMS) en el estado. El COBACH es un subsistema compuesto por 40 planteles distribuidos en el estado; así como, 30 centros de Educación Media Superior a Distancia (EMSAD) en los que laboran 825 docentes que atienden a 27,264 alumnos. En el sistema COBACH como en otras organizaciones, es de vital importancia conocer la satisfacción de los docentes, los motivadores y su compromiso con la institución, ya que esto permitirá mejorar sus prácticas y procesos para seguir manteniéndose como una Institución Educativa de Calidad.

En el COBACH no se cuenta con estudios referentes a la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores docentes, por ello, es que el presente trabajo tiene como finalidad identificar las variables que influyen en

la satisfacción laboral y el posible impacto que estas tienen sobre las actitudes y el compromiso de los docentes con la institución. Con base en este panorama, se decidió tener un primer acercamiento mediante un estudio exploratorio y correlacional que permitiera conocer este tema y posteriormente, hipotetizar un modelo explicativo que conduzca a identificar posibles variables causa-efecto o moduladoras.

En la actualidad no existe información disponible que evidencie las repercusiones y el impacto respecto al nivel de compromiso de los docentes con la institución. A través de los años, entre la organización sindical y la dirección general, se han buscado diversas estrategias y factores motivacionales para el beneficio de los trabajadores; sin embargo, esto no determina el nivel de compromiso y el nivel de satisfacción de los docentes. Con esta investigación se pretendieron determinar los aspectos relacionados con la satisfacción, la motivación y el compromiso, cómo estos pueden proporcionar una herramienta para buscar mecanismos de mejora para elevar el compromiso de los docentes y como consecuencia elevar el nivel educativo de la EMS en el COBACH.

## 2. Referentes Teóricos

En este apartado se muestra una revisión de la literatura, tanto en artículos científicos, tesis doctorales y otros bancos de datos, con el fin de conceptualizar los temas de estudio, las variables relacionadas y estudios ya realizados, para dar enfoque al objeto de estudio.

### 2.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal relacionada con el trabajo basada en la creencia convencional de que los trabajadores



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

felices son los más productivos, sin embargo, la satisfacción laboral no se encuentra generalmente relacionada con el rendimiento de la tarea, no obstante, esta afirmación no ha sido un impedimento para que los investigadores hayan continuado estudiándola, considerando sus relaciones con otras variables involucradas en el comportamiento laboral como: el ausentismo, la rotación, la reclamaciones y quejas de los trabajadores, y en un sentido más amplio, la salud mental y las relaciones entre la vida laboral y familias (Alcover, Martínez Iñigo, Rodríguez Mazo y Domínguez Bilbao, 2004). La satisfacción laboral ha sido abordada por diferentes áreas de estudio, como la psicología y la administración. Robbins (2004), la define como una actitud general hacia el trabajo: la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir. Davis y Newstrom (2003), la asumen como el conjunto de sentimientos y emociones, favorables o desfavorables, con los que los trabajadores ven su empleo; es decir, actitudes afectivas de agrado y desagrado: sentimientos, pensamientos e intenciones de actuar.

Por otro lado, Bencsik y Nag (2007), identificaron la satisfacción como una representación mental de los factores que son característicos del ámbito de sus actividades y que afectan las actitudes que tienen de acuerdo con la representación mental que se hicieron. Es una actitud que evoluciona de acuerdo con su relación con los sueldos, a las condiciones de trabajo, la dirección de su trabajo, su desarrollo y sus relaciones sociales. Con esto se puede concluir que la satisfacción es: (a) una actitud resultado de intangibles, traducida en hechos tangibles o visibles (comportamiento) y; (b) generada por sentimientos, emociones y

pensamientos, es decir, por procesos dados en el interior del individuo que se provocan a partir de estímulos.

La satisfacción laboral también se ha abordado desde el componente afectivo, es decir, en la satisfacción laboral influye el sentir y el pensar de la persona respecto a su trabajo. Partiendo de este enfoque se asume como la valoración afectiva interna que realiza el trabajador acerca de la condiciones y situaciones a las que se enfrenta en su día a día (Alcover, Martínez Iñigo, Rodríguez Mazo y Domínguez Bilbao, 2004). Por lo tanto, la satisfacción no depende de un solo factor, sino bien del resultado de un conjunto de elementos individuales y organizacionales que se manifiesta como una forma de comportamiento; es decir, más como una actitud (Davis y Newstrom, 2003).

