



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

TESIS DE GRADO

TÍTULO A OBTENER: LIC.EN PSICOLOGÍA

TEMA: *SATISFACCIÓN LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO EN DOCENTES DE GRADO Y DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE ESCUELA SECUNDARIA PÚBLICA*

ALUMNO: Vella, Aníbal Carlos

LEGAJO: B 00001631 – P 1

TUTOR:

Febrero 2021

Agradecimientos

Mis mayores agradecimientos a mi familia, por su acompañamiento y apoyo durante todos estos años.

A mis amigos y compañeros, quienes me han acompañado durante todo este arduo proceso y con quienes he compartido los buenos y los malos momentos.

A todas aquellas personas que brindaron su colaboración, permitiendo la culminación de la presente tesis de grado. A los docentes de las instituciones educativas que participaron en esta investigación. Les agradezco por brindarme la posibilidad de llevar adelante este proyecto.

Finalmente, a quienes han aportado sus ideas y sus conocimientos y me han acompañado durante la realización de este trabajo. A todos aquellos profesionales que durante estos cinco años de carrera han logrado sacar lo mejor de mí.

A todos ellos, muchas gracias.

Resumen

El objetivo del presente trabajo es investigar la relación entre la Satisfacción Laboral y los Factores Psicosociales en el Trabajo de docentes de grado y docentes de educación física.

Por un lado, se entiende la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes que cada persona desarrolla hacia su situación laboral, ya sea hacia el trabajo en general o hacia aspectos específicos del mismo (Bravo et al., 1996). Por otro lado, los factores psicosociales son definidos variables que se presentan en el ambiente de trabajo y que pueden influir positiva o negativamente en la organización y en su funcionamiento tanto administrativo como productivo e interaccional (López, 2010).

Se tomó una muestra no probabilística por conveniencia del investigador de 30 docentes pertenecientes a tres escuelas secundarias públicas similares de la Ciudad de Quilmes (Gran Buenos Aires), de los cuales 14 eran docentes de grado y 16 eran docentes de educación física. Con relación al sexo, el 60% son varones, el 26,67% mujeres y el 13,33% prefirió no referir su sexo.

Se administró la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (Oros & Main, 2004), el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo desarrollado por la Dr. Silva Gutiérrez (2004) en su versión adaptada por Pando Moreno et al. (2016) y un Cuestionario de variables sociodemográficas ad-hoc.

Los resultados obtenidos arrojaron que no existen relaciones estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral y los Factores Psicosociales en el Trabajo. Sin embargo, sí se encontraron correlaciones entre algunas de las dimensiones de ambas escalas. Además, se hallaron diferencias estadísticamente significativas con variables sociodemográficas presentes en el cuestionario.

Abstract

The objective of this work is to investigate the relationship between Job Satisfaction and Psychosocial Factors in the Work of undergraduate teachers and physical education teachers.

On the one hand, job satisfaction is understood as an attitude or set of attitudes that each person develops towards their employment situation, either towards work in general or towards specific aspects of it (Bravo et al., 1996). On the other hand, psychosocial factors are defined variables that occur in the work environment and that can positively or negatively influence the organization and its administrative, productive and interactional functioning (López, 2010).

A non-probabilistic sample was taken for the convenience of the researcher of 30 teachers belonging to three similar public secondary schools in the City of Quilmes (Greater Buenos Aires), of which 14 were grade level teachers and 16 were physical education teachers. Regarding sex, 60% were male, 26.67% female, and 13.33% preferred not to mention their gender.

The Job Satisfaction Scale for Teachers (Oros & Main, 2004), the Questionnaire of Psychosocial Factors at Work developed by Dr. Silva Gutiérrez (2004) in its version adapted by Pando Moreno et al. (2016) and an ad-hoc Sociodemographic Variables Questionnaire.

The results obtained showed that there are no statistically significant relationships between Job Satisfaction and Psychosocial Factors at Work. However, correlations were found between some of the dimensions of both scales. In addition, statistically significant differences were found with sociodemographic variables present in the questionnaire.

Índice General

Agradecimientos.....	2
Resumen.....	3
Abstract.....	4
Índice General.....	5
Índice de Gráficos	7
Índice de Tablas	8
Introducción	10
Capítulo I.....	11
1. Planteamiento del problema	11
1.1. Viabilidad de la Investigación.....	13
1.2. Objetivos.....	13
1.3. Hipótesis.....	15
Capítulo II	15
2. Marco Teórico.....	15
2.1. Satisfacción Laboral	15
2.2. Factores Psicosociales en el Trabajo	24
2.3. Antecedentes sobre el tema	32
Capítulo III.....	38
3. Metodología de la Investigación	38
3.1. Tipo de Estudio y Diseño	38
3.2. Muestreo	38

3.3. Participantes	39
3.4. Instrumentos	39
3.5. Procedimiento.....	41
Capítulo IV	42
4. Resultados	42
4.1. Caracterización de la Muestra	42
4.2. Descripción de las Variables	47
4.3. Análisis de Normalidad	51
4.4. Análisis de Correlación entre Variables	52
4.5. Análisis de las Diferencias entre Grupos.....	60
Capítulo V.....	75
5. Conclusiones Finales.....	75
5.1. Limitaciones	77
5.2. Líneas de Investigación Futuras.....	78
Bibliografía	79
Anexos	86

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Descripción de la Variable Sociodemográfica Sexo.	42
Gráfico 2. Descripción de la Variable Sociodemográfica Edad.	42
Gráfico 3. Descripción de la Variable Sociodemográfica Estado Civil.	43
Gráfico 4. Descripción de la Variable Sociodemográfica Grupo de Convivencia.	44
Gráfico 5. Descripción de la Variable Sociodemográfica Tipo de Docente.	44
Gráfico 6. Descripción de la Variable Sociodemográfica Antigüedad.	45
Gráfico 7. Descripción de la Variable Sociodemográfica Cantidad de Horas de Trabajo Semanales.	45
Gráfico 8. Descripción de la Variable Sociodemográfica Otras Actividades Profesionales.	46
Gráfico 9. Descripción de la Variable Sociodemográfica Remuneración.	46
Gráfico 10. Descripción de la Variable Sociodemográfica Grado de Conformidad con la Remuneración.	47

Índice de Tablas

Tabla I. Descripción de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.....	47
Tabla II. Descripción de los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.	48
Tabla III. Descripción de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y sus Dimensiones.	50
Tabla IV. Prueba de Normalidad.....	51
Tabla V. Relación entre la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes y la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo.	52
Tabla VI. Relación entre la Dimensión Condiciones del Lugar de Trabajo de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.	53
Tabla VII. Relación entre la Dimensión Carga de Trabajo de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.	54
Tabla VIII. Relación entre la Dimensión Contenido y Características de la Tarea de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.	55
Tabla IX. Relación entre la Dimensión Exigencias Laborales de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.	56

Tabla X. Relación entre la Dimensión Papel Laboral y Desarrollo de la Carrera de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.	57
Tabla XI. Relación entre la Dimensión Interacción Social y Aspectos Organizacionales de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.....	58
Tabla XII. Relación entre la Dimensión Satisfacción con la Remuneración de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.	59
Tabla XIII. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Sexo.	60
Tabla XIV. Diferencias Grupales según Variable Sociodemográfica Edad.....	61
Tabla XV. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Estado Civil. ...	64
Tabla XVI. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Grupo de Convivencia.....	65
Tabla XVII. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Tipo de Docente.....	68
Tabla XIII. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Antigüedad. ...	68
Tabla XIX. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Cantidad de Horas Semanales.	69
Tabla XX. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Realiza Otras Actividades Profesionales.	71
Tabla XXI. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Remuneración.	73

Introducción

El estudio se encuentra estructurado en cuatro capítulos, a los cuales se agrega un apartado que incluye la bibliografía utilizada para su desarrollo y los anexos correspondientes.

En el primer capítulo, se detallan: el planteamiento del problema, el cual contiene una descripción de la temática a abordar y las preguntas que motivaron la investigación; la relevancia y justificación, en la cual se incluye la importancia del estudio no sólo para el campo educacional sino también para la población en general y los objetivos de la investigación, tanto generales como específicos.

En el segundo capítulo, se explicitan: los antecedentes del estudio, en donde se reúne la información teórica y práctica sobre la temática que se encuentre al alcance del investigador y, el marco teórico que fundamenta la investigación.

En el tercer capítulo, se incluye la metodología de la investigación, la cual contempla lo siguiente: tipo de estudio, tipo de diseño, muestreo, participantes, técnicas de relevamiento de datos y procedimiento.

Finalmente, en el último capítulo se desarrollan los resultados de la investigación y las conclusiones finales.

Capítulo I

1. Planteamiento del problema

A partir de la expansión del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones, el interés por las condiciones de trabajo se ha incrementado, sobre todo en el ámbito educativo. Se ha observado que los resultados laborales empeoran o mejoran de acuerdo con las características del entorno laboral, tal es así que éste afecta no sólo a las personas sino también a sus procesos de trabajo. En este sentido, en ocasiones, es posible encontrar en los medios de comunicación social noticias en donde se destacan aspectos tales como el malestar y el estrés docente asociado con violencia, falta de disciplina y desgano por parte de los estudiantes, entre otros. Sin embargo, los escenarios escolares resultan tan múltiples como heterogéneos, por lo que el rendimiento y la calidad de los resultados se ven influidos por un gran número de factores de la organización escolar, de la legislación, sociales y personales. Particularmente, en el aspecto personal del docente se destacan su motivación, su bienestar y su satisfacción laboral (De Frutos et al., 2007).

De acuerdo con Boada & Tous (1993), se entiende la satisfacción laboral como un factor determinante del nivel de bienestar experimentado por un sujeto en su ámbito laboral, el cual constituye el problema principal para los investigadores de las organizaciones. De esta manera, la satisfacción laboral se constituyó como uno de los aspectos de la calidad de vida en el trabajo que ha atraído mayor interés; centrándose la atención, en un primer momento, en los efectos que la satisfacción laboral tenía sobre la frecuencia de accidentes en el trabajo, el cambio dentro de la organización, el absentismo y el abandono laboral, para luego adentrarse en la calidad laboral (Aldag & Brief, 1975).

Schneider (1985) detalló que es necesario considerar que el gran interés que se ha dedicado a la satisfacción laboral se debe a una serie de cuestiones. En primer lugar, porque en la vida de la organización la satisfacción laboral en el trabajo constituye un resultado relevante; en segundo lugar, porque se ha comprobado que este constructo resulta un significativo indicador acerca de las conductas disfuncionales que pueden presentarse en el contexto laboral de la organización y, en tercer lugar, porque en la sociedad contemporánea abundan las organizaciones que prestan servicios y, es la actitud del trabajador, el principal factor influyente en la calidad del servicio brindado. Por otra parte, Peiró et al. (1989) indicaron que la satisfacción laboral es importante en términos de bienestar deseable, productividad de los trabajadores y calidad de su actividad, independientemente del trabajo o profesión del que se trate. A su vez, dicha variable posee también, una particular relevancia, en cuanto a la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que los individuos forman dentro de la institución, la cual se contempla, en este caso, en la muestra de docentes de grado y de educación física.

Cabe destacar, la definición de satisfacción laboral propuesta por Bravo et al. (1996), quienes describieron el término como una actitud o conjunto de actitudes que cada persona desarrolla hacia su situación laboral. Dichas actitudes pueden referirse hacia el trabajo en general o hacia aspectos específicos de éste. En otras palabras, la satisfacción laboral es un constructo global que refiere a las actitudes de los sujetos con respecto a diversos semblantes de su trabajo.

Cabe destacar la importancia de la observación del gran número de variables que se desarrollan dentro de las organizaciones y que, de una u otra forma, terminan por afectar tanto de manera positiva como negativa, su funcionamiento administrativo, productivo e interaccional. Además, cada institución educativa cuenta con un ambiente propio que la diferencia de las demás instituciones/organizaciones y que tiene influencia en el

comportamiento de sus integrantes. Por este motivo, los líderes o responsables deberán generar esfuerzos que faciliten la creación de un ambiente de trabajo ideal, en el cual sea posible alcanzar los objetivos de la institución y, a la vez, satisfacer necesidades tanto psicológicas como sociales de sus miembros. En este sentido, la satisfacción laboral ocupa un papel primordial, ya que la percepción del trabajador, sea ésta positiva o negativa, tiene influencia directa con la relación que adoptará con la organización, como así también, con su grado de compromiso y de productividad (López, 2010).

Por lo expuesto, la presente investigación pretende indagar la Satisfacción Laboral y la percepción de los Factores Psicosociales del Trabajo en docentes de grado y en docentes de educación física y, realizar una comparación entre los datos aportados por cada grupo.

1.1.Viabilidad de la Investigación

Para la evaluación de la viabilidad o factibilidad del estudio, se tuvo en cuenta la disponibilidad de recursos tanto humanos como materiales, de acuerdo con los alcances de la investigación. También, se garantizó la posibilidad de acceso al campo en donde se llevó a cabo la misma.

Se concluyó que la investigación es viable, dado que se dispone de los recursos requeridos para su realización.

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo General.

Indagar la relación entre la Satisfacción Laboral y los Factores Psicosociales del Trabajo en docentes de grado y docentes de educación física de escuela secundaria.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Analizar los factores, dimensiones y facetas específicas de Satisfacción Laboral (Factor extrínseco, Dimensión tarea, Jornada laboral, Ambiente de trabajo, Dimensión socio-organizativa, Comunicación, Integración, Factor intrínseco, Dimensión Motivación, Desgano, Incertidumbre, Dimensión Autorrealización, Sentido de logro, Vocación) de los docentes de grado y docentes de educación física.
- ✓ Analizar las dimensiones específicas de los Factores Psicosociales del Trabajo (Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos organizacionales y Remuneración del rendimiento) de los docentes de grado y docentes de educación física.
- ✓ Relacionar las dimensiones de Satisfacción Laboral con las dimensiones de los Factores Psicosociales del Trabajo.
- ✓ Comparar las dimensiones de Satisfacción Laboral y de Factores Psicosociales del Trabajo en ambos grupos (docentes de grado y docentes de educación física).
- ✓ Caracterizar la muestra según variables sociodemográficas: Sexo, Edad, Estado civil, Grupo de convivencia, Si es docente de grado o docente de educación física, Antigüedad laboral, Cantidad de horas de trabajo semanales, Si realiza otras actividades profesionales, Remuneración.
- ✓ Verificar la existencia de diferencias estadísticamente significativas según variables sociodemográficas en ambos grupos (docentes de grado y docentes de educación física).

