

EL TRABAJO QUE MÉXICO NECESITA



AMET

asociación mexicana
de estudios del trabajo



CENTRO DE
INVESTIGACIÓN
INTERDISCIPLINARIA
PARA EL DESARROLLO
DE CAPITAL HUMANO



©2015 Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
Primera edición
ISBN 978-607-96476-1-2



DISEÑO E IMAGEN
Rosa María Santos Bernal

EQUIPO DE APOYO EDITORIAL
Dolly Anabel Ortiz Lazcano
Alejandro Pocoroba García
Omar Pasillas López



Reservados todos los derechos de ésta edición.

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra,
toda vez que se manifieste la autoría.

Ejemplar gratuito, prohibida su venta.

Esta publicación se realizó con el apoyo del Centro de Investigación Interdisciplinaria para
el Desarrollo de Capital Humano con el financiamiento de Fondos Mixtos del CONCYTEQ.

Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
amet.oficial@gmail.com
www.redamet.mx



ESTUDIO SOBRE SATISFACCION LABORAL REALIZADO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

JUAN CARLOS ESPINOZA SANDOVAL



En los últimos años las organizaciones se han interesado por el desarrollo de su personal, haciendo a un lado el enfoque mecanicista y centrándose en el humanista. La satisfacción laboral es la actitud que le permite al trabajador desarrollar compromiso con su lugar de trabajo así como mejorar el desempeño dentro de esta.

El objetivo del presente estudio es conocer los niveles de satisfacción laboral y hacer un análisis comparativo por edad, nivel administrativo y escolaridad. Participaron en el estudio una muestra de 55 trabajadores (docentes y personal administrativo) de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas (UTZAC) situada en Guadalupe, Zacatecas.

En esta investigación se utilizó “La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)” elaborado por Carrillo P. (1993), quien es maestra en la Universidad Ricardo Palma, en Lima, Perú. En los resultados se pudo encontrar una satisfacción regular por parte de los docentes.

Palabras Clave: Satisfacción Laboral, educación media superior, edad, escolaridad, nivel administrativo.

In recent years, organizations have been interested in the development of its staff, setting aside the mechanistic approach and focusing on the humanist. Job satisfaction is the attitude that allows the worker to develop commitment to their workplace and improve performance within it.

The aim of this study was to determine the levels of job satisfaction and make a comparative analysis by age, administrative level and schooling. They participated in the study a sample of 55 employees (faculty and staff) of the Technological University of the State of Zacatecas (UTZAC) located in Guadalupe, Zacatecas.

Used "Job Satisfaction Scale (SL-SPC)" prepared by Carrillo P. (1993), who teaches at the University Ricardo Palma in Lima, Peru in this research. The results could find a regular satisfaction of teachers.

Keywords: Job Satisfaction, high school, age, education, administrative level.

Introducción

¿Por qué estudiar la Satisfacción Laboral (SL) en el ámbito educativo? Si bien se han realizado diversos estudios sobre SL diferentes ámbitos laborales, podemos decir que muy pocos se han realizado enfocándose en los trabajadores de la educación; docentes y personal administrativo. A ellos también debemos considerarlos trabajadores y están expuestos a sufrir diferentes riesgos psicosociales que afectan en el rendimiento de sus actividades dentro de sus lugares de trabajo.

Para Peiro (1989) el trabajo es aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

El trabajo en los institutos educativos consiste, para el docente, en planear la clase, impartirla, actividades extra aula, realizar evaluaciones de los contenidos revisados, etc. Para el trabajador administrativo (englobando los puestos que pudieran existir) podemos mencionar la elaboración de constancias, de las listas de alumnos, llevar el control del archivo escolar, capturar calificaciones, etc. Por eso es importante realizar estudios que revisen la salud psicológica de las personas involucradas en estas actividades, ya que estas, se encuentran expuestas a padecer agotamiento físico y mental, estrés, despersonalización que se ve reflejado en su desempeño

laboral.

En México poco se ha trabajado sobre aspectos relacionados con la psicología organizacional, refiriéndonos específicamente a la investigación para conocer los factores psicológicos característicos de los trabajadores en la actualidad. El trabajo de la psicología organizacional se ha enfocado más al área de la consultoría.