Aunque muchos de los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo están bajo control del administrador, también es cierto que las personas difieren en su disposición personal cuando se integran a una organización. Algunas son optimistas, alegres y corteses, en cuyo caso se dice que tienen afectividad positiva. Otras son en general, pesimistas, irritables e incluso ásperas y se dice que la suya es una afectividad negativa. Lo anterior es muy relevante, ya que los estudios de satisfacción en el trabajo frecuentemente se concentran en las diversas partes que se consideran importantes, puesto que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el empleado se comporte de cierta manera (Davis y Newstrom, 2003).

Sin embargo, uno de los primeros obstáculos con los que se encuentra la satisfacción laboral es la medición, ya que es un proceso sumamente



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

variable de acuerdo con las circunstancias y, además sumamente intangible, además de no existir una definición generalmente aceptada, lo que implica tomar en cuenta diferentes variables durante la investigación (Bencisk y Nagy, 2007).

En el contexto de mexicano, Rodríguez Estrada y Ramírez-Buendía (2004) concluyen que:

- Muchos mexicanos ven en el trabajo solo un medio para subsistir. Manifiestan creer que el único recurso para satisfacer sus necesidades, inclusive la de estima-autoestima y auto-realización, es a través del dinero.
- Las condiciones del trabajo, las prestaciones, las buenas relaciones con los compañeros o el jefe, de la seguridad del empleo y el sueldo en realidad no contribuyen en la satisfacción dentro del trabajo, porque casi siempre se otorgan igual a todos los trabajadores, lo hagan bien o lo hagan mal. A pesar de ser factores necesarios para una organización sana, no son motivadores intrínsecos.
- Los mexicanos necesitan que se reconozca su esfuerzo y dedicación al trabajo de manera individual, algo que no hacen los aumentos salariales.
- La empresa privada y la pública se han caracterizado una, por su liderazgo autoritario y la otra por su estado *liberal*.

En consecuencia, las acciones y reacciones de los trabajadores son distintas. En el primero, se da una mayor productividad, pero más insatisfacción personal por la presión que ejerce el líder autoritario, lo que a la larga genera una disminución en el rendimiento y un aumento en el resentimiento y la oposición. En el segundo caso se propicia la apatía, la indiferencia hacia el trabajo, una organización informal cohesiva y dañina porque lleva a la improductividad, la ineficiencia y al desinterés por la calidad. La satisfacción laboral se asume, inicialmente, como la disposición del colaborador ante su trabajo;

esta disposición está basada en la ideología y los valores que el trabajador va desarrollando de sus vivencias y experiencias en el trabajo. Asimismo, se considera un conjunto de percepciones, valoraciones, actitudes y comportamientos que los trabajadores van desarrollando en su vida laboral, y que tienen un impacto relevante en el grado de agrado que sienten hacia su trabajo; evidentemente esto tendrá un impacto directo en los resultados del proceso laboral. Estas actitudes pueden determinarse a partir de: (a) las características del puesto y, (b) las percepciones de lo que *debería ser* (Barraza Macías, 2009).

Para su estudio, la satisfacción laboral, puede ser abordada en dos niveles: el general y el específico. En el primero se obtiene un promedio que refleja la percepción que desarrolla el trabajador hacia los procesos inherentes a su trabajo, a este se le denomina abordaje global; mientras que en el segundo se obtienen indicadores que muestra el grado mayor o menor de satisfacción con respecto a situaciones de su trabajo como: estímulos, incentivos, reconocimiento, supervisión, condiciones laborales, las relaciones humanas formales e informales con los colegas, las políticas y normativas, etc., a este se le denomina abordaje multidimensional (Barraza Macías, 2009).