1.3.Hipótesis.

1.3.1. Hipótesis General.

Existe relación significativa inversa entre la Satisfacción Laboral de los docentes y los Factores Psicosociales del Trabajo.

1.3.2. Hipótesis Específicas.

Existen diferencias significativas entre el grupo de docentes de grado y el grupo de docentes de educación física en los niveles de Satisfacción Laboral.

Capítulo II

2. Marco Teórico

2.1.Satisfacción Laboral

De acuerdo con Hannoun (2011), la satisfacción laboral puede definirse en forma genérica como una actitud general que los sujetos tienen hacia su trabajo. En este sentido, la autora señala que los trabajos no son tan sólo una serie de actividades, sino que requieren de otros aspectos tales como interactuar con los compañeros de trabajo y con los superiores, respetar las políticas y reglamentos de la organización, cumplir con un determinado nivel de desempeño, adaptarse a las condiciones laborales, entre otros aspectos. En resumen, para poder llevar a cabo una evaluación de la satisfacción laboral de un trabajador se debe tener en cuenta un conjunto de elementos que corresponden a su trabajo.

En otros términos, se entiende la satisfacción laboral como la actitud del empleado hacia la labor que desempeña. Dicha actitud se fundamenta tanto en determinadas creencias como en determinados valores. Cada trabajador posee ciertas percepciones en torno a cómo “debería ser” su trabajo, las cuales, junto con las características propias de

su labor, lograrán determinar sus actitudes. Tanto las necesidades como los valores y los rasgos personales del empleado, constituyen los tres aspectos del contexto laboral que tienen influencia sobre lo que un trabajador desea de su trabajo (percepciones del “debería ser”). También, es posible agregar las comparaciones que el trabajador hace entre él mismo y otros trabajadores, las particularidades de otros trabajos anteriores y los grupos de referencia. Sin embargo, también existen características del puesto de trabajo que pueden afectar estas percepciones, entre ellas se destacan: la remuneración, los compañeros de trabajo, la seguridad laboral, el contenido y las características del puesto, las posibilidades de crecimiento o progreso, la supervisión y las condiciones del empleo.

Por otra parte, la satisfacción laboral puede dividirse en dos tipos: la satisfacción general y la satisfacción por facetas. La primera de ellas, indica en promedio lo que el empleado siente frente a determinadas facetas de su labor. La segunda, indica el grado de satisfacción del empleado en torno a aspectos específicos de su labor tales como las características del puesto, el reconocimiento, los colegas, las políticas del lugar de trabajo, la supervisión o los beneficios que recibe. De esta manera, se sostiene que la satisfacción laboral guarda relación tanto con el clima organizacional del lugar de trabajo como con el desempeño laboral de los trabajadores (Hannoun, 2011).

En los últimos años, la satisfacción laboral se ha convertido en un tema de gran relevancia para el campo de la psicología del trabajo y organizacional, de tal forma que ha cobrado especial interés para los investigadores. Según Weinert (1985), esto obedece a diversos motivos asociados con las teorías organizacionales, su desarrollo y sus modificaciones a lo largo de los años. Dichos motivos son: la posibilidad que exista una relación inversa entre la satisfacción laboral y la productividad, la posible relación negativa entre las pérdidas horarias y la satisfacción en el trabajo, la posibilidad de que

exista una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el interés de las organizaciones en torno a las actitudes y sentimientos de los trabajadores, la organización en sí, la supervisión de los superiores y el estilo que utilizan para dirigir, el aumento del interés por las actitudes, ideas y objetivos de los trabajadores, el aumento del interés por considerar la calidad de vida laboral dentro de calidad de vida de cada trabajador.

El autor destaca la importancia que la satisfacción laboral tiene en la vida de los trabajadores. A su vez, detalla que hay determinados aspectos psicológicos de suma relevancia dentro de las organizaciones que influyen en los niveles de satisfacción de los empleados (por ejemplo: las reacciones afectivas y cognitivas).

Como se ha mencionado anteriormente, cada trabajador posee ciertas actitudes laborales, entendidas como sus reacciones y sentimientos frente a la situación laboral. Dichas actitudes se expresan a través de sus reacciones afectivas y cognitivas en el trabajo (hacia el entorno, hacia sus compañeros, hacia sus superiores, hacia la organización en sí). Estas reacciones, sentimientos y sensaciones con relación al trabajo son las que han despertado el interés de los investigadores (Weinert, 1985).

Además, Weinert (1985) manifiesta que la satisfacción laboral se diferencia de la motivación laboral, principalmente, porque la motivación hace referencia a la conducta del sujeto y a su ímpetu o energía. Sin embargo, la satisfacción se centra no sólo en los sentimientos y en las reacciones afectivas del sujeto frente a su labor, sino también a las consecuencias que de éstos surjan. En este sentido, se sostiene que motivación hace referencia a los motivos del sujeto, la razón y la finalidad de su comportamiento, es el motor de su conducta. En cierta forma, si logramos conocer lo que motiva al sujeto en su trabajo, lograremos comprender con mayor facilidad su comportamiento y conocer de qué manera sostener su interés en el trabajo y su deseo de trabajar al máximo nivel

de sus potencialidades, siendo de la mayor utilidad posible para la organización. Es importante señalar que cada empleado posee sus propias causas que motivan su comportamiento, por lo que los programas de motivación deben ser personalizados y deben implementar variedad de incentivos, con la finalidad de que cada trabajador alcance la satisfacción laboral (Weinert, 1985).

Albesa (2000) define los incentivos como elementos que satisfacen necesidades. Dichos incentivos pueden clasificarse de diversas formas.

Clasificación de los incentivos	
Reales o sustitutos	Los incentivos reales son aquellos que logran la satisfacción real de una necesidad. Por ejemplo, si tenemos sed, el agua es el incentivo o, si tenemos hambre, el incentivo es la comida. Los incentivos sustitutos son aquellos que se utilizan para sustituir la ausencia de un incentivo real y nos permiten evitar la frustración. Por ejemplo, si tenemos sed y no podemos acceder al agua, una fruta con mucho jugo representaría un incentivo sustituto.
Positivos o negativos	Los incentivos positivos son aquellos que no sólo satisfacen la necesidad, sino que también influyen positivamente, nos atraen y nos resultan placenteros. Representan premios o recompensas. Por ejemplo, un halago o una promoción laboral.

	Los incentivos negativos tienen la finalidad de evitar un castigo, es decir, que alejan al sujeto de su comportamiento. Por ejemplo, un descuento en el salario mensual.
Económicos o no económicos	Los incentivos económicos permiten la obtención de determinados objetos que constituyen un incentivo real o sustituto. El dinero en sí mismo no es un incentivo. Por ejemplo, a todos los trabajadores se les liquida un sueldo monetario, sin embargo, no todos utilizan ese dinero con las mismas finalidades ni trabajan para obtenerlo con los mismos propósitos. Los incentivos no económicos buscan satisfacer necesidades del sujeto, no de un modo económico, sino placentero. Por ejemplo, reconocer un buen trabajo o un buen resultado.

Figura 1. Clasificación de los incentivos (Albesa, 2000).

Siguiendo la línea de Weinert, Robbins & Coulter (1996) proponen que, para realizar una evaluación de la satisfacción de un sujeto en su puesto de trabajo, resulta preciso centrarse en sus actitudes tanto positivas como negativas hacia su labor, lo que determinará qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra a nivel laboral. A su vez, sostiene la definición de la satisfacción en el trabajo como una actitud general del sujeto hacia su labor y agrega que, los sujetos con altos grados de satisfacción hacia su trabajo expresan actitudes positivas hacia éste. También, el autor coincide con Hannoun (2011) al sostener que un puesto de trabajo se conforma de mucho más que simples tareas, sino

que involucra interactuar con colegas y superiores, cumplir con determinadas reglas y políticas, alcanzar estándares de desempeño y aceptar las características del puesto, las cuales no suelen ser ideales. Existen determinados factores que resultan de suma importancia a la hora de determinar la satisfacción hacia el trabajo. En primer lugar, es importante que el trabajo implique un cierto desafío para el trabajador, sobre todo desde una perspectiva mental. En segundo lugar, es importante que el trabajo sea recompensado en forma justa, de acuerdo con la tarea realizada. En tercer lugar, es importante contar con un apoyo brindado por las propias características del trabajo, por los compañeros de trabajo o por el ajuste de personalidad del empleado en el puesto.

En este sentido, Robbins & Coulter (1996) proponen que la satisfacción produce un cierto efecto en el desempeño laboral, en la productividad, en el ausentismo y en la rotación de los trabajadores. A partir de dicha relación entre satisfacción y otros aspectos, surgen ciertos factores que producen una retroalimentación del desempeño de una labor (la cual puede ser tanto positiva como negativa). En conclusión, un alto nivel de satisfacción laboral conduce a aumentar la productividad de los empleados y su movilidad (transitoria o definitiva), reduciendo su permanencia estática en el puesto y logrando satisfacer las exigencias personales.

Otros autores, como Gibson (1996) indican que la satisfacción laboral no es una actitud sino una predisposición, que es proyectada por los individuos hacia su puesto de trabajo. En este sentido, el autor propone la siguiente definición:

“el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han

asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales” (Gibson, 1996, p.138).

A su vez, propone que para que un trabajador desarrolle la satisfacción laboral hacia su puesto de trabajo se deben tener en cuenta ciertos aspectos, tales como:

- La remuneración: es importante que el trabajador perciba que la remuneración recibida es equitativa en relación con su trabajo.
- Las condiciones de trabajo: es importante que las tareas que el empleado deba desarrollar le resulten interesantes y/o le proporcionen oportunidades, tanto de aprender como de asumir responsabilidades.
- Las oportunidades de progreso: es importante que dentro de la organización el empleado tenga oportunidades de ascenso o de progresar en su tarea.
- Los superiores: es importante que los superiores se muestren interesados por los trabajadores.
- Los colaboradores: es importante que dentro del ambiente de trabajo prime el compañerismo y el apoyo entre colegas, fomentando una competencia adecuada.

Por otra parte, Muñoz (1990) definió la satisfacción en trabajo como un sentimiento por parte del trabajador. Dicho sentimiento resulta de agrado o positivo y, está dado, por el hecho de que el individuo desarrolla una actividad que le resulta interesante, en un determinado contexto que le resulta agradable, en una determinada organización u empresa que lo atrae y por el cual obtiene una compensación psicológica, social y/o económica que responde a sus expectativas. Por aquellos tiempos, Loitegui Aldaz (1990) también abordó la temática y propuso su propia definición de satisfacción laboral. Manifestó que diversos profesionales o especialistas que han investigado el tema, han generado confusión o ambigüedad en torno al concepto de satisfacción

laboral, debido a que sin ningún tipo de distinción se han referido a él como “motivo”, “actitud del trabajador”, “moral en el trabajo”, entre otros. A la vez, sostuvo que esto tiene su origen en las diversas doctrinas e ideologías en las que cada uno de estos profesionales se ha basado, como así también, en el gran número de enfoques posibles para abordar la temática. Una vez aclarada esta cuestión, el autor toma la definición de Locke (1976) para referirse a la satisfacción laboral, indicando que se trata de un estado emocional, el cual surge de la percepción subjetiva que cada sujeto tiene sobre la situación laboral y, que resulta positivo o placentero. En otras palabras, el trabajador que se encuentra satisfecho con su trabajo experimenta un sentimiento de alegría, placer o bienestar con respecto a su labor. Tal como se mencionó anteriormente, dicho sentimiento puede abarcar todos los aspectos o facetas de su labor, convirtiéndose en una satisfacción laboral general o, bien puede estar basado simplemente en algún aspecto de su labor, convirtiéndose en una satisfacción laboral por facetas. De esta manera, un sujeto puede encontrarse satisfecho con la remuneración que recibe y no así, con las características de su trabajo, por ejemplo. A partir de este ejemplo, resulta importante resaltar que un alto nivel de satisfacción en una faceta del trabajo puede resultar una compensación de un déficit en otras facetas laborales, a la vez que ciertos factores del trabajo pueden ser compensados y condicionados por otros, generando un flujo o interacción entre las facetas o áreas laborales. De la misma forma, no necesariamente los niveles altos de satisfacción general implican niveles altos de satisfacción en cada una de las facetas.

Blum & Naylor (1976) sostiene que, si bien tanto las actitudes como la satisfacción y la moral laboral son conceptos similares que se encuentran en interrelación, estos no pueden ser considerados de la misma forma. La satisfacción se encuentra conformada por un grupo de actitudes, las cuales tienen influencia en la moral. De esta manera, la

actitud en el trabajo puede definirse como la forma en la que el sujeto se siente frente a su labor y su disposición a reaccionar de determinada manera frente a los distintos aspectos de ésta. Por otra parte, la satisfacción laboral surge a partir del conjunto de actitudes del empleado hacia su labor, hacia los aspectos asociados a ésta y hacia su vida en general. Finalmente, la moral en el trabajo se asocia con el sentimiento del trabajador de aceptación y pertenencia a un determinado grupo con objetivos comunes y deseados por todos. Cabe destacar que, si bien la moral es producida por el grupo, no se basa en el promedio de actitudes de todos sus miembros, sino que posee cuatro factores que la determinan:

- Sentimiento de solidaridad dentro del grupo
- Meta común necesaria
- Un avance o progreso en torno a la meta
- Participación de cada uno de los miembros en las tareas requeridas para lograr la meta.

Finalmente, Loitegui Aldaz (1990) explica que la satisfacción en el trabajo es un constructo que posee un gran número de dimensiones, las cuales dependen de las características de cada sujeto y de las características específicas de su trabajo. También, se encuentra compuesto por una serie de facetas parciales denominadas satisfacciones específicas, las cuales son determinantes de la satisfacción laboral general. De esta manera, define el constructo como una reacción afectiva general del sujeto hacia su situación laboral y hacia todos los aspectos que la conforman. Además, sostiene que se trata de un modelo de compensación, en el cual una alta satisfacción por una determinada faceta del trabajo puede compensar o sustituir la falta o el déficit de otros aspectos laborales.

En conclusión, la investigación en torno a la satisfacción laboral resulta de gran importancia para las organizaciones e instituciones, ya que permite obtener información sobre los efectos de las características generales de la organización y del puesto en particular en los trabajadores y, de esta manera, permite una acertada toma de decisión que favorezca a la organización y contribuya a alcanzar sus objetivos (Hannoun, 2011).