La satisfacción laboral definida como actitud está integrada tanto por razonamientos como por sentimientos respecto a la actividad laboral (Peiro, s.f.). En la literatura psicológica, se ha otorgado diferente peso a cada uno de esos componentes. De forma general, puede decirse que aquellos que han considerado la naturaleza de la satisfacción como fundamentalmente afectiva, han concedido predominancia en su explicación a aspectos relacionales y disposicionales. Por el contrario, las interpretaciones más cognitivas han hecho hincapié en las circunstancias materiales en las que se desenvuelve la experiencia laboral. A título ilustrativo en relación con esta controversia, presentamos algunas de las definiciones de satisfacción laboral recogidas en la literatura psicológica:

- “Expresión verbal de la evaluación por parte de un individuo de su empleo” (Katzell, 1964), que da peso al componente cognitivo.
- “Resultado emocional de placer que resulta al valorar que el trabajo alcanza o posibilita alcanzar los valores laborales propios” (Locke, 1969) que pone énfasis en aspectos cognitivos y afectivos.
- “Conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables con el que los empleados contemplan sus trabajos” (Kalleberg, 1977) centrada en el aspecto afectivo.
- “Grado en el que a los individuos les gusta su trabajo” (Price y Mueller, 1986) al igual que el anterior destaca el componente de sentimiento.

Habiendo revisado las definiciones anteriores podemos decir que la SL es la actitud que tiene el trabajador con respecto a su puesto y a las funciones que desempeña.

Robbins (1998) establece dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

- Satisfacción General indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- Satisfacción por facetas grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones

del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados. Robbins (1998) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo. los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando. Las actividades que les ofrecen poco desafío les provocan aburrimiento pero un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso.
- Sistema de recompensas justas. Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social.
- Condiciones favorables de trabajo. los empleados se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos.
- Colegas que brinden apoyo. La gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral, se integra por diferentes factores que no necesariamente tienen que ver con el trabajo en sí. Gomero (2003), señala algunas determinantes que influyen en la satisfacción laboral:

- Situación laboral.
- Valores laborales.
- Influencia exterior.
- Personalidad.

Habiendo realizado esta breve revisión teórica podemos advertir que la satisfacción

laboral es un factor psicosocial que esta integrado multidimensionalmente.

Método

La presente investigación se centra en la asociación de la satisfacción laboral y variables como la edad, escolaridad y nivel administrativo, la inquietud surge a partir de las siguientes hipótesis “A mayor edad y mayor escolaridad habrá mayor satisfacción laboral” y por otro lado conocer ¿Quiénes poseen mayor satisfacción laboral, los trabajadores administrativos o docentes? El estudio se realizó con 54 trabajadores, de los cuales 31 son trabajadores administrativos y el resto docentes frente a grupo.

La escala que se utilizó cuenta con 36 ítems, la puntuación máxima para evaluar es de 168 puntos y un mínimo de 92 puntos. Las áreas de Satisfacción Laboral que mide el cuestionario son las siguientes:

- Condiciones físicas y/o materiales.
- Beneficios laborales.
- Políticas administrativas.
- Relaciones sociales.
- Desarrollo personal.
- Desempeño de tareas.
- Relación con la autoridad.

La escala se tomó de un estudio que se realizó en Lima, Perú en una empresa textil, la cual fue elaborada por Palma (1999), fue validada y estandarizada en Lima Metropolitana con la ayuda de los estudiantes de postgrado de la Universidad Ricardo Palma.

Resultados

En cuanto a la caracterización de la muestra fue una edad promedio de 38 años (Tabla 1), mientras que la escolaridad representativa en las personas encuestadas es de Licenciatura con él 47.5%, el 27.5% cuenta con Maestría y con estudios de preparatoria el 25% (Grafica 1), el aspecto referente a los puestos el 56.36 % es personal administrativo y los docentes representan el 43.64% (Grafica 2).

Se encontró una correlación significativa al 0,05 (r de Pearson) entre la escolaridad y satisfacción laboral, por lo cual podemos decir que a mayor escolaridad hay un mayor nivel de satisfacción laboral. Sucedió lo contrario para el caso de la edad y la

satisfacción laboral, no se encontró ningún tipo de correlación (Tabla 2).