El estudio que aquí se presenta se fundamenta en una de las teorías de más influencia en el área de la satisfacción laboral propuesta por Herzberg (1959, citado en Martínez, 2007), la Teoría de los dos Factores. Esta aborda la presencia de dos tipos de aspectos laborales: las situaciones personales y emocionales que se relacionan con percepciones propias hacia elementos como el sentido de pertenencia, el reconocimiento, el estilo de liderazgo, el compañerismo, entre otras.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

Dicha dimensión se denomina -factores motivacionales-. Por otro lado, se encuentra la dimensión higiénica que se refiere a las condiciones físicas, la ergonomía, el sueldo, los beneficios y prestaciones, etc. Así, la diferencia entre la expectativa y la realidad tiene como resultante el nivel de satisfacción percibido.

## 2.2 Compromiso con la organización

El término general de compromiso con la organización conjunta diferentes factores, relacionados con el apego afectivo a la organización y el interés de participar en la obtención de los objetivos o visión de la empresa (Hernández-Molinar, 2008).

Arias (1991), considera que el compromiso institucional debe asumirse como un deber moral hacia la organización. Para Hellriegel y Slocum Jr. (2004), el compromiso organizacional va más allá de la lealtad, este llega a su contribución activa en el logro de las metas de la organización e implica los niveles de participación y compromiso hacia la organización. Involucra la alineación de los objetivos personales hacia los objetivos de la organización, lo cual lleva al trabajador a movilizar sus recursos para realizar esfuerzos adicionales para alcanzar las metas. En este sentido, la satisfacción va más allá de circunscribirse a los procesos laborales y se orientan hacia toda la organización como colectivo humano y de recursos.

Por otro lado, Mowday, Steer y Porter (1979, p. 226), definen el compromiso afectivo con la organización como:

[...] la fuerza de identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores: (a) una

fuerte convicción, aceptación de los objetivos y valores de la organización; (b) la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización; (c) el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el comportamiento de un individuo no es solo resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Y en lo que influyen en buena medida las actividades, interacciones y experiencias que cada trabajador tenga con la organización. Este término se relaciona con el concepto de *engagement* propuesto por Kahn (2010), que implica el nivel de compromiso que el trabajador demuestra hacia la organización mediante sus acciones. Asimismo, el constructo denominado *ownership* que se refiere a cómo el trabajador hace propia la misión de la organización (Cardona y Rey, 2008).

Existen otros estudios en los que relacionan el compromiso con la organización y otros factores importantes como las relaciones interpersonales (Pearson y Chong, 1997), la estructura de la organización (Echeverría, 1994), las relaciones interpersonales (Khatri y Tsang 2003), los factores y estructuras del sistema institucional (Leslie, 2003).

Meyer, Smith y Allen (1991), proponen teóricamente que el compromiso con la organización es un estado psicológico de identificación/aceptación y está constituido con aspectos relacionados con la calidad, participación y oportunidades que percibe el trabajador en sus organizaciones. Bayona, Goñi y Madorrán (2000), definen el compromiso con la organización como un mecanismo de recursos humanos por medio del cual se puede establecer y analizar la lealtad, la



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

vinculación y continuación o interés de continuar de los empleados con la organización.

### **2.3 Medición de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional**

Existen diversos instrumentos para la obtención de medidas objetivas de la satisfacción laboral: Meliá y Peiró (1998), proponen uno denominado cuestionario de satisfacción S10/12; De Frutos et al., (2007), utilizaron 24 ítems agrupados en cuatro factores en personal docente de una Universidad Peruana; Barraza Macías y Acosta Chávez (2008) plantean las propiedades psicométricas de la satisfacción laboral. Posteriormente Barraza Macías (2009) propone la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) que contiene 34 ítems distribuidos en ocho dimensiones. Por el contexto de esta investigación, se tomó este instrumento como base para la obtención de los datos.

Mowday, Steer y Porter (1982) mencionan que una organización con gran efectividad fortalece la cultura y repercute en su compromiso frente a su propio clima organizacional, dando paso a instituciones éticas donde se da satisfacción individual y una mayor responsabilidad tanto de empleados como los jefes.