2.2. Factores Psicosociales en el Trabajo

Luceño Moreno et al. (2005) detallan que la investigación en torno a los factores psicosociales en los últimos años se ha relacionado en varias oportunidades con el estrés en el trabajo y, más precisamente, con los enfoques de estímulo. Entiéndase estos últimos como aquellos enfoques que se centran en la búsqueda de circunstancias que producen estrés.

Los estresores psicosociales pueden clasificarse en tres categorías: los cambios mayores (también llamados estresores únicos), los cambios menores (también llamados estresores múltiples) y los cambios cotidianos (también llamados microestresores). Los primeros, refieren a determinados cambios en las condiciones sociales de un conjunto de individuos que se producen de manera brusca y que suelen ser traumáticos, por ejemplo, una catástrofe natural o una guerra. Los segundos, pueden producirse en cualquiera de las áreas de la vida de una persona (laboral, familiar, personal, etcétera), suelen producirse en cantidad y con mayor probabilidad que los cambios mayores. Los últimos, refieren a estímulos frecuentes que suelen producir irritación o molestias al sujeto (contrariedades de la vida cotidiana) y que afectan su ambiente de trabajo (Lazarus & Cohen, 1977). DeLongis et al. (1988) han evidenciado que estos microestresores afectan la salud de manera negativa, muchas veces en mayor medida

que los sucesos estresantes de la vida, con lo cual es importante brindarles el valor que merecen.

De la misma manera en que se desarrolló tal estudio, se han desarrollado muchos otros y, es gracias a ellos, que resulta posible llegar a la conclusión de que existen determinados estímulos en el ambiente de trabajo que dan origen al estrés. Es por este motivo que, la mayor parte de las instituciones destinadas a proteger la salud de los trabajadores se interesan por investigar los factores psicosociales en el trabajo (Luceño Moreno et al., 2005).

El concepto de factores psicosociales ha sido definido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 1997) como determinadas condiciones del ambiente de trabajo que se asocian en forma directa no sólo con la organización, sino también con la ejecución de la tarea y las características del trabajo. Dichos factores tienen la capacidad de influir en el bienestar o en la salud, tanto física como psíquica y social, del empleado en la realización de su labor.

En la misma línea, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2002) propone que los factores psicosociales son características de las condiciones laborales y de la organización. Estas características tienen influencia en la salud de los individuos por medio de diversos mecanismos tanto psicológicos como fisiológicos denominados estrés. De esta manera, es a partir de los factores psicosociales que los sucesos se exponen a determinados riesgos en el trabajo, mientras que, el estrés se produce como un precedente de la enfermedad. Se propone que la relación entre la organización laboral y la salud de los trabajadores se encuentra basada en el estrés (o en los procesos psicológicos). En este sentido, el estrés puede conceptualizarse como un número de reacciones de carácter emocional (tales como ansiedad, apatía, depresión, alienación, entre otros), cognitivo (dificultad en la concentración y en la toma de decisiones,

preocupación, entre otros), conductual (violencia, exceso en el consumo de drogas, exposición a riesgos innecesarios, entre otros) y fisiológico que se producen frente a determinados estímulos perjudiciales del entorno laboral, de la organización o de las características de la labor; aumentando el grado de excitación, la angustia y la sensación de ser incapaz de sobrellevar la situación (Comisión Europea, 1999; ISTAS, 2002).

De acuerdo con Luceño Moreno et al. (2005), el término factor psicosocial y el término riesgo psicosocial resultan equivalentes en el campo de la investigación internacional. El riesgo psicosocial es entendido como ciertos aspectos del diseño de la organización, del empleo y del contexto socio-laboral, los cuales pueden resultar perjudiciales para la salud física, psicológica o social de los trabajadores (Cox & Griffiths, 1995).

Por otra parte, los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como una interacción entre determinados elementos laborales (los contenidos de la tarea, la organización en sí misma, el modo en que se direcciona la labor, las características y el entorno de trabajo, las habilidades o capacidades y las necesidades de los empleados), la cual puede resultar riesgosa para la salud de los empleados, de acuerdo con sus propias experiencias y percepciones (Organización Internacional del Trabajo, 1986).

Las leyes de Prevención de Riesgos en el Trabajo (Ley 31/1995; Ley 39/99, Ley 54 del año 2003) si bien no mencionan específicamente a los factores de riesgo psicosociales, refieren tanto a los riesgos de trabajo como a las condiciones laborales. De esta manera, definen el término riesgo de trabajo como la posibilidad de que un empleado padezca algún tipo de perjuicio producto de su trabajo, dado que determinadas características del ambiente de trabajo pueden resultar aspectos riesgosos para la salud. El término condiciones laborales, por su parte, se define como las características del empleo que pueden influir significativamente en el desarrollo de un

determinado riesgo para la salud o la seguridad de un empleado. Cabe destacar que esta definición involucra todo tipo de factores, ya sean estos físicos, biológicos o químicos.

Cooper (1998) & Dunham (2001) manifiestan que existen una gran variedad de modelos que asocian el estrés con los factores psicosociales en el trabajo. Sin embargo, aquí sólo se hará mención a dos de ellos, los que se consideran con la adecuada validez empírica como para establecer una relación entre ambos constructos. En primer lugar, el modelo Demanda Control (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) y, el modelo del Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (Siegrist, 1996;1998). Cabe mencionar que los postulados de ambos modelos resultan complementarios, a pesar del tiempo transcurrido entre uno y otro. Es decir que uno no excluye al otro, sino que el modelo del desequilibrio esfuerzo recompensa incluye al modelo demanda control en sus supuestos. A su vez, el modelo estudio factores de riesgo tales como: las demandas o exigencias excesivas en el trabajo, el no poder controlarlas y la falta de recompensas (Luceño Moreno et al., 2005).

De acuerdo con los postulados del modelo demanda control, existen dos características laborales básicas que constituyen fuentes de estrés primordiales: las demandas de trabajo y el control de éstas (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Johansson, 1991). Por un lado, las demandas refieren a una serie de exigencias laborales que resultan ser de orden psicológico; entre ellas encontramos, la falta de tiempo, el exceso de trabajo, la conflictividad en las demandas y el ritmo e intensidad laboral. Por otro lado, la dimensión control comprende no sólo el control de las tareas, sino también, el control de las capacidades. El primero de ellos, permite conocer el grado de autonomía que posee el empleado para tomar decisiones, para optar por una determinada forma de hacer su labor y por cierto grado de dominio de ésta. El

segundo, permite conocer la probabilidad de que el sujeto obtenga un aprendizaje nuevo, desarrolle sus habilidades y su creatividad laboral.

Karasek (1979) utiliza en su modelo el término tensión psicológica para referirse al estrés y agrega que es este constructo el que regula que el estrés se transforme en energía para la acción, por lo que lo denomina variable control. En este sentido, cuando el individuo no posee un alto nivel de poder de decisión, éste terminará por convertirse en tensión psicológica. En lugar de utilizar el término estrés, el autor refiere a tres palabras asociadas: demandas de trabajo, control del trabajo y tensión. Además, detalla que la tensión laboral se compone de los dos términos previos y procede de ellos. De esta manera, la tensión psicológica aparecerá en el trabajador cuando las demandas de su trabajo sean elevadas y éste no pueda controlarlas; desarrollando una serie de reacciones entre las que es posible encontrar ansiedad, fatiga, depresión o determinadas enfermedades físicas.

Por otro lado, el modelo contempla una hipótesis de aprendizaje activo, para detallar las situaciones en las cuales el trabajador se motiva, aprende y crece en forma personal. En este sentido, cuando las demandas del trabajo son altas y, también lo es el control que el empleado ejerce sobre ellas, el sujeto estará en condiciones de desarrollar la motivación, el aprendizaje y el crecimiento profesional (Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Johansson, 1991).

Johnson & Hall (1994) proponen, en base a las hipótesis del modelo demanda control, una clasificación de los puestos de trabajo. De esta manera, manifiestan que existen puestos activos (se caracterizan porque las demandas son altas al igual que el control, en estos puestos el trabajador puede hacer frente a los desafíos utilizando estrategias de afrontamiento), puestos pasivos (se caracterizan porque las demandas son bajas al igual que el control, en estos puestos el trabajador se encuentra poco motivado y

sus aprendizajes le resultan negativos, además, las capacidades adquiridas se van perdiendo en forma gradual), puestos con alta tensión (se caracterizan porque las demandas son altas pero el control es bajo, en estos puestos el trabajador puede desarrollar tensión psicológica y enfermedades) y puestos con baja tensión (se caracterizan porque las demandas son bajas y el control es alto).

Estos autores han propuesto agregar a las dimensiones demanda y control, la escala de apoyo social. Esto se debe a que han investigado que, si a las demandas elevadas y el bajo control se suma el bajo apoyo social, el riesgo de tensión psicológica y enfermedades aumenta considerablemente. Esta nueva dimensión refiere a las interacciones que se producen en el ámbito laboral, con los colegas y con el personal jerárquico (Johnson & Hall, 1994). De esta manera, se concluye que este modelo permite la predicción del estrés mental a partir de la evaluación de determinadas variables como la satisfacción laboral, el agotamiento, la satisfacción vital, la depresión, el absentismo por enfermedad o el consumo de tranquilizantes, entre otros (Karasek, 1979).

Siegrist (1996, 1998) desarrolló el modelo del desequilibrio esfuerzo recompensa, el cual indaga la relación entre los factores psicosociales laborales y la salud de los trabajadores, tomando como base la interacción entre la organización y los empleados, particularmente, cuando existe una falta de equilibrio entre los costes (esfuerzos del trabajador) y los beneficios (ganancias que recibe). En este sentido, el rol laboral que cada sujeto ocupa en la vida adulta resulta de gran importancia en el desarrollo del empleado, debido a que sus experiencias en el ambiente de trabajo determinan en cierta medida las funciones de autorregulación de la persona para el control de su autoestima, autoeficacia y la sensación de pertenecer a un determinado grupo. Dichas funciones le brindan al trabajador tanto bienestar como salud en aquellos momentos en que los

intercambios entre los esfuerzos del trabajador y las ganancias se llevan a cabo en forma exitosa (Siegrist, 2000). Cabe destacar que las funciones de autorregulación del individuo pueden verse afectadas cuando se presenta la amenaza de un desequilibrio entre los costes y las recompensas. Si el trabajador se encuentra por fuera de tal intercambio, es posible que se sienta con frecuencia amenazado o experimente sentimientos de ira, desmoralización o depresión, los cuales pueden acrecentar las probabilidades de contraer una enfermedad a raíz de una serie de reacciones de tensión (Siegrist et al., 2002).

De esta manera, el modelo destaca la importancia del constructo control sobre ese status ocupacional, detallando que existen determinados factores del entorno laboral que actúan como amenazas de las funciones autorregulativas del individuo. Las limitaciones o dificultades en el papel laboral del trabajador constituyen uno de las principales causantes del estrés. Esto se debe a que frente a estas condiciones el control sobre las recompensas, lo que influye en la salud y en el bienestar del trabajador (Siegrist, 1996).

Finalmente, la teoría de Siegrist contempla un último pilar, constituido por las diferencias individuales que el sujeto percibe como parte de la falta de equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. A su vez, el autor utiliza el término sobrecomprometido para hacer referencia a aquellos sujetos que poseen un alto nivel de compromiso laboral junto con una elevada necesidad de ser aprobados. Estas personas tienen mayores probabilidades de experimentar tensión a raíz de un cambio no simétrico. Con frecuencia los sujetos sobrecomprometidos se exponen a grandes demandas laborales o exceden sus esfuerzos por encima de lo requerido, en consecuencia, aumenta su vulnerabilidad frente a la frustración, debido a que sus expectativas terminan por más altas que las recompensas. El término sobrecompromiso es entendido como un esfuerzo intrínseco por parte del sujeto, quien desarrolla una necesidad de controlar, lo que

conlleva un aumento del arousal frente a las circunstancias de demanda. En este punto, cabe mencionar que el modelo de esfuerzo recompensa propone que efectos perjudiciales en la salud y el bienestar del trabajador se producen cuando los factores del entorno laboral (estructurales) y los aspectos de la personalidad del sujeto (esfuerzo intrínseco) operan simultáneamente (Siegrist, 1996).

De acuerdo con Vromm (1964), el modelo evalúa dos factores. Por un lado, la dimensión esfuerzo comprende el esfuerzo extrínseco, es decir, las demandas del puesto en sí mismo, y el esfuerzo intrínseco, es decir, la motivación de los empleados en torno a estas demandas. Por otro lado, los trabajadores reciben recompensas en función de su esfuerzo, las cuales pueden provenir a través del dinero, de la estima o de la seguridad laboral. En este punto, el autor detalla que cuando se produce un desequilibrio entre los esfuerzos y la recompensa, los trabajadores racionales buscarán compensarlo de distintas maneras, tal como trabajar menos. Sin embargo, Siegrist (1996) manifiesta que esto no siempre funciona así, debido a que estos postulados no tienen en consideración las circunstancias en las cuales las personas toman decisiones, sobre todo, con relación a la inestabilidad laboral (pocas oportunidades para conseguir otro trabajo, miedo de ser despedidos o miedo a cambiar a un puesto de menor categoría).

Finalmente, se define como estresores a aquellas demandas del ambiente laboral o amenazas frente a las cuales las habilidades personales del trabajador resultan deficitarias. Las situaciones estresantes refieren a la percepción que tiene el trabajador sobre la falta de equilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida. Frente a dichos estresores se produce una respuesta, que puede resultar tanto psicológica (emociones negativas) como fisiológica (activación del sistema nervioso autónomo), y que se denomina tensión. En la medida en la que se produzcan nuevos estresores, el sujeto los evaluará y pondrá en marcha sus recursos para hacer frente a las amenazas o

demandas. Esto es lo que Lazarus (1991) denomina afrontamiento, el cual puede producirse al nivel de los comportamientos, la cognición, lo afectivo o la motivación.

