

del
5-7
de Octubre
2011



FORMATO DE PONENCIA DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

Instrucciones: Marque con una X

En proceso: Concluido:

I. Datos	
Título de la Ponencia:	Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios.
Área Temática:	5. Cuerpos académicos y su contribución al mejoramiento de la formación profesional y su impacto en la sociedad.
Eje Temático:	1. Propuestas innovadoras de investigaciones de los cuerpos académicos de las IES y el impacto de la transferencia de sus conocimientos en la sociedad.

Autor (es):

Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
M.A.	NORMA	AGUILAR	MORALES
	Teléfono:	Correo Electrónico:	
	(993) 3524973 Cel.9931295720	gialca@hotmail.com	
Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
DRA.	DENEB ELÍ	MAGAÑA	MEDINA
	Teléfono:	Correo Electrónico:	
	9932 075175	deneb_72@yahoo.com	
Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
M.A.	EDITH GEORGINA	SURDEZ	PÉREZ
	Teléfono:	Correo Electrónico:	

del
5-7
de Octubre
2011



	9935 914629	edith.2109@hotmail.com
--	-------------	------------------------

Institución de procedencia :	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Fuente de financiamiento obtenido:
CONACYT-SECTORIAL 00000000080973

I.- Resumen

La satisfacción laboral se considera un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo, se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo a su situación laboral. Es por esto que toda organización debe prestar especial atención al grado de satisfacción o insatisfacción que presente su personal, esto es de especial importancia en las instituciones de educación superior cuya principal actividad es la formación de capital humano. La presente ponencia deriva de una investigación en proceso sobre la satisfacción laboral estudiada en cinco dimensiones: condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, reconocimiento, logro y compensación. La población de estudio está integrada por los profesores investigadores que pertenecen a los cuerpos académicos de nueve de las once divisiones académicas de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en nueve de las cuales existen dichos cuerpos. Se presentan los resultados preliminares obtenidos en una división académica.

Job satisfaction is considered a set of feelings and emotions favorable or unfavorable to employees see their work, it is an emotional attitude, a feeling of pleasure or displeasure on their work situation. This is why every organization should pay special attention to the degree of satisfaction or dissatisfaction with this staff, this is especially important in institutions of higher education whose main activity is the formation of human capital. This paper derives from an ongoing research study on job satisfaction in five dimensions: working conditions, promotion opportunities, recognition, achievement and compensation. The study population is composed of professors and researchers belonging to the academic bodies of nine of the eleven divisions of the university academic Juárez Autónoma de Tabasco, in which there are nine of these bodies. We present the preliminary results obtained in an academic division.

II.- Palabras claves



Satisfacción laboral, profesores, investigadores.

Job satisfaction, teachers, researchers.

III.- Estructura del trabajo

a) Introducción

Se vive una época de transición de modelos laborales que han caído en desuso a otros no muy bien definidos que provocan un estado de readaptación permanente, generando incertidumbre en un contexto tan básico como el bienestar laboral, provocando que el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral sea cada vez más difícil de mantener (Laca, Mejía, Gondra, 2006).

El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, impacta en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización, con mayor motivo en el campo educativo, donde la labor que realizan los docentes tiene como materia prima a las personas en formación y como objetivo guiar eficazmente su desarrollo hasta lograr que estén plena e íntegramente formados (Anaya y Suárez, 2007).

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo (Davis y Newstrom, 2007). El interés por estudiar la satisfacción en el trabajo es porque está ligada al desarrollo de los trabajadores como personas y a su dignidad, en tanto se relaciona con la calidad de vida en general y finalmente, porque un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho (Kalleberg, 1977; citado por Galaz, 2003).