Luhmann (1968) establece que la confianza es un mecanismo de reducción de la incertidumbre y la cooperación bilateral empleado – empleador, e implica el desarrollo de la confianza mutua. Blomqvist (1997) asume la confianza como una competencia, buena voluntad y conducta consistente, esta última caracterizada como una dimensión catalizadora y potencializadora de la participación o de la confianza entre los integrantes de una organización.

El compromiso de continuidad laboral es la segunda forma más estudiada del compromiso con la organización que se construye a partir de la teoría del *side-bet* de Becker (1960), que son las inversiones valoradas por el individuo que perdería si él dejara la organización. Morrow (1983), la define como el compromiso calculado que incorpora la idea de facilidad de movimiento del trabajador de una organización a otra. Para determinar el compromiso sobre la satisfacción laboral existen instrumentos como el propuesto por Hernández-Molinar (2008). Dicho instrumento está integrado por cinco dimensiones: I) compromiso con la organización, II) compromiso de responsabilidad, III) compromiso de confianza, IV) compromiso de satisfacción y V) compromiso de continuidad laboral.

### **3. Metodología**

El objetivo de la presente investigación es determinar los niveles de satisfacción y compromiso laboral de los trabajadores docentes en una institución pública de EMS en la ciudad de San Luis Potosí.

Se desarrolla una investigación de tipo cuantitativo con enfoque mixto para analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El diseño es no experimental ya que solo se pretende observar el fenómeno tal y como se da en el contexto. Es un estudio transversal ya que se recolectó la información en un solo momento, de alcance descriptivo-correlacional porque especifica propiedades sobre el sujeto de estudio; con la información obtenida de ambos tipos de estudio se conocerá



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.



si existe una correlación entre las variables utilizadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### 3.1 Variables de estudio

El nivel de satisfacción laboral y el compromiso con la organización en docentes del Subsistema Colegio de Bachilleres de San Luis Potosí. Este estudio se fundamenta en la teoría de Herzberg (1959), una de las más influyentes en el área de la satisfacción laboral, conocida como teoría de los dos factores de la satisfacción, relacionada con las circunstancias personales que están referidas a la interpretación hacia el interior del trabajador y circunstancias propias de la persona hacia el trabajo, tales como beneficios, reconocimientos, políticas organizacionales, entorno físico, seguridad laboral entre otros (Dipp et al., 2010).

### 3.2 Definición operacional de las variables

Las variables objeto de estudio son dos: 1) La Satisfacción Laboral (SL). Se maneja la *Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente* (Barraza Macías, 2009). Utiliza una escala tipo Likert que va de 1 a 4 (Totalmente insatisfecho / Algo insatisfecho / Algo satisfecho / Totalmente satisfecho). Dada la teoría revisada se considera en este estudio como la variable independiente y se compone de ocho dimensiones a saber:

- Relaciones interpersonales.
- Desempeño profesional.
- Condiciones laborales.
- Valoración del trabajo desarrollado.
- Participación.
- Factores organizacionales.
- Ambiente físico.
- Dinámicas de trabajo.

2) El Compromiso Laboral (CL), que es la variable dependiente, esta se mide con el instrumento

propuesto por Hernández-Molinar (2008). Utiliza una escala tipo Likert que va de 1 a 7 (Nunca / Muy raramente / Raramente / De vez en cuando / A menudo / Muy a menudo / Todo el tiempo). Se compone de cinco dimensiones a saber:

- Compromiso de identificación y de aceptación.
- Compromiso de responsabilidad.
- Compromiso de confianza.
- Compromiso de satisfacción.
- Compromiso de continuidad laboral.

La muestra considerada fueron 59 docentes del Colegio de Bachilleres de ambos turnos, el tipo de muestreo fue censal para el plantel estudiado. Para el análisis estadístico se utilizó el *Software SPSS* versión 23.

### 3.3 Confiabilidad de los instrumentos

Para analizar la consistencia interna de los instrumentos se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach en ambos cuestionarios. Los resultados se muestran en la Tabla 1.

Como pudo observarse, los niveles de confiabilidad no son muy altos, inclusive algunas dimensiones están por debajo de 0.700; Sin embargo, se considera suficiente para esta investigación, aunque habrá que tomarlo en cuenta al momento de continuar con esta línea de investigación.