2.3. Antecedentes sobre el tema

En los últimos 20 años, la investigación más antigua relevada fue desarrollada por De Frutos et al. (2007), quienes llevaron adelante un estudio con la finalidad de conocer las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción de docentes pertenecientes a 312 escuelas católicas de la Comunidad de Madrid (España). Se trató de un estudio cuantitativo, en el cual se administraron dos cuestionarios: uno de datos sociodemográficos y otro referido a los nueve factores del estudio (exigencias de la tarea, condiciones físicas, condiciones psicosociales de la organización, factores individuales, condiciones sociales, depresión, ansiedad, afrontamiento). Se concluyó que las condiciones sociolaborales de los docentes de la muestra eran moderadamente satisfactorias, que no se presentaban índices preocupantes de depresión, pero sí de ansiedad y, que poseían un alto grado de satisfacción.

Años más tarde, Cornejo Chávez (2009) desarrolló una investigación con el propósito de analizar tanto las condiciones de trabajo (materiales y psicosociales), como el bienestar/malestar de los docentes de enseñanza secundaria de Santiago (Chile). Los resultados arrojaron que los docentes percibían las condiciones de trabajo como precarias y referían altos niveles de demanda laboral (intensificación del trabajo). En base a los resultados, se construyó un modelo explicativo del bienestar/malestar de los docentes, conformado por siete variables, de las cuales se destacan la “significatividad en el trabajo” y las “demandas laborales” por su gran poder explicativo.

Por su parte, Garrido Pinzón et al. (2011) & Hernández Herrera (2011) desarrollaron dos investigaciones sobre la temática. La primera de ellas, tuvo como objetivo la identificación de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida

laboral de 221 docentes de diferentes instituciones de Santander (España) y, dentro de las principales conclusiones, se resaltó que los docentes se encontraban afectados por la influencia de las condiciones y se sugirieron estrategias para reducir los factores de riesgo psicosociales de la organización. La segunda investigación, se basó en un estudio comparativo de la motivación y la satisfacción laboral de dos instituciones de enseñanza media del área metropolitana. Los datos fueron recabados a través de la implementación de un cuestionario y se observó que el contenido del trabajo tenía mayor influencia sobre la motivación y satisfacción laboral de los docentes que los factores del entorno laboral.

Más adelante, en el año 2014, también se destacaron dos estudios. En uno de ellos, se llevó a cabo una propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral. Para ello, se utilizó una metodología mixta con un tipo de investigación descriptiva y se implementaron una serie de herramientas de diagnóstico para identificar la situación de la institución y plantear herramientas de mejora para favorecer la satisfacción laboral de sus docentes. Se consideraron tres puntos críticos que impactaban negativamente en la satisfacción laboral (las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento laboral) y se plantearon acciones de mejora para revertir la situación (Beltrán Maldonado & Palomino Llanos, 2014). En el otro estudio, se indagó la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria. La muestra estuvo conformada por 37 docentes que imparten la materia de Formación y Orientación Laboral en instituciones de Navarra (España). Si bien se observaron elementos de insatisfacción significativos (algunos en común con el resto de profesorado de secundaria y otros propios de la especialidad), se encontró que los docentes muestran satisfacción con su labor y con la materia que imparten (García Hernández et al., 2014).

Al año siguiente, se destacaron otras dos investigaciones que abordaban en relación con el tema en cuestión. Por una parte, Belizan (2015) analizó el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado de la Zona Oeste del Gran Buenos Aires (Argentina). La muestra estuvo compuesta por 100 docentes entre 21 y 55 años de edad, a los cuales se les administró el Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO) y la Escala de Satisfacción Laboral en su versión para profesores (ESL-VP). Los resultados obtenidos mostraron que existen relaciones significativas entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, se hallaron relaciones con variables tales como el tamaño de la institución, la remuneración y los años de trabajo. Por otra parte, Anaya Nieto & López Martín (2015) buscaron evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación secundaria. Se contó con una muestra de 2943 docentes distribuidos en toda la geografía nacional. Dentro de las conclusiones se detalló que el profesorado posee una satisfacción laboral global media. Sin embargo, se observaron discrepancias a nivel de dimensión y de faceta. Además, las medidas externas al instrumento utilizado, aportaron datos adicionales sobre el gusto con el trabajo actual, el gusto con la vida en el centro de trabajo, el deseo de cambio laboral y el deseo de jubilación anticipada y, también se detallaron resultados en función del género y de la antigüedad profesional de los docentes.

En el año 2016, Medina Rojas & Zanon Franco buscaron analizar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín. Para ello, llevó a cabo una investigación no experimental, explicativa y de corte transversal que contó con una muestra de 134 docentes, a los cuales se les aplicó la Escala de Clima Organizacional (CL-SPC) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Se observó que el clima organizacional

influye en forma significativa sobre la satisfacción laboral y que el grado de satisfacción puede explicarse por factores tales como la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, y las condiciones laborales. Finalmente, se concluyó que el clima organizacional es uno de los factores psicosociales dentro de la institución educativa que tiene influencia significativa en la satisfacción laboral (Medina Rojas & Zanon Franco, 2016).

En el año 2017, se desarrollaron tres investigaciones que aportaron datos relevantes con relación a la temática. La primera de ellas, evaluó la incidencia de distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. Contó con una muestra de 163 docentes con edades comprendidas entre los 23 y 60 años, a los cuales se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral en su versión para profesores (ESL-VP). Se observó que los docentes presentaban valores generales de satisfacción laboral medios y altos. Además, aquellos docentes fijos, con contrato parcial que impartían asignaturas de carácter motriz en la etapa de educación inicial, mostraban puntuaciones significativamente más altas en satisfacción laboral (Muñoz Méndez et al., 2017). La segunda, se trató de un estudio descriptivo correlacional llevado a cabo en una muestra de 35 docentes de la Institución Educativa Escuela Normal la Hacienda del Distrito de Barranquilla (Colombia), a los cuales se les administró la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana de 2010 forma A y el cuestionario para la evaluación del estrés Versión 3, con el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial intra-laborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria. Los resultados mostraron un baremo global del 33,4% nivel alto de riesgo, para el estrés. El 71% de la muestra indicó estar expuesta a un nivel entre medio y muy alto de riesgo asociado a sus condiciones de trabajo, mientras que, el 58% reportaron niveles altos y

muy altos (Budez Rodríguez & Bula Escamilla, 2017). Finalmente, la tercera investigación relevada tuvo como objetivo la identificación de variables que contribuyan a la explicación de la satisfacción del profesorado de educación secundaria. Se tomó una muestra de 3339 docentes participantes de la edición 2013 del estudio TALIS (Teaching and Learning International Study), promovido por la OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). Entre las principales conclusiones del estudio, se destacó la importancia de las variables del profesorado y de los centros como predictores de la satisfacción laboral, la autoeficacia percibida, el control de la disciplina en el aula, la edad, el sexo, la continuidad en el centro y el estatus laboral como factores personales que explican la satisfacción laboral. Finalmente, entre los factores institucionales, se valoró el importante efecto de las relaciones entre el profesorado y alumnado (Gil Flores, 2017).

Huaita Acha & Luza Castillo (2018) buscaron determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos, Lima (Perú). Para ello, desarrollaron una investigación de tipo básica, explicativa y descriptiva, basada en un diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal. Se contó con una muestra de 103 docentes, a los cuales se les administró un cuestionario de clima laboral, un cuestionario de satisfacción laboral y un cuestionario de desempeño docente. Se concluyó que, tanto el clima laboral como la satisfacción laboral, son factores que influyen significativamente en el desempeño de los docentes del nivel secundario de Barrios Altos, Lima.

Finalmente, cabe destacar las últimas investigaciones relevadas que se han desarrolladas en los últimos dos años. Por un lado, Vidal Palma Navarrete & Barrera Cobos (2019) desarrollaron una investigación con la finalidad de analizar los riesgos

psicosociales y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Eduardo Kingman (Ecuador). La muestra estuvo conformada por 32 docentes, personal administrativo y de servicio, a los cuales se les administró el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial y la Escala General de Satisfacción Laboral (NTP 394). Se observó que la existencia de riesgos psicosociales en forma general es baja y, que las dimensiones más comunes son liderazgo y acoso discriminatorio. Los riesgos altos más comunes se presentan en las dimensiones carga y ritmo de trabajo, recuperación, acoso laboral y doble presencia. Los autores concluyeron que existe una relación inversa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, la cual varía de acuerdo con variables sociodemográficas tales como la edad y el sexo. Por otro lado, Rodríguez Suárez (2020) llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar los factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del distrito de Guzmango, Cajamarca (Perú). Se utilizó la Escala valorativa “Satisfacción Laboral- VD” y la lista de cotejo “Comportamiento de los factores situacionales educativos”, las cuales se aplicaron a 34 docentes de ambos sexos de nivel secundario. Los resultados determinaron que los docentes de la muestra poseen un nivel de satisfacción laboral medio y, que el sentido actitudinal de los factores situacionales educativos, es de desconformidad. A su vez, se halló que los factores situacionales educativos se encuentran asociados con la satisfacción laboral docente. Finalmente, se llegó a la conclusión de que los factores referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes, exigencias de la carrera pública magisterial, y la demanda de formación docente en servicio, arrojan una correlación significativa de niveles altos.

Capítulo III

3. Metodología de la Investigación

3.1. *Tipo de Estudio y Diseño*

El plan de investigación llevado a cabo es cuantitativo de tipo descriptivo, transversal, ex post-facto. Este tipo de estudio se caracteriza por producirse cuando el investigador no puede ejercer su control sobre los fenómenos, dado que los sucesos o acontecimientos ya se han producido (Cancela Gordillo et al., 2010). El término ex post-facto significa “después de hecho” y alude, precisamente, a que primero acontecen los hechos y luego se lleva a cabo el análisis de sus causas y consecuencias posibles. En este sentido, se trata de un tipo de investigación en la cual las situaciones o fenómenos objeto de análisis no son manipulables (Bernardo & Caldero, 2000).

En base a la clasificación existente dentro de los estudios ex post-facto, esta investigación será de tipo comparativa. De acuerdo con Cancela Gordillo et al. (2010), este tipo de diseño implica fundamentalmente la comparación de grupos por medio de estadísticos tales como las medias. A su vez, se basa en seis fases para su desarrollo: identificación y formulación del problema de investigación; delimitación de la población objeto del estudio, selección de grupos comparativos; selección de instrumentos que permitirán la recolección de datos; recolección y análisis de la información y extracción de conclusiones.

3.2. *Muestreo*

Se utilizó un tipo de muestra no probabilística. Dichas muestras son utilizadas cuando no hay factibilidad de uso de un diseño probabilístico. En otras palabras, cuando no es posible la extracción de cada unidad que integra la población con una conocida

probabilidad y diferente a cero. Teniendo en cuenta que, a priori se sabe que no es viable llevar a cabo un diseño probabilístico, el muestreo se realizó por decisión razonada a conveniencia del investigador, mientras que, el proceso de selección se realizó en función de ciertas características de las unidades de la muestra de acuerdo con la aplicación de criterios racionales específicos, sin recurrir a la selección causal (Corbetta, 2007).

3.3.Participantes

La muestra estuvo conformada por 14 docentes de grado y 16 docentes de educación física de tres escuelas secundarias públicas similares de la Ciudad de Quilmes, Gran Buenos Aires. El muestreo se obtuvo durante los meses comprendidos desde: diciembre del año 2020 a enero del año 2021.

3.3.1. Criterios de Inclusión y Exclusión.

Se incluirán en la muestra los protocolos de todos aquellos docentes que cumplan con el criterio de trabajar en escuela secundaria pública, que brinden su consentimiento de participación y que respondan a cada una de las consignas en forma adecuada.

Se excluirán de la muestra los protocolos de aquellos docentes que no cumplan con el criterio de trabajar en escuela secundaria pública, que no brinden su consentimiento de participación y/o que no respondan a todas las consignas en forma adecuada.

3.4.Instrumentos

Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (Oros & Main, 2004). Compuesto por 33 ítems agrupados en dos factores: Extrínseco e Intrínseco. El primer factor se compone de dos dimensiones y cuatro facetas. La dimensión Tarea está compuesta por las facetas: Jornada Laboral (ítems 1, 8, 14, 20) y Ambiente de Trabajo (ítems 2, 12,

26), mientras que, la dimensión Socio-organizativa está compuesta por las facetas: Comunicación (ítems 3, 5, 9, 13, 15, 17, 19, 33) e Integración (ítems 11, 25, 27, 30). El segundo factor también se compone de dos dimensiones y cuatro facetas. La dimensión Motivación está compuesta por las facetas: Desgano (ítems 6, 10, 22, 24, 28) e Incertidumbre (ítems 23, 32), mientras que, la dimensión Autorrealización está compuesta por las facetas: Sentido de logro (ítems 4, 7, 21, 29) y Vocación (ítems 16, 18, 31). El formato de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos (1= Fuerte acuerdo; 2= Acuerdo; 3= Neutro; 4= Desacuerdo; 5= Fuerte desacuerdo). Luego de invertir los ítems 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 30, 31 y 33, la puntuación se obtiene mediante la suma de los ítems. Una puntuación de 0-105 se califica como Satisfacción baja, entre 106 y 127 se califica como Satisfacción media y una puntuación de 128 o más se califica como Satisfacción alta. Para obtener el valor de satisfacción laboral derivado de cada subescala por separado, se sugiere sumar las respuestas de los sujetos, y promediar cada uno de estos valores por el número de ítems que la componen. El valor de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach fue de 0.88 para la escala total con una consistencia interna de 0.85 para el factor extrínseco y 0.77 para el factor intrínseco.

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo desarrollada por la Dr. Silva Gutiérrez (2004) en su versión adaptada por Pando Moreno et al.(2016), compuesto por 46 ítems agrupados en siete factores: Condiciones del lugar de trabajo (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9), Carga de trabajo (10, 11, 12, 13, 14), Contenido y características de la tarea (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21), Exigencias laborales (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28), Papel laboral y desarrollo de la carrera (29, 30, 31, 32, 33, 34), Interacción social y aspectos organizacionales (35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43) y Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento (44, 45, 46) con un formato de respuesta de tipo Likert de 5 puntos (0=

Nunca; 1= Casi nunca; 2= Algunas veces; 3= Casi siempre; 4= Siempre) y la puntuación se obtiene mediante la suma de los puntajes de los ítems. El valor de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach fue de 0.90.

Cuestionario de variables sociodemográficas ad-hoc compuesto por: Sexo, Edad, Estado civil, Grupo de convivencia, Si es docente de grado o docente de educación física, Antigüedad laboral, Cantidad de horas de trabajo semanales, Si realiza otras actividades profesionales, Remuneración.