En lo referente a la pregunta ¿Quiénes presentaban mejores niveles de satisfacción laboral? En la muestra en general se encontró que el 94.44% dice tener regular satisfacción laboral, mientras que el resto 5.56% tiene parcial insatisfacción laboral (Grafica 3). El personal docente presenta índices regulares de satisfacción laboral en comparación con el personal administrativo están representados por una parcial insatisfacción laboral (Grafica 4). En cuanto a la escolaridad el personal que cuenta con Licenciatura y Maestría cuenta con Satisfacción Laboral regular y el personal que cuenta con parcial insatisfacción tienen estudios de preparatoria (Grafico 5) Esto a pesar de que el personal administrativo estuvo representado por un mayor número de participantes en la muestra.

Discusion

El estudio de la satisfacción laboral tiene un amplio campo de trabajo y es un área de oportunidad para implementar diversas estrategias que ayuden al mejor desempeño del área administrativa y docente en las universidades.

De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo identificar que la escolaridad influye en la satisfacción laboral, el personal docente al igual que el personal administrativo, aprecian las oportunidades que se les brinda para seguir preparándose; a través de programas de educación continua como puede ser el estudiar una maestría y/o un doctorado, ya que estos les permitirá, a su vez, poder recibir otros beneficios como son programas de estímulos, becas de estudio, incursionar en la investigación, etc.

El hecho de encontrar un porcentaje considerable de una satisfacción laboral regular no es del todo bueno, ya que esto habla, de que los beneficios que se mencionan en el párrafo anterior, no son ofrecidos en el lugar de trabajo. Por lo cual encontramos trabajadores poco motivados y que ven su trabajo como una rutina con la cual hay que cumplir. Esta rutina integrada por actividades que nos les significan retos, reconocimientos o la posibilidad de poner a prueba sus habilidades.

Bibliografía

Gomero Burón, C. (2003), "Análisis Económico de La Satisfacción Laboral" Universidad de Málaga, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales [Tesis Doctoral], Departamento de Economía Aplicada.

Landeros, R. y Gonzalez M. (2005). Estadística con SPSS y Metodología de la Investigación, 1ª Edición. Ediciones Facultad de Psicología, UANL.

Palma, S. (1999) Elaboración y validación de una escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N°1, 27 -34.

Peiró, J. M. y Prieto, F. (2002) Tratado de Psicología del Trabajo Vol.1. La Actividad Laboral en su Contexto, España: Edit. Síntesis.

Robbins, S, Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones, 10ª edición, México: Prentice Hill.

Sampieri Hernández, R., et al. (2006) Metodología de la Investigación, 4ª Edición, México: McGraw Hill.

Anexos

Tabla 1. Tabla descriptiva de la Edad en la Muestra Participante

	Edad
Validos	54
Perdidos	1
Media	38.20

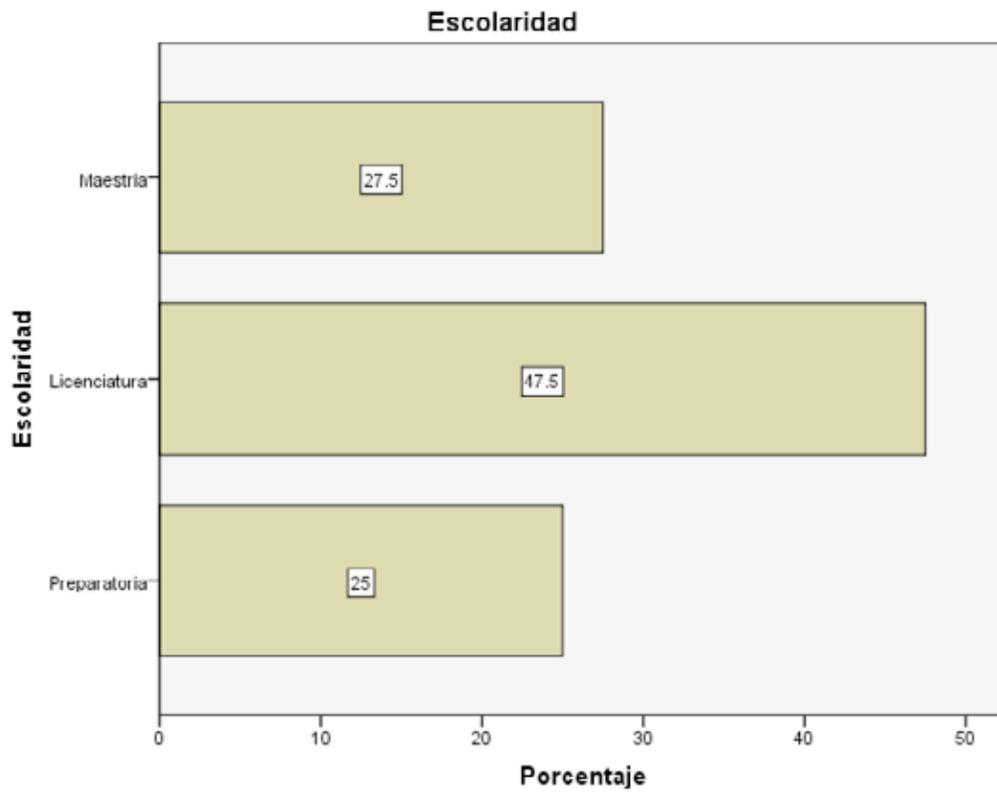
Tabla 2. Correlaciones.