Para identificar si existe una relación entre las variables estudiadas en primer lugar se realiza la prueba de correlación no paramétrica rho de Spearman dado que la variable es de tipo ordinal. Tal como pudo verse en la Tabla 2, se encontró un comportamiento adecuado del instrumento dado que es evidente que cada una de las dimensiones se correlaciona de forma estadísticamente



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

significativa con la variable, así como con las dimensiones entre sí.

Asimismo, se utilizó la prueba de correlación no paramétrica rho de Spearman en la variable CL, los resultados se mostraron en la Tabla 3. En este

instrumento se observó que no todas las dimensiones se correlacionan de manera estadísticamente significativa con las otras dimensiones, aunque sí con la variable. Esto no es un buen indicativo de la integridad del instrumento utilizado.

**Tabla 1.** Análisis de la confiabilidad de los instrumentos.

Variable	Dimensiones	Alpha de Cronbach	Variable	Dimensiones	Alpha de Cronbach
Satisfacción Laboral (SL)	Relaciones interpersonales	0.679	Compromiso laboral (CL)	Compromiso de identificación y de aceptación	0.731
	Desempeño profesional	0.792		Compromiso de responsabilidad	0.737
	Condiciones laborales	0.792		Compromiso de confianza	0.772
	Valoración del trabajo desarrollado	0.700		Compromiso de satisfacción	0.673
	Participación	0.683		Compromiso de continuidad laboral	0.748
	Factores organizacionales	0.761			
	Ambiente físico	0.735			
	Equipo directivo	0.897			

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2.** Correlación no paramétrica de las dimensiones de la Satisfacción Laboral (SL).

rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Desempeño profesional	Condiciones laborales	Valoración del trabajo desarrollado	Participación	Factores organizacionales	Ambiente físico	Equipo directivo	SL
Relaciones interpersonales	1.000	.626**	.473**	.586**	.560**	.434**	.362**	.576**	.695**
Desempeño profesional	.626**	1.000	.542**	.625**	.549**	.509**	.440**	.685**	.758**
Condiciones laborales	.473**	.542**	1.000	.617**	.602**	.640**	.620**	.680**	.827**
Valoración del trabajo desarrollado	.586**	.625**	.617**	1.000	.697**	.498**	.463**	.651**	.784**
Participación	.560**	.549**	.602**	.697**	1.000	.556**	.424**	.735**	.817**
Factores organizacionales	.434**	.509**	.640**	.498**	.556**	1.000	.531**	.687**	.782**
Ambiente físico	.362**	.440**	.620**	.463**	.424**	.531**	1.000	.421**	.692**
Equipo directivo	.576**	.685**	.680**	.651**	.735**	.687**	.421**	1.000	.878**
SL	.695**	.758**	.827**	.784**	.817**	.782**	.692**	.878**	1.000

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3.** Correlación no paramétrica de las dimensiones del Compromiso Laboral (CL).

rho de Spearman	Compromiso de identificación y de aceptación	Compromiso de responsabilidad	Compromiso de confianza	Compromiso de satisfacción	Compromiso de continuidad laboral	CL
Compromiso de identificación y de aceptación	1.000	0.155	.449**	.557**	.367**	.737**
Compromiso de responsabilidad	0.155	1.000	0.091	0.033	0.226	.518**
Compromiso de confianza	.449**	0.091	1.000	.373**	0.252	.614**
Compromiso de satisfacción	.557**	0.033	.373**	1.000	.560**	.710**
Compromiso de continuidad laboral	.367**	0.226	0.252	.560**	1.000	.688**
CL	.737**	.518**	.614**	.710**	.688**	1.000

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.



## Resultados

De los datos sociodemográficos de los docentes del COBACH encuestados se obtuvieron los siguientes datos: 71 % son mujeres, 29 % son hombres. La edad fluctúa entre los 26 y 70 años con una media de 47.5 y una desviación estándar de 10.6 años. Según el nivel máximo de estudios cursados el 37.3 % tienen licenciatura, 50.8 % tiene maestría y el 12 % tiene doctorado. La antigüedad oscila entre 1 y 32 años, con una media de 18.3 años y una desviación estándar de 9.6 años.