3.5.Procedimiento.

Los participantes brindaron su consentimiento informado para participar del estudio en forma voluntaria y anónima. Se le informó a cada uno de ellos que los datos no serán difundidos, sino que se utilizarán únicamente para fines académicos científicos y que no se recibirá ningún tipo de compensación económica por su participación. Además, se detallaron los motivos de la realización del estudio, pero no se especificaron ni los objetivos ni las hipótesis de la misma. Cada uno de ellos, respondió un cuestionario autoadministrado, el cual no tuvo límite de tiempo y fue compartido a través de Formulario de Google. Luego, los datos recopilados se procesaron a través del software IBM-SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versión 20.

Capítulo IV

4. Resultados

4.1. Caracterización de la Muestra

Gráfico 1. Descripción de la Variable Sociodemográfica Sexo.

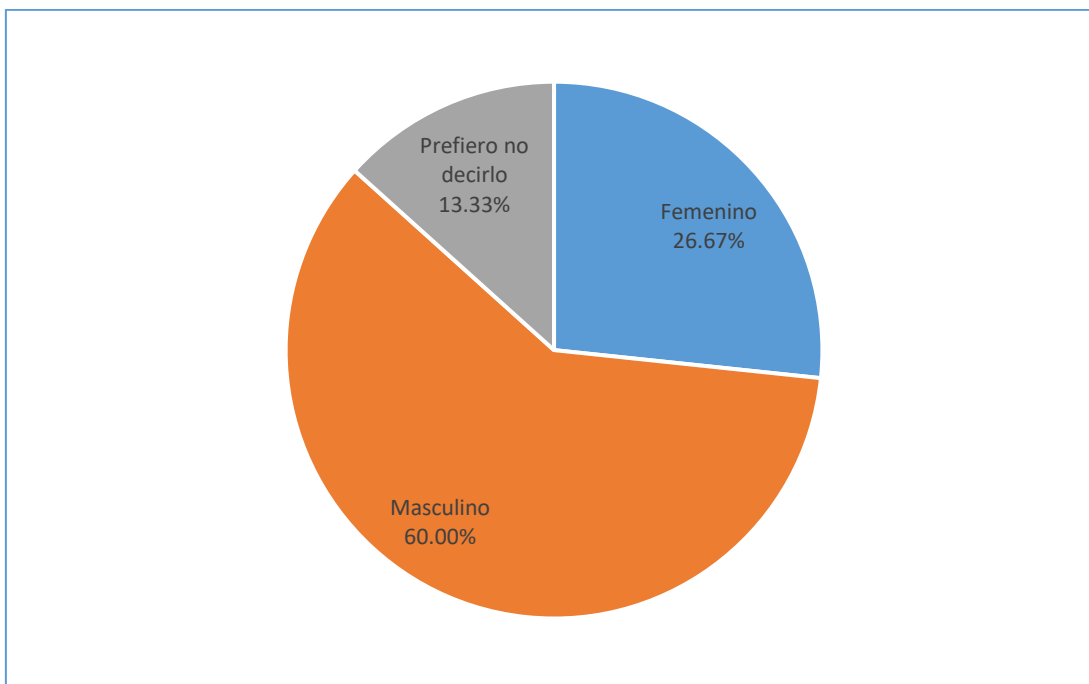


Gráfico 2. Descripción de la Variable Sociodemográfica Edad.

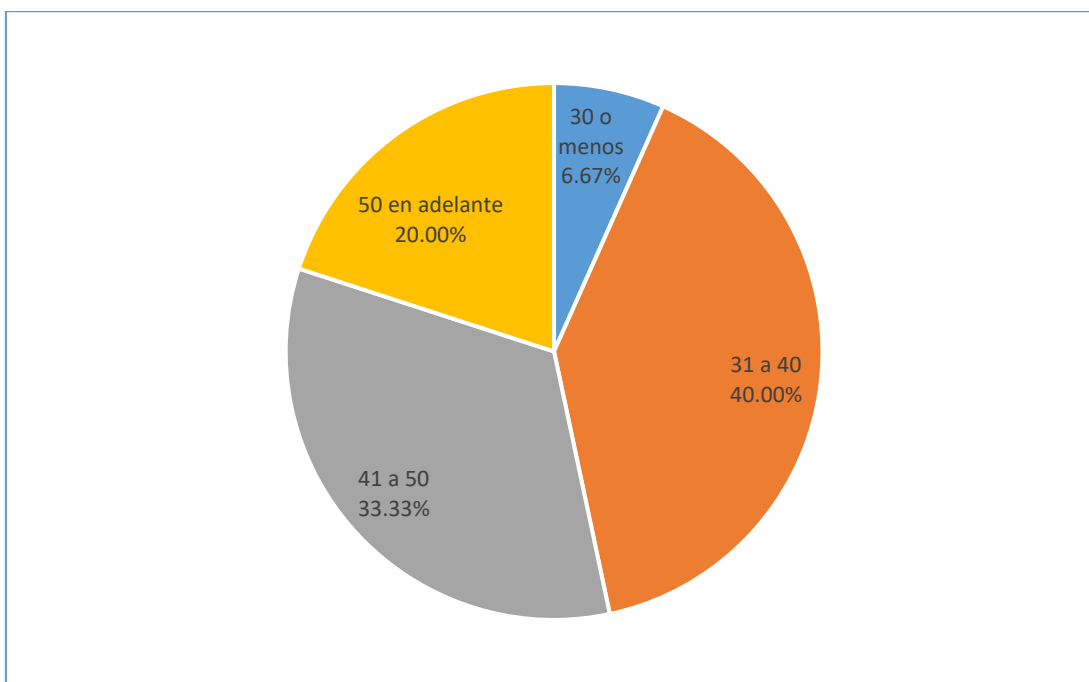


Gráfico 3. Descripción de la Variable Sociodemográfica Estado Civil.

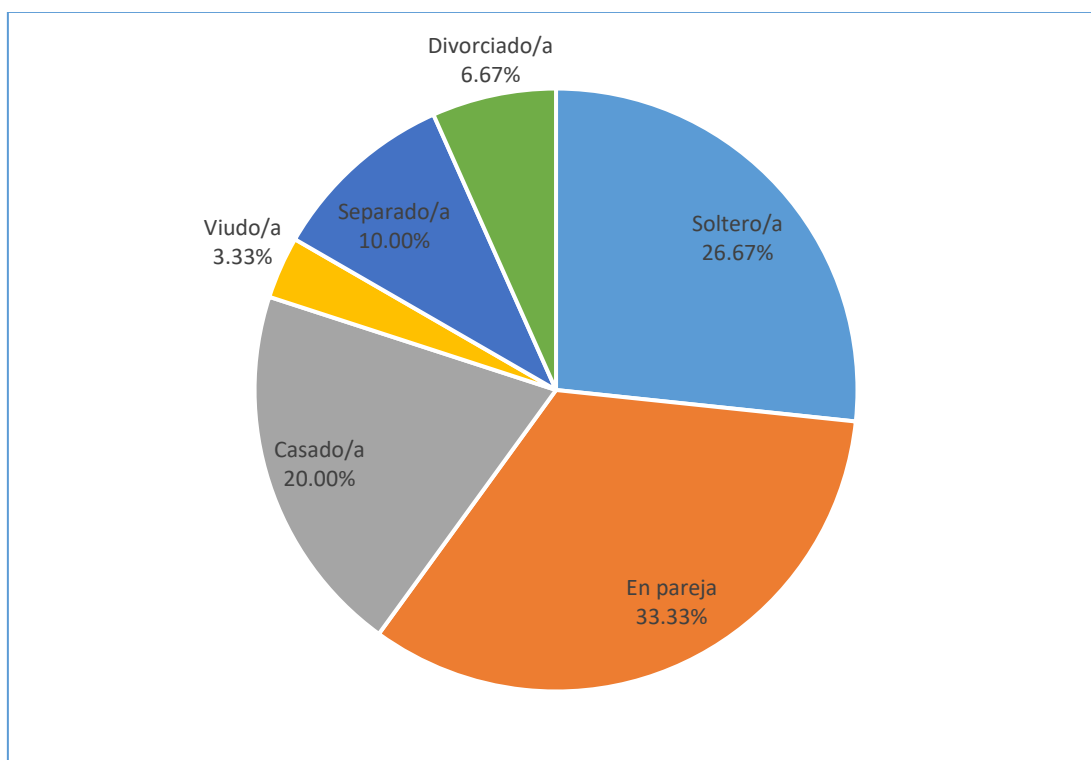


Gráfico 4. Descripción de la Variable Sociodemográfica Grupo de Convivencia.

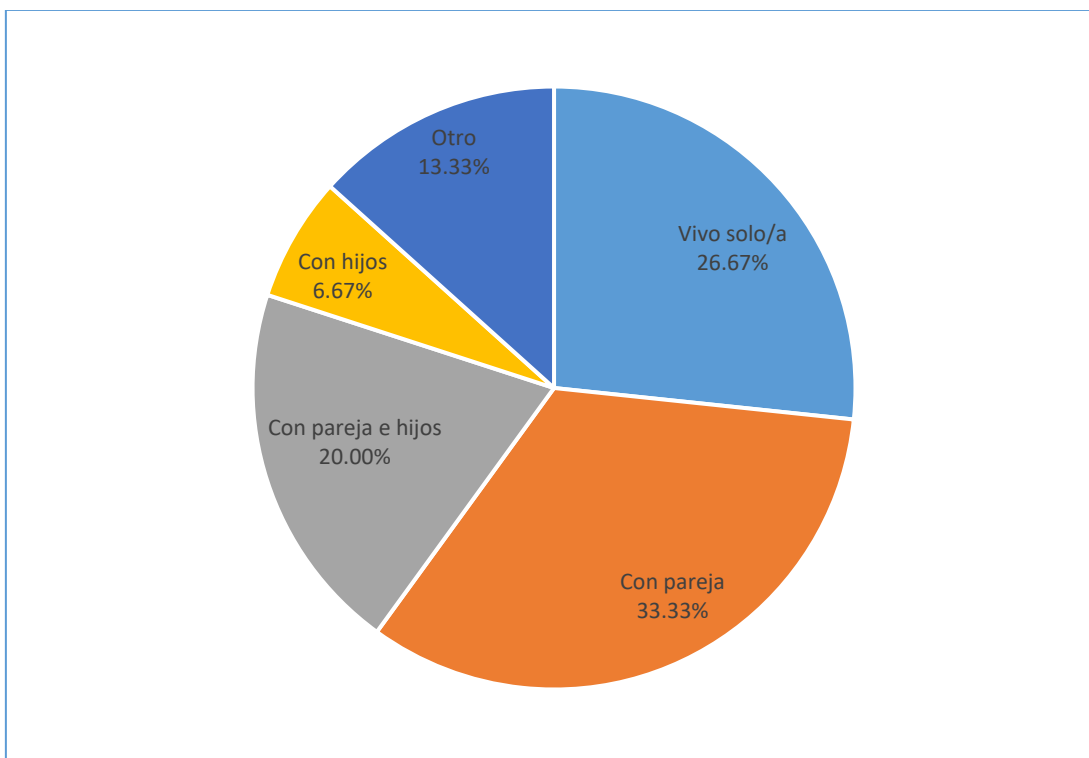


Gráfico 5. Descripción de la Variable Sociodemográfica Tipo de Docente.

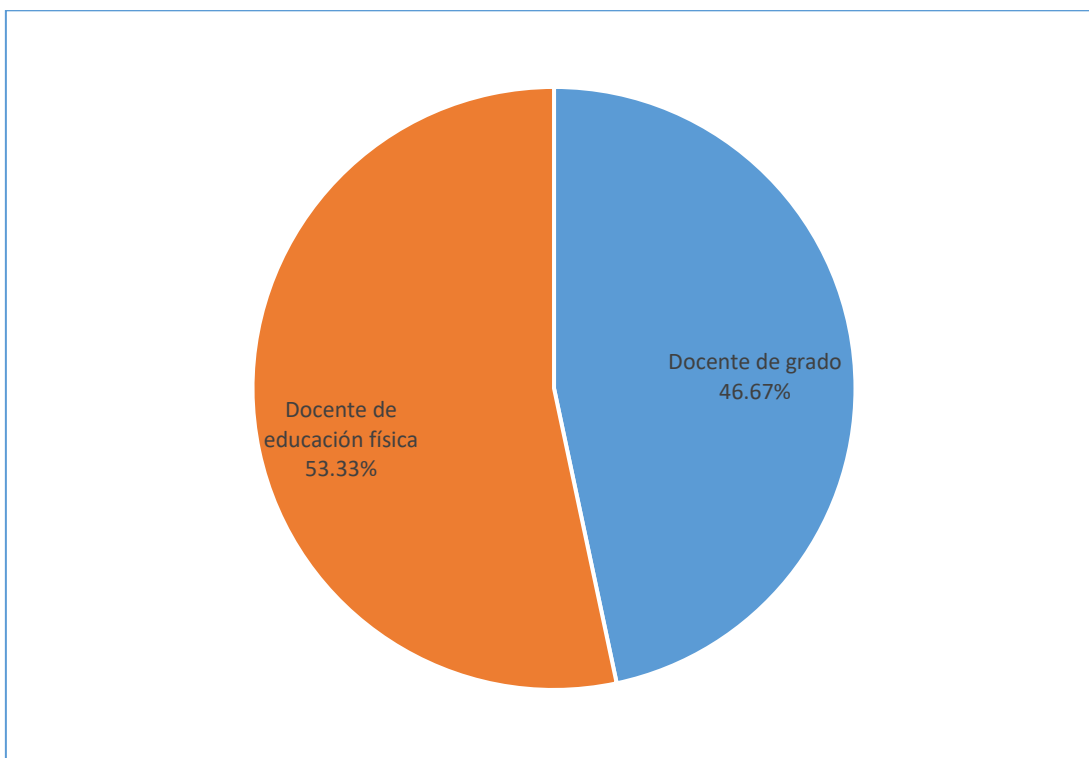


Gráfico 6. Descripción de la Variable Sociodemográfica Antigüedad.