La satisfacción en el trabajo, entendida por otros autores como una actitud general hacia éste, más que un comportamiento; así el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la calidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir (Robbins, 1994; citado por Calderón, Murillo y Torres, 2003).

del
5-7
de Octubre
2011



Yousef (2000) establece un enfoque relacionado al cambio y concluye que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus facetas en el través del trabajo tendrán una mejor actitud a un cambio en la organización. Otro enfoque más actual es el interaccionista propuesto por Morillo (2006) que define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. Es importante reconocer que los factores que generan satisfacción laboral y motivación, están separados y son distintos de los factores que generan la insatisfacción laboral; la organización requiere estrategias que atiendan ambas situaciones, para la satisfacción lo contrario sería la ausencia de satisfacción, y en el caso de la insatisfacción, lo contrario representa ya no molestias, ya no insatisfacción. Ambas actitudes no se contraponen, los factores que las constituyen son diferentes y están plenamente identificados en la literatura (Herzberg, 1986; Garza, 2000; Guillén, 2000).

Entre la satisfacción del empleado y la productividad, entre la cooperación y colaboración en el trabajo y el objetivo de maximización de utilidades, surgen tensiones contradictorias que pretenden ser resueltas, o por lo menos mejoradas, cuando el trabajo mismo se convierte en fuente de motivación y cuando el rendimiento económico alcanzado repercute en el mejoramiento de la calidad (Solís, 2000).

b) Desarrollo metodológico

Tipo y diseño de la investigación

En la investigación se empleó un enfoque mixto y abarcó dos etapas:

1ª. Etapa: De tipo descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo. El diseño fue no experimental transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). El método fue el estudio de caso con investigación de campo y la técnica empleada fue la encuesta.

del
5-7
de Octubre
2011



2ª. Etapa: fue de tipo exploratorio y descriptivo, con enfoque cualitativo y diseño no experimental transversal. Se llevaron a cabo reuniones con los profesores de todas las divisiones académicas, empleando la técnica de grupos focales (Morgan, 1998), con el fin de elaborar un inventario de factores asociados a la satisfacción/insatisfacción laboral

Sujetos en el estudio, población y muestra

El sujeto de estudio en la investigación fue el profesor investigador que pertenece a un cuerpo académico en la UJAT. La universidad cuenta con 11 Divisiones y 66 Cuerpos Académicos compuestos por 491 profesores distribuidos en 9 de ellas, los cuales conforman la población de estudio. Para la primera etapa (cuantitativa) se empleó un muestreo estratificado (tabla 1), tomando como estrato cada una de las divisiones académicas. El número de muestra de cada estrato se determinó de forma proporcional (Scheaffer, Mendenhall, Ott, 1981), con un error de estimación del 5% y una confiabilidad el 95%. La selección de los profesores que integraron la muestra fue de manera sistemática con la finalidad de incluir cuando menos un profesor de cada Cuerpo Académico. Para la segunda etapa (cualitativa), se llevaron a cabo grupos de enfoque con los profesores investigadores de las divisiones académicas empleando un cuestionario guía semi estructurado que fue diseñado para tal fin. En la presente ponencia se presenta los resultados preliminares de una división académica, la División Académica E.

Tabla 1

Muestreo estratificado de las divisiones académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

División Académica	Población	Muestra
A	55	28

del
5-7
de Octubre
2011



B	56	28
C	38	19
D	36	18
E	53	27
F	53	27
G	61	31
H	53	27
I	57	29
Total	462	234

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

En cuanto a los instrumentos de medición se empleó una traducción y adaptación propia del cuestionario de Minnesota para medir las variables de satisfacción Laboral (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1977).

c) Análisis de resultados

Resultados preliminares de la 1ª. Etapa (cuantitativa)

Después de analizar los resultados de la primera etapa cuantitativa, se presenta a continuación, en la tabla 2, la comparación de medias de las dimensiones del cuestionario de Minnesota aplicado en la división E.

Tabla 2

Comparación de las medias de las cinco dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral para la División Académica E.



Dimensión	N	Media	Desviación típica
Condiciones de trabajo	27	12.37	3.764
Oportunidades de promoción	27	12.30	3.338
Reconocimiento	27	12.78	4.619
Logro	27	18.93	1.774
Compensación	27	11.74	4.373

Se observa que la media más alta resultó en la dimensión Logro (18.93) y la más baja en la dimensión Compensación (11.74); los cual refleja que los profesores de la división E se encuentran satisfechos con sus logros, pero reflejan insatisfacción con su salario.