En la Tabla 4 y en la Figura 1 se presentan los estadísticos descriptivos obtenidos con la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (Barraza Macías, 2009).

**Tabla 4.** Estadísticos descriptivos - Satisfacción Laboral (SL).

Dimensión	Media	Desviación estándar
Relaciones interpersonales	3.4	0.7
Desempeño profesional	3.3	0.8
Condiciones laborales	2.8	0.9
Valoración del trabajo desarrollado	3.1	0.7
Participación	3.1	0.8
Factores organizacionales	2.8	0.9
Ambiente físico	3.0	1.0
Equipo directivo	3.1	0.9

**Fuente:** Elaboración propia.

Como se observa, la mayoría de las dimensiones se encuentran en niveles superiores a 3 (algo satisfecho). Dicho indicador podría considerarse como el mínimo aceptable, aunque no necesariamente el deseable. En cuanto a la desviación estándar se encuentra en un valor de 1 o menos, lo cual

demuestra estabilidad en las respuestas; sin embargo, se debe considerar que la escala es corta y de cuatro niveles. Cabe destacar que tanto los factores organizacionales como las condiciones laborales se encuentran en niveles preocupantes. En las condiciones laborales se encuentra las remuneraciones, las prestaciones, las oportunidades de ascenso y desarrollo de carrera. En los factores organizacionales se destacan el respeto a la normativa y a los estatutos sindicales, el flujo de información institucional y la organización que se percibe en la administración



**Figura 1.** Resultados de las medias de las dimensiones de Satisfacción Laboral (SL).

**Fuente:** Elaboración propia.

La dimensión compromiso laboral se presentan en la Tabla 5 así como en la Figura 2. Se observa que todas las dimensiones se encuentran por encima del valor 4 (de vez en cuando), el cual no se considera adecuado, ya que un valor de 5 (a menudo) sería el más apropiado. Destaca el compromiso con responsabilidad en cuanto a su media de solo 4.2 y sobre todo por la desviación estándar de 2.3, lo que implica una alta



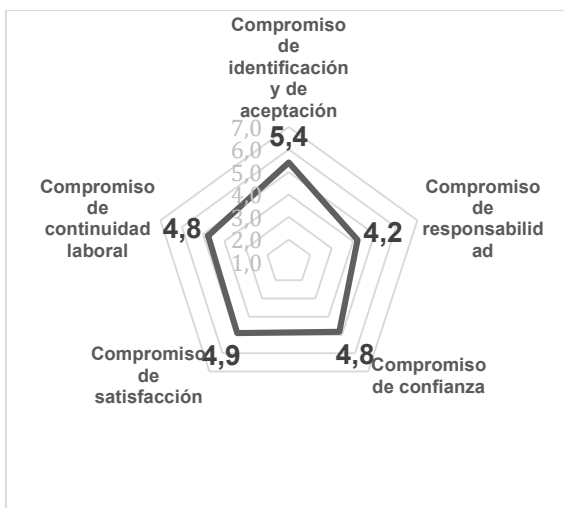
variabilidad en las respuestas de los profesores encuestados.

**Tabla 5.** Estadísticos descriptivos - Compromiso Laboral (CL).

Dimensión	Media	Desviación estándar
Compromiso de identificación y de aceptación	5.4	1.5
Compromiso de responsabilidad	4.2	2.3
Compromiso de confianza	4.8	1.7
Compromiso de satisfacción	4.9	1.6
Compromiso de continuidad laboral	4.8	1.8

Fuente: Elaboración propia.

Entre los indicadores que aportan a esta dimensión se destacan la idea de cambiarse de plantel, la identidad y su implicación en permanecer en la organización, así como la percepción de la claridad en cuanto a la autoridad que toma las decisiones que le afectan.