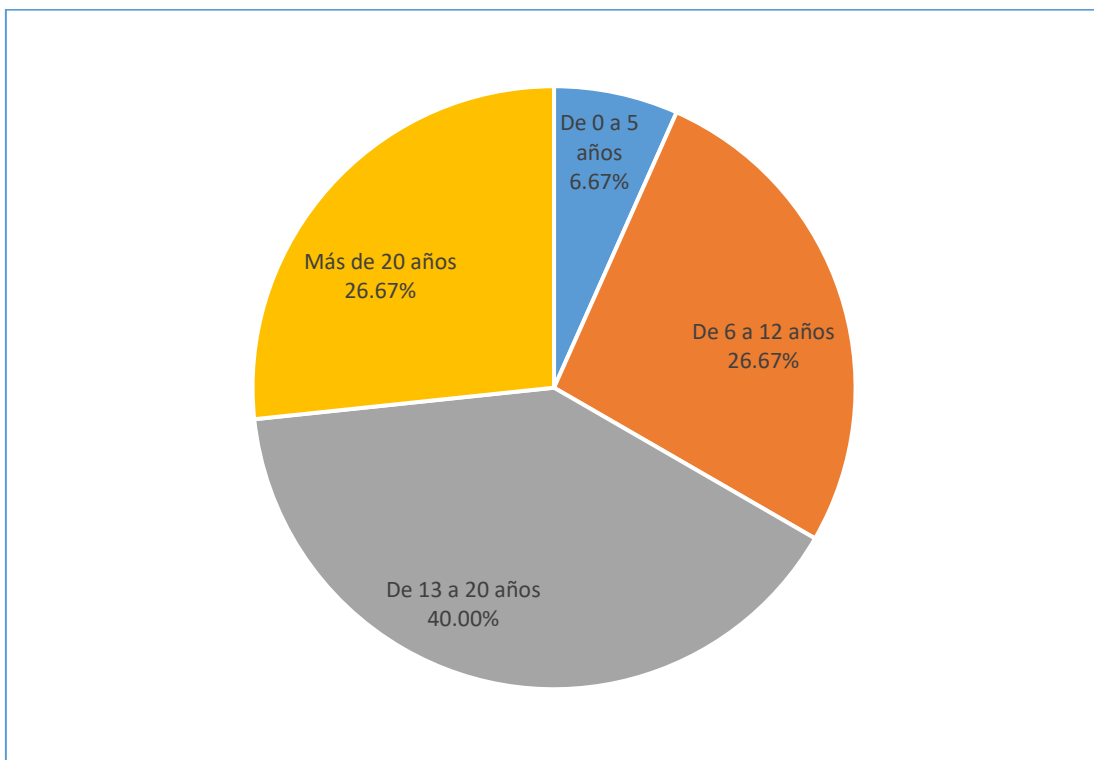


Gráfico 7. Descripción de la Variable Sociodemográfica Cantidad de Horas de Trabajo Semanales.

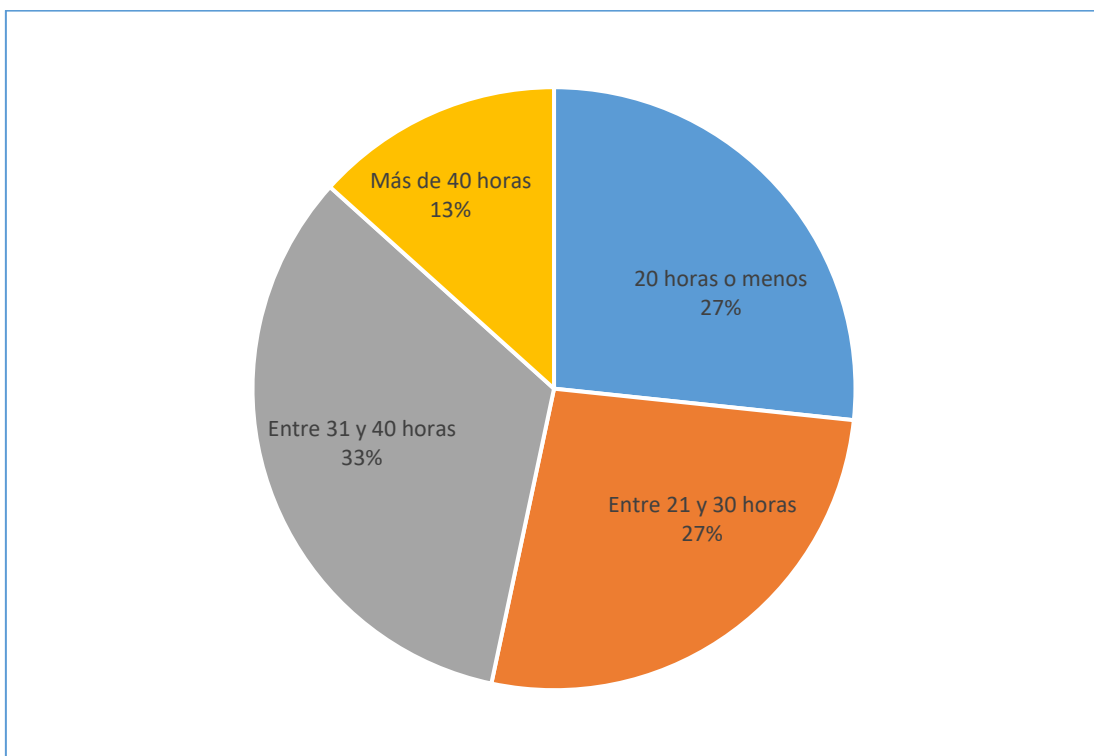


Gráfico 8. Descripción de la Variable Sociodemográfica Otras Actividades Profesionales.

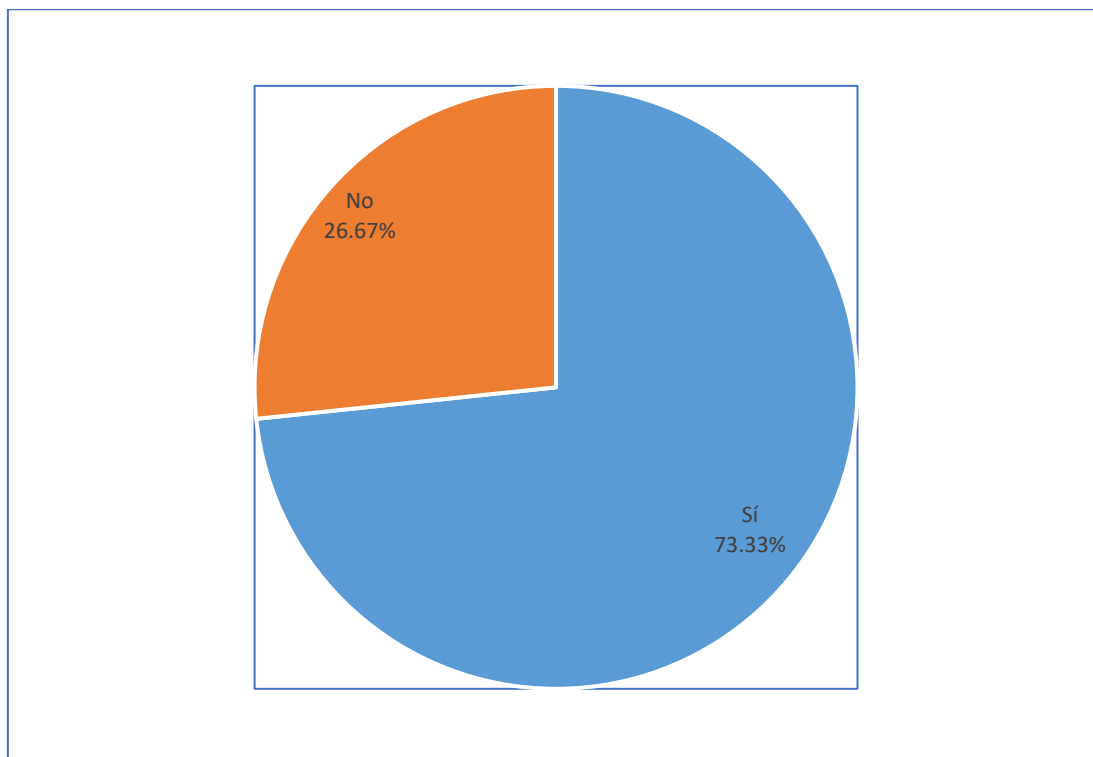


Gráfico 9. Descripción de la Variable Sociodemográfica Remuneración.

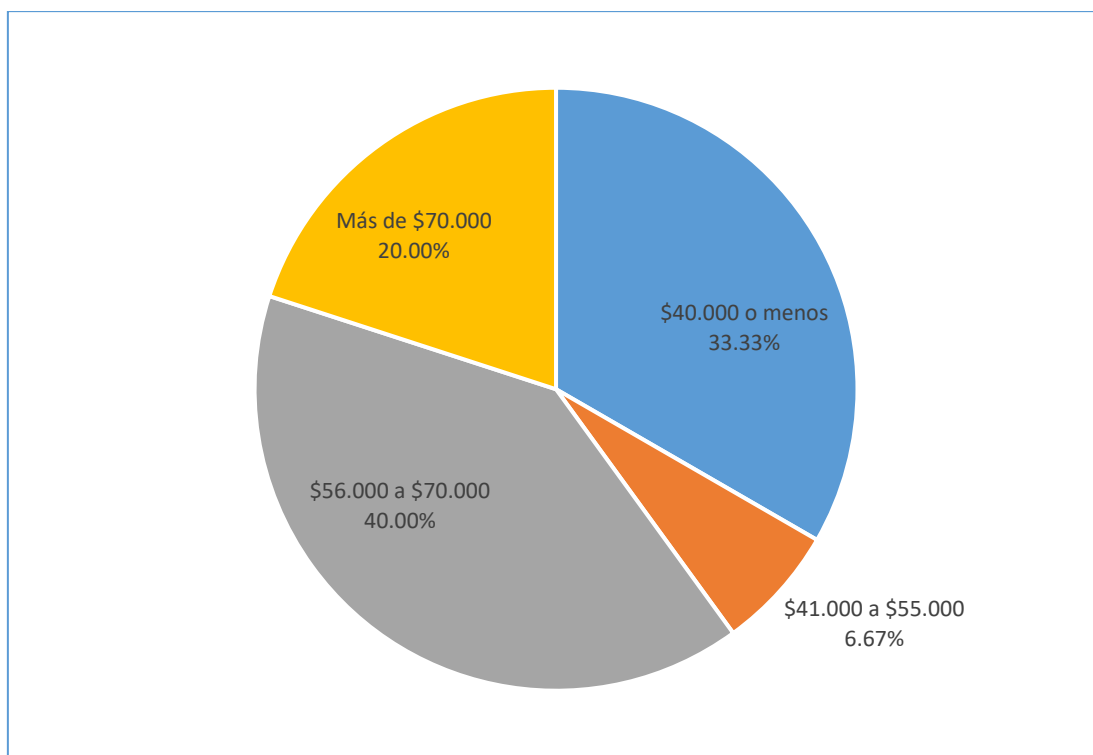
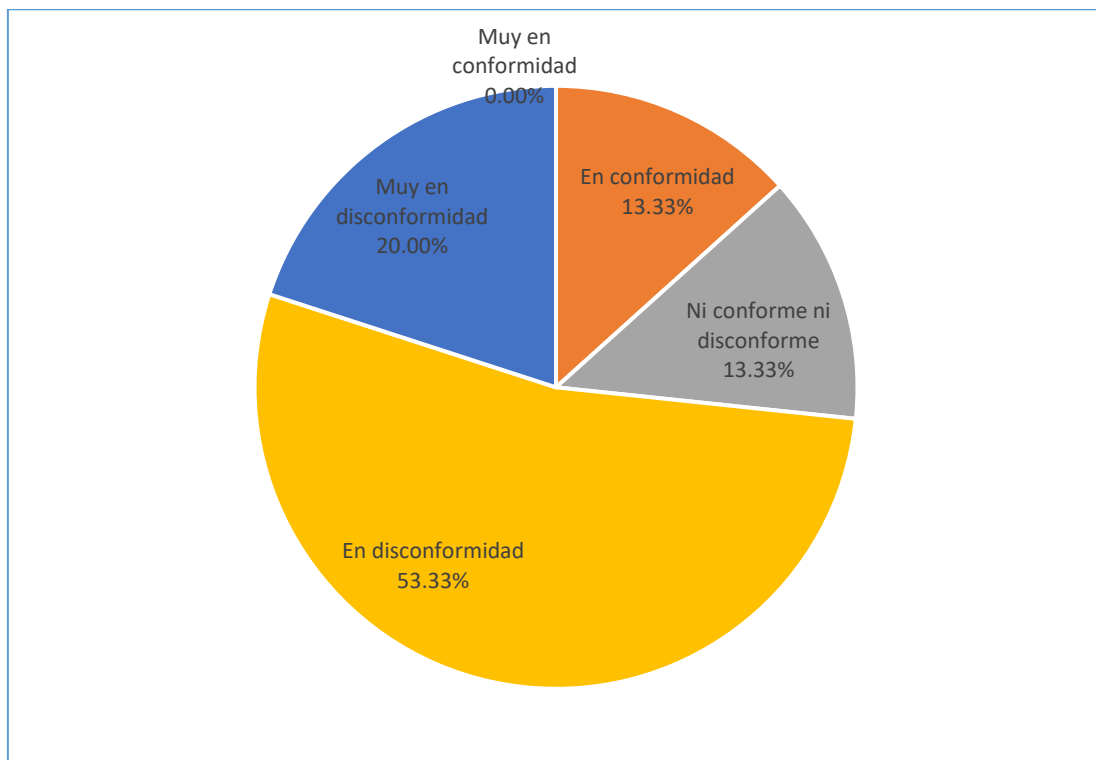


Gráfico 10. Descripción de la Variable Sociodemográfica Grado de Conformidad con la Remuneración.



4.2.Descripción de las Variables

4.2.1. Descripción de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Tabla I. Descripción de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral para docentes	Bajo	20	66,7%
	Medio	10	33,3%
	Alto	0	0,0%

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra presenta un nivel de satisfacción laboral bajo (66,7%).