Correlaciones

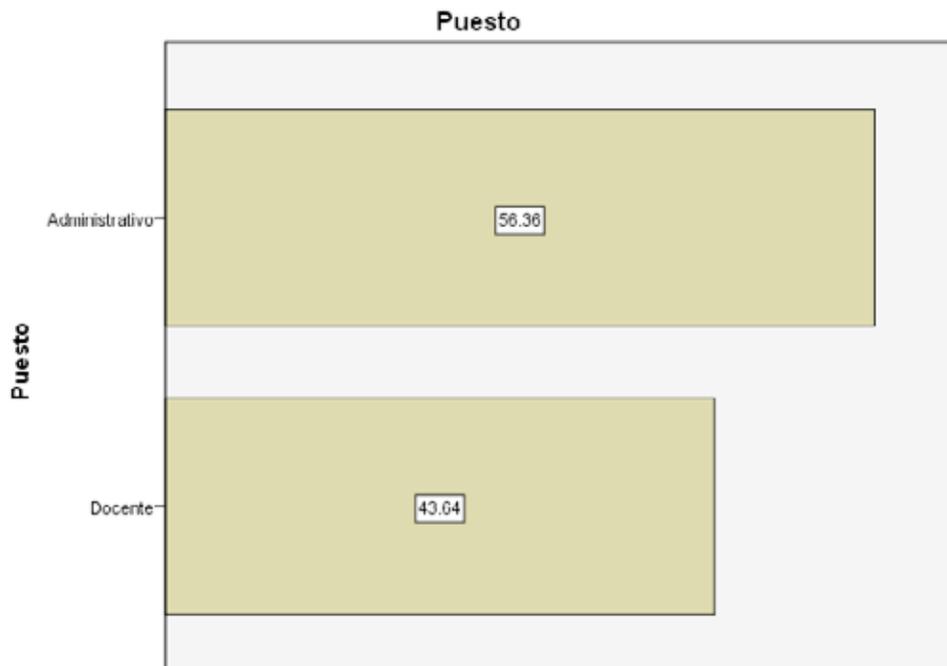
		Edad	Escolaridad	Satisfacción Laboral (agrupado)
Edad	Correlación de Pearson	1	.025	.021
	Sig. (bilateral)		.878	.935
	N	54	40	18
Escolaridad	Correlación de Pearson	.025	1	.701*
	Sig. (bilateral)	.878		.011
	N	40	40	12
Satisfacción Laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	.021	.701*	1
	Sig. (bilateral)	.935	.011	
	N	18	12	18