Resultados preliminares de la 2ª. Etapa (cualitativa)

La recolecta y análisis de datos en investigación cualitativa constituye una de las actividades más complejas y cuestionadas por la subjetividad con la que pueden realizarse. Para minimizar el riesgo de la subjetividad y aumentar la confiabilidad y validez de los datos la metodología estuvo soportada en los principios de análisis expuesto por Rodríguez, Gil y García (1999).

El análisis de datos trató de dar un panorama general de los principales problemas expresados a través de frases testimonio que fueron categorizadas de acuerdo a la operacionalización de las variables realizada en la primera etapa. Las tareas estuvieron centradas en la reducción de datos, categorización y codificación para una posterior presentación de esquemas relacionales. Los principales criterios empleados fueron los temáticos recogidos de los testimonios, lo que llevó a generar grupos de ideas – clave

del
5-7
de Octubre
2011



que podían expresar tanto una causa del problema como una característica del mismo:

1. Se seleccionaron las frases testimonio por cada dimensión, por cada profesor entrevistado en cada uno de los grupos.
2. Las frases se seleccionaron de acuerdo a si expresaban opiniones, acuerdos, desacuerdos, causas o propuestas para cada una de las dimensiones de las variables definidas para el estudio, y fueron codificadas según las claves presentadas en la tabla 3.
3. Los códigos de cada frase se constituyeron por la clave de la variable-clave de la dimensión-clave de la división académica y para la numeración de los sujetos únicamente se emplearan dos dígitos 01, 02, 03, 04....10, 11, etc.
4. Las frecuencias de frases testimonio por cada dimensión de las variables, se calcularon como el total de las frases testimonio entre el total de personas que participaron en las entrevistas grupales, lo que multiplicado por 100 genera un porcentaje de repetición de frases que expresan la dimensión bajo estudio.
5. Las frases se agruparon posteriormente según su similitud y se le asignó un título al grupo de frases que expresara la idea clave del total de testimonios.
6. Se presentan los resultados en un esquema general de frecuencias de las dimensiones de la División Académica E.

Tabla 3
Definición de claves por variable y dimensión

Variable	Clave	Dimensión	Clave
Satisfacción Laboral	SL	Condiciones de Trabajo	CDT
		Oportunidades de Promoción	ODP
		Reconocimiento	RED
		Logro	LOG

del
5-7
de Octubre
2011



	Compensación	CMP
--	--------------	-----

En la tabla 4 se presenta la equivalencia cualitativa de frecuencias de cálculo empleadas.

Tabla 4

Frecuencias de las frases testimonio por cada dimensión de las variables bajo estudio.

CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Más del 81% de las frases	MUY FRECUENTEMENTE
61% A 80% de las frases	FRECUENTEMENTE
41% A 60% de las frases	VARIAS VECES
21% A 40% de las frases	ALGUNAS VECES
0 a 20% de las frases	RARA VEZ

En la tabla 5 pueden observarse los resultados que se obtuvieron en la segunda etapa (cualitativa), correspondientes a la División Académica E.

Tabla 5

Resultados Cualitativos para la División Académica E.

Variable	Clave	Dimensión	Clave	Frecuencia	Cualitativa
----------	-------	-----------	-------	------------	-------------



Satisfacción Laboral	SL	Condiciones de Trabajo	CDT	0.00%	Rara Vez
		Oportunidades de Promoción	ODP	0.00%	Algunas veces
		Reconocimiento	REC	87.50%	Muy frecuentemente
		Logro	LOG	37.50%	Algunas veces
		Compensación	CMP	62.50%	Frecuentemente

Se puede observar que al igual que en la etapa cuantitativa, la frecuencia más alta (Muy frecuentemente, equivalente al 87.50%) se encuentra en el reconocimiento, solo que aquí pudo observarse, de acuerdo a las frases testimonio, que los profesores obtienen este reconocimiento del ámbito externo y de los alumnos, no por parte de la institución. Le sigue en importancia la compensación (Frecuentemente, equivalente al 62.50%), donde de acuerdo a las frases testimonio de los maestros se refleja cierta inconformidad con la manera en que se les remunera.

d) Conclusiones

Ser profesor investigador de tiempo completo en una universidad pública, en la actualidad implica que se tienen que realizar un sinnúmero de actividades adicionales a la función de impartir clases frente a grupo, entre ellas podemos mencionar la investigación, la tutoría, la difusión del conocimiento, la gestión, la lista es interminable. Por otra parte, si el profesor quiere obtener un ingreso que alcance para cubrir sus necesidades básicas, debe cumplir con todas estas actividades, lo cual le permitirá participar en las diversas

del
5-7
de Octubre
2011



convocatorias relacionadas con la obtención de recursos adicionales al salario tabular (programa de estímulos al desempeño docente, programa de mejoramiento del profesorado, sistema estatal de investigadores y sistema nacional de investigadores.