4.2.2. Descripción de los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Tabla II. Descripción de los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable	Media	Desvío Típico	Mínimo	Máximo
Factor Extrínseco	52,60	7,30	42	69
Dimensión Tarea	17,80	2,44	14	22
Jornada laboral	9,27	1,68	7	13
Ambiente de trabajo	8,53	2,16	6	12
Dimensión Socio- organizativa	34,80	6,81	23	52
Comunicación	23	4,69	15	34
Integración	11,80	2,44	8	18
Factor Intrínseco	47,60	6,62	38	59
Dimensión Motivación	23	3,78	18	31
Desgano	16,80	2,83	12	21
Incertidumbre	6,20	1,34	4	10
Dimensión Autorrealización	24,60	3,78	20	30

Sentido de logro	12,40	2,69	9	17
Vocación	12,20	1,97	8	14

Para el Factor Extrínseco se observa una media de 52,60 y un desvío típico de 7,30; el puntaje mínimo fue 42 y el máximo 69. Para la dimensión Tarea se observa una media de 17,80 y un desvío típico de 2,44; el puntaje mínimo fue 14 y el máximo 22. Para la faceta Jornada laboral se observa una media de 9,27 y un desvío típico de 1,68; el puntaje mínimo fue 7 y el máximo 13. Para la faceta Ambiente de trabajo se observa una media de 8,53 y un desvío típico de 2,16; el puntaje mínimo fue 6 y el máximo 12. Para la dimensión Socio-organizativa se observa una media de 34,80 y un desvío típico de 6,81; el puntaje mínimo fue 23 y el máximo 52. Para la faceta Comunicación se observa una media de 23 y un desvío típico de 4,69; el puntaje mínimo fue 15 y el máximo 34. Para la faceta Integración se observa una media de 11,80 y un desvío típico de 2,44; el puntaje mínimo fue 8 y el máximo 18.

Para el Factor Intrínseco se observa una media de 47,60 y un desvío típico de 6,62; el puntaje mínimo fue 38 y el máximo 59. Para la dimensión Motivación se observa una media de 23 y un desvío típico de 3,78; el puntaje mínimo fue 18 y el máximo 31. Para la faceta Desgano se observa una media de 16,80 y un desvío típico de 2,83; el puntaje mínimo fue 12 y el máximo 21. Para la faceta Incertidumbre se observa una media de 6,20 y un desvío típico de 1,34; el puntaje mínimo fue 4 y el máximo 10. Para la dimensión Autorrealización se observa una media de 24,60 y un desvío típico de 3,78; el puntaje mínimo fue 20 y el máximo 30. Para la faceta Sentido de logro se observa una media de 12,40 y un desvío típico de 2,69; el puntaje mínimo fue 9 y el máximo 17. Finalmente, para la faceta Vocación se observa una media de 12,20 y un desvío típico de 1,97; el puntaje mínimo fue 8 y el máximo 14.

4.2.3. Descripción de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y sus Dimensiones.

Tabla III. Descripción de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y sus Dimensiones.

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Factores Psicosociales en el trabajo	Bajo	0	0,0%
	Medio	30	100%
	Alto	0	0,0%
Condiciones del lugar de trabajo	Bajo	0	0,0%
	Medio	20	66,7%
	Alto	10	33,3%
Carga de trabajo	Bajo	0	0,0%
	Medio	30	100%
	Alto	0	0,0%
Contenido y características de la tarea	Bajo	2	6,7%
	Medio	28	93,3%
	Alto	0	0,0%
Exigencias laborales	Bajo	0	0,0%
	Medio	16	53,3%
	Alto	14	46,7%
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Bajo	0	0,0%
	Medio	28	93,3%
	Alto	2	6,7%
Interacción social y aspectos	Bajo	4	13,3%
	Medio	24	80%

organizacionales	Alto	2	6,7%
Satisfacción con la	Bajo	2	6,7%
remuneración	Medio	18	60%
	Alto	10	33,3%

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra presenta un nivel medio (100%) en la Escala de Factores Psicosociales en el trabajo, un nivel medio (66,7%) en Condiciones del lugar de trabajo, un nivel medio (100%) en Carga de trabajo, un nivel medio (93,3%) en Contenido y características de la tarea, un nivel medio (53,3%) en Exigencias laborales, un nivel medio (93,3%) en Papel laboral y desarrollo de la carrera, un nivel medio (80%) en Interacción social y aspectos organizacionales y un nivel medio (60%) en Satisfacción con la remuneración.

4.3. Análisis de Normalidad

Se realizó el análisis de normalidad para las variables mencionadas con anterioridad. De acuerdo con el tamaño de la muestra (N=30), se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados son los siguientes:

Tabla IV. Prueba de Normalidad.

Variable	Significación
Satisfacción Laboral total	,000
Factor Extrínseco	,027
Dimensión Tarea	,041
Jornada laboral	,021
Ambiente de trabajo	,001
Dimensión Socio-organizativa	,030
Comunicación	,042

Integración	,017
Factor Intrínseco	,023
Dimensión Motivación	,008
Desgano	,012
Incertidumbre	,000
Dimensión Autorrealización	,001
Sentido de logro	,010
Vocación	,000
Escala de Factores Psicosociales del Trabajo	,000
Condiciones del lugar de trabajo	,000
Carga de trabajo	,000
Contenido y características de la tarea	,000
Exigencias laborales	,000
Papel laboral y desarrollo de la carrera	,000
Interacción social y aspectos organizacionales	,000
Satisfacción con la remuneración	,000

Se observa que todas las variables se distribuyeron de manera no normal, con lo cual para el posterior análisis de correlación entre variables y análisis de las diferencias grupales se utilizarán estadísticos no paramétricos.

4.4. Análisis de Correlación entre Variables

Tabla V. Relación entre la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes y la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo.

Escala de Satisfacción	Significación
-------------------------------	----------------------

Laboral para Docentes		
Escala de Factores	-,312	,094
Psicosociales en el Trabajo		
Prueba utilizada: Rho de Spearman.		

Las variables no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla VI. Relación entre la Dimensión Condiciones del Lugar de Trabajo de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable	Condiciones del lugar de trabajo	Significación
Factor Extrínseco	-,066	,728
Dimensión Tarea	-,264	,159
Jornada laboral	,100	,599
Ambiente de trabajo	-,388	,034
Dimensión Socio-organizativa	,049	,796
Comunicación	,115	,545
Integración	-,116	,541
Factor Intrínseco	,066	,729
Dimensión Motivación	,033	,863
Desgano	,017	,931
Incertidumbre	,360	,050
Dimensión Autorrealización	,033	,862
Sentido de logro	,100	,600
Vocación	-,051	,790

Prueba utilizada: Rho de Spearman.

Se observa una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Condiciones del lugar de trabajo de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y las facetas Ambiente de trabajo e Incertidumbre de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes. La relación entre Condiciones del lugar de trabajo y Ambiente de trabajo es inversa, lo que indica que cuando una variable aumenta la otra disminuye y la fuerza de relación es media; mientras que, la relación entre Condiciones del lugar de trabajo e Incertidumbre es directa, lo que indica que ambas variables aumentan o disminuyen a la par y la fuerza de relación es media. Las demás dimensiones no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla VII. Relación entre la Dimensión Carga de Trabajo de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable	Carga de trabajo	Significación
Factor Extrínseco	-,202	,285
Dimensión Tarea	-,621	,000
Jornada laboral	-,389	,034
Ambiente de trabajo	-,375	,041
Dimensión Socio- organizativa	,013	,947
Comunicación	,248	,187
Integración	-,243	,195
Factor Intrínseco	-,299	,109
Dimensión Motivación	-,513	,004
Desgano	-,541	,002

Incertidumbre	-,175	,356
Dimensión Autorrealización	-,011	,954
Sentido de logro	-,196	,299
Vocación	,022	,906

Prueba utilizada: Rho de Spearman.

Se observa una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Carga de trabajo de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo, la dimensión Tarea, la dimensión Motivación y las facetas Jornada Laboral, Ambiente de Trabajo y Desgano de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes. Dichas relaciones son inversas, lo que indica que cuando una variable aumenta la otra disminuye, y la fuerza de la relación es fuerte para Carga de trabajo, Dimensión Tarea, Dimensión Motivación y Desgano y; media para Carga de trabajo, Jornada laboral y Ambiente de Trabajo. Las demás dimensiones no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla VIII. Relación entre la Dimensión Contenido y Características de la Tarea de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable	Contenido y características de la tarea	Significación
Factor Extrínseco	-,156	,409
Dimensión Tarea	-,281	,133
Jornada laboral	-,315	,090
Ambiente de trabajo	-,032	,867
Dimensión Socio- organizativa	,031	,870
Comunicación	,031	,871

Integración	-,125	,509
Factor Intrínseco	-,280	,134
Dimensión Motivación	-,249	,185
Desgano	-,251	,181
Incertidumbre	-,291	,118
Dimensión Autorrealización	-,125	,510
Sentido de logro	-,063	,742
Vocación	-,288	,122

Prueba utilizada: Rho de Spearman.

Las dimensiones no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla IX. Relación entre la Dimensión Exigencias Laborales de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable	Exigencias laborales	Significación
Factor Extrínseco	,234	,212
Dimensión Tarea	-,031	,870
Jornada laboral	-,031	,869
Ambiente de trabajo	-,032	,867
Dimensión Socio- organizativa	,171	,366
Comunicación	,357	,053
Integración	,016	,934
Factor Intrínseco	,156	,412
Dimensión Motivación	-,124	,512
Desgano	-,063	,742

Incertidumbre	-,210	,264
Dimensión Autorrealización	,297	,111
Sentido de logro	,047	,805
Vocación	,416	,022

Prueba utilizada: Rho de Spearman.

Se observa una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Exigencias laborales de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y la faceta Vocación de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes. Dicha relación es directa, lo que indica que ambas variables aumentan o disminuyen a la par, y la fuerza de la relación es media. Las demás dimensiones no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla X. Relación entre la Dimensión Papel Laboral y Desarrollo de la Carrera de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable	Papel laboral y desarrollo de la carrera	Significación
Factor Extrínseco	,156	,409
Dimensión Tarea	,062	,743
Jornada laboral	-,409	,025
Ambiente de trabajo	,319	,086
Dimensión Socio- organizativa	,093	,624
Comunicación	,217	,248
Integración	-,094	,621
Factor Intrínseco	,093	,624
Dimensión Motivación	-,249	,185
Desgano	-,220	,243

Incertidumbre	-,324	,081
Dimensión Autorrealización	,438	,015
Sentido de logro	,346	,061
Vocación	,288	,122

Prueba utilizada: Rho de Spearman.

Se observa una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Papel laboral y desarrollo de la carrera de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo, la dimensión Autorrealización y la faceta Jornada laboral de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes. La relación entre Papel Laboral y desarrollo de la carrera y Jornada laboral es inversa, lo que indica que cuando una variable aumenta la otra disminuye, mientras que, la relación entre Papel laboral y desarrollo de la carrera y la dimensión Autorrealización es directa, lo que indica que ambas variables aumentan o disminuyen a la par. La fuerza de las relaciones entre las variables es media. Las demás dimensiones no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla XI. Relación entre la Dimensión Interacción Social y Aspectos Organizacionales de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable	Interacción social y aspectos organizacionales	Significación
Factor Extrínseco	-,097	,610
Dimensión Tarea	-,093	,626
Jornada laboral	-,275	,142
Ambiente de trabajo	,135	,478
Dimensión Socio-	-,076	,690

organizativa		
Comunicación	,009	,962
Integración	-,196	,300
Factor Intrínseco	-,112	,556
Dimensión Motivación	-,224	,234
Desgano	-,136	,473
Incertidumbre	-,324	,081
Dimensión Autorrealización	-,036	,849
Sentido de logro	,040	,833
Vocación	-,179	,344

Prueba utilizada: Rho de Spearman.

Las dimensiones no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla XII. Relación entre la Dimensión Satisfacción con la Remuneración de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y los Factores, Dimensiones y Facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes.

Variable	Satisfacción con la remuneración	Significación
Factor Extrínseco	,050	,793
Dimensión Tarea	,108	,570
Jornada laboral	-,443	,014
Ambiente de trabajo	,198	,295
Dimensión Socio- organizativa	,155	,412
Comunicación	,300	,107
Integración	-,159	,402

Factor Intrínseco	,154	,418
Dimensión Motivación	,120	,526
Desgano	,048	,801
Incertidumbre	,069	,717
Dimensión Autorrealización	,207	,273
Sentido de logro	,111	,559
Vocación	,038	,840

Prueba utilizada: Rho de Spearman.

Se observa una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Satisfacción con la remuneración de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y la faceta Jornada Laboral de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes. Dicha relación es inversa, lo que indica que cuando una variable aumenta la otra disminuye, y la fuerza de la relación es media. Las demás dimensiones no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

4.5. Análisis de las Diferencias entre Grupos

Tabla XIII. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Sexo.

Variable	Sexo	Rango promedio	Significación
Contenido y características de la tarea	Femenino	16,50	,001
	Masculino	16,50	
	Prefiero no decirlo	9,00	
Exigencias laborales	Femenino	19,75	,004
	Masculino	11,83	
	Prefiero no decirlo	23,50	
Interacción social y	Femenino	19,75	,020

aspectos	Masculino	14,94	
organizacionales	Prefiero no decirlo	9,50	
Satisfacción con la	Femenino	18,50	,031
remuneración	Masculino	16,17	
	Prefiero no decirlo	6,50	

Prueba utilizada: H de Kruskal Wallis.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas en el sexo para la dimensión Contenido y características de la tarea, siendo mayores los niveles en sujetos del sexo femenino y masculino; para la dimensión Exigencias laborales, siendo mayores los niveles en sujetos que prefiere no decir su sexo; para la dimensión Interacción social y aspectos organizacionales, siendo mayores los niveles en sujetos del sexo femenino y; para la dimensión Satisfacción con la remuneración, siendo mayores los niveles en sujetos del sexo femenino.

Tabla XIV. Diferencias Grupales según Variable Sociodemográfica Edad.