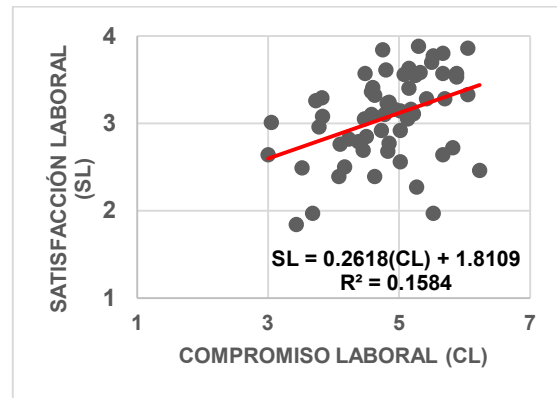


**Figura 2.** Resultados de las medias de las dimensiones de Compromiso Laboral (CL).

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se analiza la correlación de las variables. Entre las variables SL y CL se encontró

una correlación directa con una fuerza de 0.411 y estadísticamente significativa, con la prueba no paramétrica rho de Spearman. La gráfica de dispersión se presenta en la Figura 3.



**Figura 3.** Gráfica de dispersión y de regresión lineal. Fuente: Elaboración propia.

Al realizar la regresión lineal se encuentra que la bondad de ajuste R2 es muy pobre, 0.1584, lo que manifiesta que en la muestra estudiada la variable compromiso laboral explica en 15.84 % a la variable satisfacción laboral. Por lo cual no se puede concluir que, para la muestra, la variable 1 influya en la variable 2.

Finalmente se realizó la prueba no paramétrica para contrastar las variables sociodemográficas con la Satisfacción Laboral y el Compromiso Laboral con la prueba U de Mann Whitney y la H de Kruskal Wallis. Se encontró únicamente que el turno y la Satisfacción Laboral a un nivel de 0.007 resultó estadísticamente significativo. El turno matutino resultó estar más satisfecho que el vespertino.

### Conclusiones

En cuanto a los objetivos se logró describir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores docentes del COBACH, se encontró además que en



términos generales existe baja satisfacción entre los trabajadores y que las condiciones laborales y los factores organizacionales son los puntos sobre los cuales hay que tomar acción.

En cuanto al nivel de compromiso laboral de los trabajadores docentes del COBACH, aunque no se encuentra en niveles muy altos se consideran suficientes; sin embargo, es necesario trabajar en los inductores que permitan mejorarlo. Se destaca que el compromiso de responsabilidad presenta alta variabilidad en los respondientes, lo cual da pie a profundizar en este aspecto.

Se encontró una correlación directa y positiva, aunque no fuerte entre las variables satisfacción y compromiso laboral. Si bien podría considerarse que en la muestra se presenta este fenómeno, no se obtuvo evidencia suficiente para afirmarlo, máxime que la regresión lineal mostró una bondad de ajuste pequeña. Para replicar este estudio con una muestra más grande es necesario continuar explorando esta relación. Se evidenció además que el turno es un factor sociodemográfico que afecta la satisfacción laboral, en cuanto a ello, pertenecer al turno matutino es mejor percibido que el vespertino, aun cuando los salarios son los mismos, valdría la pena identificar qué otros factores están incidiendo en esta percepción.

El modelo propuesto en esta investigación es una herramienta de utilidad y un primer acercamiento para conocer la SL y el CL de los docentes del COBACH ya que cumplió la finalidad de conocer los niveles tanto de satisfacción laboral como de compromiso con la institución y la relación entre ambas variables.

Es importante señalar que con base en los resultados se considera necesario ampliar la

muestra para obtener respuestas que permitan apoyar el desarrollo de una propuesta para atender las necesidades encontradas. Así mismo, este ejercicio es una pauta para desarrollar futuros trabajos relacionando con otros aspectos como motivación, clima organizacional o estrés, ya que puede existir alguna relación entre la satisfacción laboral y/o el compromiso con la organización, que quizás puedan ser considerada por las autoridades para mejorar el desempeño de los docentes.

## Referencias

- Arias, F. (1991). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Alcover, C., Martínez Iñigo, D., Rodríguez Mazo., y Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill
- Barraza Macías, A., y Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45),20-35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1794/179420818003>
- Barraza Macías, A., y Ortega Muñoz, F. (2010). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista electrónica diálogos educativos*, 9.
- Barraza Macías, A. (2009). Escala Multidimensional de satisfacción laboral docente. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 1(1), 53-55.
- Bayona, C., Goñi, S., y Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 11(1).