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

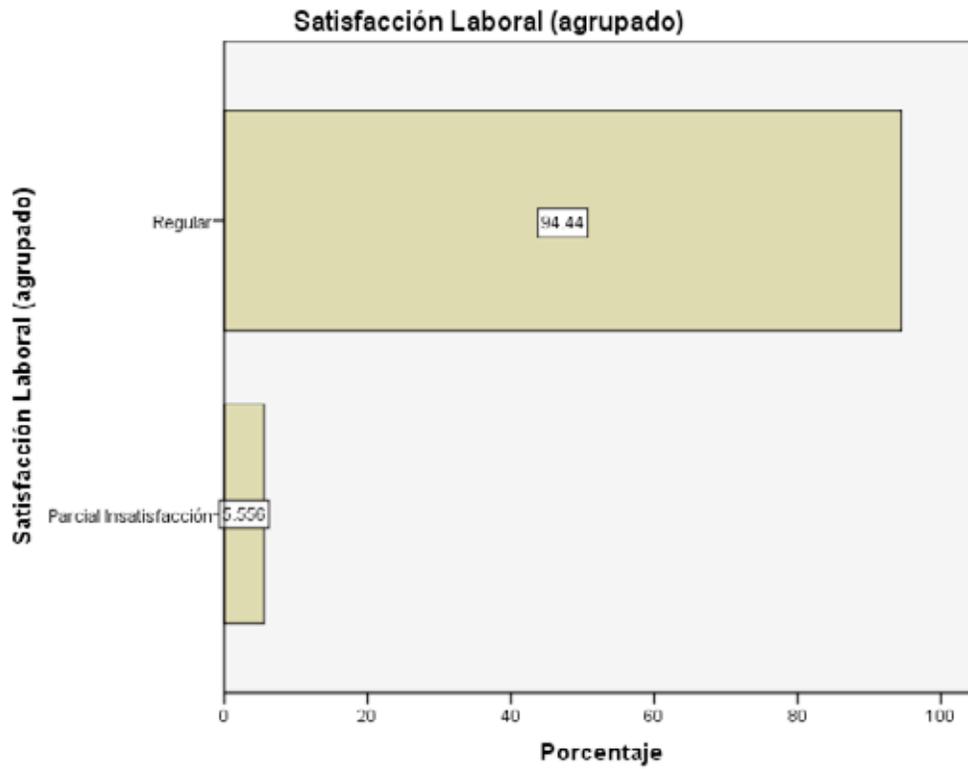
Grafica 1. Porcentaje de la Escolaridad en la Muestra Participante



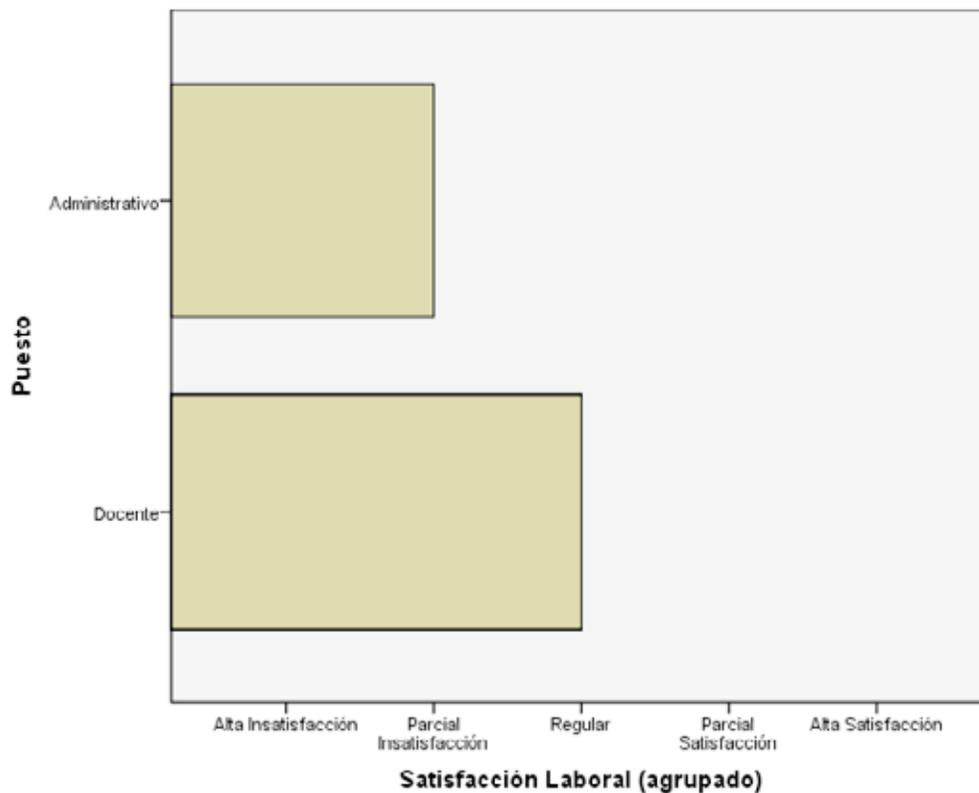
Grafica 2. Porcentaje de los Puestos en la Muestra Participante



Grafica 3. Satisfacción Laboral en la Muestra en la Población en General.



Grafica 4. Satisfacción Laboral según el puesto que ocupan.



Grafica 5. Satisfacción Laboral según el nivel de escolaridad.