Los programas mencionados tienen enfoques distintos, por lo cual el profesor debe redoblar esfuerzos y desarrollar simultáneamente actividades de diferente índole si quiere participar en estas convocatorias para aumentar sus ingresos. Por otra parte, la relevancia de estudiar la satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro-organizacional y a ser más productivo que uno menos satisfecho.

Aún resulta prematuro llegar a un diagnóstico global de la institución, ya que en este trabajo solo se están presentando los resultados de una de las Divisiones Académicas, es menester hacer énfasis en que en ella, se observan focos de alerta en el reconocimiento, ya que aunque en la fase cuantitativa obtuvo una frecuencia alta, en la cualitativa se pudo saber que sí se sienten reconocidos los profesores, pero obtienen este reconocimiento en forma externa a la institución, cuando van a presentar trabajos a los congresos y también por medio de los alumnos. En lo referente a la compensación, la cual obtuvo la frecuencia más baja en la fase cuantitativa, fue también de las más mencionadas en la fase cualitativa, expresando los profesores que consideran que su salario no es suficiente para cubrir sus necesidades y que no es competitivo con respecto a otras instituciones y a otras profesiones.

e) Referencias bibliográficas (formato APA)

- Anaya, D., Suárez J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*. 344, pp. 217-243. Recuperado el 28 de abril de 2008 de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re344_09html.
- Calderón, G., Murillo, S.M., Torres, K.Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar



- laboral. *Cuadernos de Administración*, 16,25. Pp. 109-136. Recuperado el 22 de febrero de 2008 de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/>.
- Davis, K., Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. 12ª. Edición, Mc Graw Hill.
- Galaz, J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, año/vol. XXIV, número 096, pp. 47-72. Recuperado el 23 de abril de 2008 de: <http://redalyc.uaemex.mx/buscador/search.jsp?query=galaz>
- Garza, J. (2000). *Administración contemporánea*. (2ª. ed.) México: Trillas.
- Guillén, C. (Coord.) (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Mc Graw-Hill - Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ª. Ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Herzberg, F. (1986). Una vez más ¿cómo motivar a sus empleados? *Clásicos Harvard de la Administración*. Vol 1, pp. 75-84.
- Laca, F., Mejía, J.C., Gondra, J.M.(2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, enero-junio, año/vol. 16, número 001, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, pp. 87-92.
- Morgan, D. (1998). *Focus group as qualitative research*. Londres: Sage.
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*. 7,1. pp. 43-57. Recuperado el 22 de Febrero de 2008 de la base de datos Redalyc.
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999). *Enfoques en la Investigación Cualitativa. Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Aljibe. pp 32- 38.
- Schafer, R., Mendenhall, W. y Oh., L. (1981). *Elementos de Muestreo*. (G. Rendón y J.R. Gómez, Trans.) México: Grupo Editorial Iberoamérica. (Trabajo original publicado en 1971).
- Solís, P. (2000, noviembre). El modelo de gestión socioeconómica del ISEOR: características y dispositivos estructurales. Quinta mesa. En M. Fernández y H. Savall (Coords.), *1er Coloquio Internacional: El modelo de gestión socioeconómica en organizaciones mexicanas. Programa Ecos-Norte*. (pp. 215-235). México – Francia: UAM – ISEOR.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G., & Lofquist, L. (1977). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota (Vocational Psychology Research).
- Yousef D.A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictor of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personal Review*. 29,5. Pp.567-592. Recuperado de la Base de Datos del Grupo Emerald el 06 de agosto de 2004.

del
5-7
de Octubre
2011