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

- Becker, H. (1960). "Notes on the Concept of Commitment". *American Journal of Sociology*, 66. 32-42.
- Bencsik, A., & Nagy, Z. (2007) Practice – Related Problems and Solutions on the Field of Improving Worker Satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 5(3), 59-68.
- Blomqvist, K. (1997). The many Faces of Trust. *Scandinavian Journal of Management*. 13, 186 - 271
- Bolívar, A. (2010). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad del centro escolar. Una revisión actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(2), 10-33.
- Cardona, P., y Rey, C. (2008) Mission-driven leadership. en: *Management by Missions*. Palgrave Macmillan: London
- Chiang, V., y Núñez, P. (2003). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes de Informática y Sistemas de Información*. Tomo II. Madrid: Congreso Internacional de Sociedad de la Información y del Conocimiento.
- Davis, K., y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (8a.ed.). México: McGraw-Hill.
- De Frutos, J. A., González, P., Maillo, A., Peña J. I. & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42.
- Dipp, A. J., Flores, J. A. T., y Gutiérrez, R. V. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos educativos*, (19), 8.
- Echeverría, R. (1994). *Ontología del Lenguaje*. Editorial Dolmen Estudio.
- González, N. (2008). "Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios", *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3, (4), 68-89.
- Guillén, C., y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- Hellriegel, D., y Slocum Jr., J.W. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Hermosa, A. M. (2006). "Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria", *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89.
- Hernández-Molinar, R. (2008). Clima organizacional y compromiso con la organización referidos por los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Repositorio Nacional CONACYT.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper, Oxford.
- Kahn, W.A. (2010). The Essence of Engagement: Lessons from the Field. En S. L. Albrecht, *Handbook of Employee Engagement. Perspectives, Issues, Research and Practice* (págs. 20-30). United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Locke, E.A. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*. Chicago: Hand Book of Industrial and Organizational Psychology.
- Luhmann, N. (1968). *Confianza*. México: Universidad Iberoamericana.
- Meliá, J.L., y Peiró J.M. (1998). *Satisfacción laboral S10/12*. Recuperado el 28 de septiembre de 2008, de <http://www.uv.es/seguridadlaboral>
- Meyer, J.P., Bobocel, D.R., y Allen, N.J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre-and post-entry influences. *Journal of management*, 17(4), 717-733.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

- commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R., Steers, R., Porter, L. (1979): "The measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Khatri, N., y Tsang, E. (2003). Antecedents and Consequences of Cronyism in Organizations. *Journal of Business Ethics*. 43(4), 289–303
- Olivares Preciado, J., Quintana del Solar, M., Matta Morales, C., Choy Lisung, J., Ronquillo Herrera, W., y Maldonado Mendoza, M.M. (2006). "Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica", *Revista Estomatológica Herediana*, 16, (1), 21-25.
- Padilla, L., Jiménez, L., y Ramírez, M. (2009). La satisfacción laboral global del profesorado y su satisfacción con la libertad académica, valor sustancial de La universidad. En *El caso de una universidad pública estatal*. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at16/PRE1178726171.pdf>.
- Peiró, J.M. (1994) *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis doctoral. Universidad de La Laguna, México.
- Pearson C, A. L. & Chong, J. (1997). Contribution of job content and social information on organizational commitment and job. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70 (97), 358.
- Perrow, C. (1991). *Sociología de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Ramírez, T. (2007). "Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano diez años después (1996-2006)". *Investigación y posgrado*, 22(2), 57-86.
- Recio Reyes, R.G., Balderas Huerta, M.E., y Martínez López, E.I. (2016). "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de escuelas de educación básica de Ciudad Fernández, S.L.P." *Ide@s CONCYTEG*, 11(144), 3-17.
- Robbins, S.P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez Estrada, M., y Ramírez-Buendía, P. (1996). *Psicología del mexicano en el trabajo*. México: McGraw-Hill, 128.
- Villareal Guzmán, C. (2009) *Satisfacción laboral y actitudes en el trabajo de los docentes de las Facultades de Ciencias Exactas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí*. UASLP.