Variable	Edad	Rango promedio	Significación
Escala total de	30 o menos	25,50	,029
Satisfacción Laboral	31 a 40	13,00	
	41 a 50	13,50	
	Más de 50	20,50	
Factor extrínseco	30 o menos	20,50	,022
	31 a 40	10,00	
	41 a 50	16,90	
	Más de 50	22,50	
Dimensión socio-	30 o menos	14,50	,008
organizativa	31 a 40	9,33	

	41 a 50	18,50	
	Más de 50	23,17	
Comunicación	30 o menos	14,50	,001
	31 a 40	8,67	
	41 a 50	18,10	
	Más de 50	25,17	
Integración	30 o menos	19,50	,020
	31 a 40	9,67	
	41 a 50	20,90	
	Más de 50	16,83	
Factor intrínseco	30 o menos	24,50	,004
	31 a 40	11,33	
	41 a 50	12,90	
	Más de 50	25,17	
Dimensión	30 o menos	19,50	,002
autorrealización	31 a 40	9,67	
	41 a 50	15,30	
	Más de 50	26,17	
Sentido de logro	30 o menos	17,50	,004
	31 a 40	10,00	
	41 a 50	15,50	
	Más de 50	25,83	
Contenido y	30 o menos	1,50	,000
características de la	31 a 40	16,50	
tarea	41 a 50	16,50	
	Más de 50	16,50	

Papel laboral y	30 o menos	14,50	,040
desarrollo de la	31 a 40	14,50	
carrera	41 a 50	14,50	
	Más de 50	19,50	
Interacción social y	30 o menos	2,50	,002
aspectos	31 a 40	16,50	
organizacionales	41 a 50	13,70	
	Más de 50	20,83	
Satisfacción con la	30 o menos	1,50	,000
remuneración	31 a 40	16,17	
	41 a 50	11,50	
	Más de 50	25,50	

Prueba utilizada: H de Kruskal Wallis.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas en la edad para la Escala de Satisfacción laboral, siendo mayores los niveles en sujetos de 30 o menos años; para el Factor extrínseco, siendo mayores los niveles en sujetos de más de 50 años; para la dimensión Socio-organizativa, siendo mayores los niveles en sujetos de más de 50 años; para la faceta Comunicación, siendo mayores los niveles en sujetos de más de 50 años; para la faceta Integración, siendo mayores los niveles en sujetos de 41 a 50 años; para el Factor intrínseco, siendo mayores los niveles en sujetos de más de 50 años; para la dimensión Autorrealización, siendo mayores los niveles en sujetos de más de 50 años, para la faceta Sentido de logro, siendo mayores los niveles en sujetos de más de 50 años; para la dimensión Contenido y características de la tarea, siendo mayores los niveles en sujetos de 31 a 40 años, de 41 a 50 años y de más de 50 años; para la dimensión Papel laboral y desarrollo de la carrera, siendo mayores los niveles en sujeto de más de 50 años; para la dimensión Interacción social y aspectos

organizacionales, siendo mayores los niveles para los sujetos de más de 50 años y; para la dimensión Satisfacción con la remuneración, siendo mayores los niveles para los sujetos de más de 50 años. El resto de las variables no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla XV. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Estado Civil.

Variable	Estado civil	Rango promedio	Significación
Jornada laboral	Soltero/a	13,00	,019
	En pareja	13,70	
	Casado/a	10,50	
	Viudo/a	25,50	
	Separado/a	26,83	
	Divorciado/a	27,50	
Dimensión	Soltero/a	17,50	,007
Motivación	En pareja	16,10	
	Casado/a	4,17	
	Viudo/a	29,50	
	Separado/a	23,17	
	Divorciado/a	20,00	
Desgano	Soltero/a	18,50	,010
	En pareja	15,50	
	Casado/a	4,50	
	Viudo/a	27,50	
	Separado/a	22,50	
	Divorciado/a	20,00	

Interacción social y	Soltero/a	9,50	,027
aspectos	En pareja	16,50	
organizacionales	Casado/a	20,83	
	Viudo/a	16,50	
	Separado/a	16,50	
	Divorciado/a	16,50	

Prueba utilizada: H de Kruskal Wallis.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas en el estado civil para la faceta Jornada laboral, siendo mayores los niveles en sujetos divorciados; para la Dimensión Motivación, siendo mayores los niveles para los sujetos viudos; para la faceta Desgano, siendo mayores los niveles para los sujetos viudos y; para la dimensión Interacción social y aspectos organizacionales, siendo mayores los niveles para los sujetos casados. El resto de las variables no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla XVI. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Grupo de Convivencia.

Variable	Grupo de convivencia	Rango promedio	Significación
Dimensión Tarea	Vivo solo/a	16,75	,030
	Con pareja	13,50	
	Con pareja e hijos	9,17	
	Con hijos	13,50	
	Otro	28,00	
Jornada laboral	Vivo solo/a	13,00	,021
	Con pareja	13,70	

	Con pareja e hijos	10,50	
	Con hijos	25,50	
	Otro	26,67	
Factor Intrínseco	Vivo solo/a	19,25	,020
	Con pareja	13,50	
	Con pareja e hijos	8,00	
	Con hijos	28,50	
	Otro	13,67	
Dimensión	Vivo solo/a	17,00	,003
Motivación	Con pareja	15,90	
	Con pareja e hijos	4,17	
	Con hijos	28,50	
	Otro	19,33	
Desgano	Vivo solo/a	19,00	,005
	Con pareja	13,30	
	Con pareja e hijos	4,50	
	Con hijos	26,50	
	Otro	19,33	
Vocación	Vivo solo/a	20,63	,017
	Con pareja	14,30	
	Con pareja e hijos	10,83	
	Con hijos	23,50	
	Otro	5,00	
Escala de Factores	Vivo solo/a	9,75	,017
Psicosociales en el	Con pareja	14,50	
Trabajo	Con pareja e hijos	21,89	
	Con hijos	26,50	

	Otro	9,33	
Condiciones del	Vivo solo/a	10,00	,017
lugar de trabajo	Con pareja	15,80	
	Con pareja e hijos	19,67	
	Con hijos	24,50	
	Otro	10,00	
Interacción social y	Vivo solo/a	9,25	,016
aspectos	Con pareja	16,00	
organizacionales	Con pareja e hijos	20,17	
	Con hijos	16,00	
	Otro	16,00	

Prueba utilizada: H de Kruskal Wallis.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas en el grupo de convivencia para la dimensión Tarea, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con otras personas; para la faceta Jornada laboral, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con otras personas; para el Factor Extrínseco, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con sus hijos; la Dimensión Motivación, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con sus hijos; para la faceta Desgano, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con sus hijos; para la faceta Vocación, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con sus hijos, para la Escala de Factores Psicosociales del Trabajo, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con sus hijos; para la dimensión Condiciones del lugar de trabajo, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con sus hijos y; para la dimensión Interacción social y aspectos organizacionales, siendo mayores los niveles en sujetos que viven con pareja e hijos. El resto de las variables no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla XVII. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Tipo de Docente.

Variable	Tipo de Docente	Rango promedio	Significación
Jornada laboral	Docente de grado	20,64	,002
	Docente de educación física	11,00	
Exigencias laborales	Docente de grado	19,21	,031
	Docente de educación física	12,25	

Prueba utilizada: U de Mann-Whitney.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas en el tipo de docente para la faceta Jornada laboral de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, siendo mayores los niveles para los docentes de grado y para la dimensión Exigencias laborales, siendo mayores los niveles para los docentes de grado.

Tabla XIII. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Antigüedad.

Variable	Antigüedad	Rango promedio	Significación
Ambiente de trabajo	De 0 a 5 años	16,50	,026
	De 6 a 12 años	11,00	
	De 13 a 20 años	13,33	
	Más de 20 años	23,00	
Carga de trabajo	De 0 a 5 años	2,50	,022
	De 6 a 12 años	12,25	

	De 13 a 20 años	20,50	
	Más de 20 años	14,50	
Contenido y	De 0 a 5 años	1,50	,014
características de la	De 6 a 12 años	15,25	
tarea	De 13 a 20 años	16,17	
	Más de 20 años	18,25	
Satisfacción con la	De 0 a 5 años	1,50	,015
remuneración	De 6 a 12 años	13,00	
	De 13 a 20 años	15,17	
	Más de 20 años	22,00	

Prueba utilizada: H de Kruskal Wallis.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas en la antigüedad para la faceta Ambiente de trabajo, siendo mayores los niveles en sujetos que tienen más de 20 años de antigüedad; para la dimensión Carga de trabajo, siendo mayores los niveles en sujetos que tienen entre 13 y 20 años de antigüedad; para la dimensión Contenido y características de la tarea, siendo mayores los niveles en sujetos que tienen más de 20 años de antigüedad y; para la dimensión Satisfacción con la remuneración, siendo mayores los niveles en sujetos que tienen más de 20 años de antigüedad. El resto de las variables no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla XIX. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica

Cantidad de Horas Semanales.

Variable	Cantidad de horas semanales	Rango promedio	Significación
Jornada laboral	20 horas o menos	20,50	,019
	21 a 30 horas	19,75	

	31 a 40 horas	10,70	
	Más de 40 horas	9,00	
Dimensión Socio-organizativa	20 horas o menos	6,75	,005
	21 a 30 horas	15,50	
	31 a 40 horas	20,90	
	Más de 40 horas	19,50	
Integración	20 horas o menos	7,75	,019
	21 a 30 horas	16,50	
	31 a 40 horas	18,10	
	Más de 40 horas	22,50	
Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo	20 horas o menos	13,75	,011
	21 a 30 horas	9,00	
	31 a 40 horas	22,50	
	Más de 40 horas	14,50	
Carga de trabajo	20 horas o menos	12,25	,001
	21 a 30 horas	9,25	
	31 a 40 horas	24,50	
	Más de 40 horas	12,00	
Interacción social y aspectos organizacionales	20 horas o menos	16,50	,039
	21 a 30 horas	8,50	
	31 a 40 horas	20,30	
	Más de 40 horas	15,30	
Satisfacción con la remuneración	20 horas o menos	11,00	,050
	21 a 30 horas	11,75	
	31 a 40 horas	20,10	
	Más de 40 horas	20,50	

Prueba utilizada: H de Kruskal Wallis.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas en cantidad de horas semanales para la faceta Jornada laboral, siendo mayores los niveles en sujetos que trabajan 20 horas semanales o menos; para la Dimensión Socio-organizativa, siendo mayores los niveles en sujetos que trabajan entre 31 y 40 horas semanales; para la faceta Integración, siendo mayores los niveles en sujetos que trabajan más de 40 horas semanales; para la Escala de Factores Psicosociales del Trabajo, siendo mayores los niveles en sujetos que trabajan entre 31 y 40 horas semanales; para la dimensión Carga de trabajo, siendo mayores los niveles en sujetos que trabajan entre 31 y 40 horas semanales; para la dimensión Interacción social y aspectos organizacionales, siendo mayores los niveles en sujetos que trabajan entre 31 y 40 horas semanales y; para la dimensión Satisfacción con la remuneración, siendo mayores los niveles en sujetos que trabajan más de 40 horas semanales. El resto de las variables no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla XX. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Realiza Otras Actividades Profesionales.

Variable	Otras actividades profesionales	Rango promedio	Significación
Escala de Satisfacción Laboral para Docentes	Si	13,23	,018
	No	21,75	
Factor extrínseco	Si	12,59	,002
	No	23,50	
Dimensión Socio-	Si	12,23	,000

organizativa	No	24,50	
Integración	Si	13,41	,031
	No	21,25	
Factor intrínseco	Si	12,86	,005
	No	22,75	
Dimensión	Si	12,95	,007
Motivación	No	22,50	
Desgano	Si	13,41	,031
	No	21,25	
Incertidumbre	Si	13,59	,050
	No	20,75	
Dimensión	Si	13,14	,013
Autorrealización	No	22,00	
Sentido de logro	Si	12,59	,002
	No	23,50	

Prueba utilizada: U de Mann-Whitney.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas en otras actividades profesionales para la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, siendo mayores los niveles en sujetos no realizan otras actividades profesionales; para el Factor extrínseco, siendo mayores los niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales; para la dimensión Socio-organizativa, siendo mayores los niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales; para la faceta Integración, siendo mayores los niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales; para el Factor intrínseco, siendo mayores los niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales; para la dimensión Motivación, siendo mayores los niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales; para la faceta Desgano, siendo mayores los

niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales; para la faceta Incertidumbre, siendo mayores los niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales; para la dimensión Autorrealización, siendo mayores los niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales y; para la faceta Sentido de logro, siendo mayores los niveles en sujetos que no realizan otras actividades profesionales. El resto de las variables no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla XXI. Diferencias Grupales según la Variable Sociodemográfica Remuneración.

Variable	Remuneración	Rango promedio	Significación
Factor extrínseco	\$40.000 o menos	8,70	,003
	\$41.000 a \$55.000	15,50	
	\$56.000 a \$70.000	16,17	
	Más de \$70.000	25,30	
Jornada laboral	\$40.000 o menos	19,50	,002
	\$41.000 a \$55.000	8,50	
	\$56.000 a \$70.000	18,83	
	Más de \$70.000	4,50	
Ambiente de trabajo	\$40.000 o menos	12,10	,009
	\$41.000 a \$55.000	25,50	
	\$56.000 a \$70.000	12,50	
	Más de \$70.000	23,83	
Dimensión Socio- organizativa	\$40.000 o menos	7,70	,001
	\$41.000 a \$55.000	14,50	
	\$56.000 a \$70.000	17,33	
	Más de \$70.000	25,17	

Integración	\$40.000 o menos	10,10	,039
	\$41.000 a \$55.000	12,50	
	\$56.000 a \$70.000	17,00	
	Más de \$70.000	22,50	
Dimensión	\$40.000 o menos	11,70	,002
	\$41.000 a \$55.000	11,50	
	\$56.000 a \$70.000	13,33	
	Más de \$70.000	27,50	
Sentido de logro	\$40.000 o menos	10,30	,000
	\$41.000 a \$55.000	4,50	
	\$56.000 a \$70.000	15,67	
	Más de \$70.000	27,50	

Prueba utilizada: H de Kruskal Wallis.

Los resultados arrojan diferencias estadísticamente significativas remuneración para el Factor extrínseco, siendo mayores los niveles en sujetos que ganan más de \$70.000; para la faceta Jornada laboral, siendo mayores los niveles en sujetos que en sujetos que ganan entre \$56.000 y \$70.000; para la faceta Ambiente de trabajo, siendo mayores los niveles en sujetos que ganan entre \$41.000 y \$55.000; para la dimensión Socio-organizativa, siendo mayores los niveles en sujetos que ganas más de \$70.000; para la faceta Integración, siendo mayores los niveles en sujetos que ganas más de \$70.000; para la dimensión Autorrealización, siendo mayores los niveles en sujetos que ganan más de \$70.000 y; para la faceta Sentido de logro, siendo mayores los niveles en sujetos que ganan más de \$70.000. El resto de las variables no arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Capítulo V

5. Conclusiones Finales

Los resultados de la investigación mostraron que no existe correlación entre la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo. Con lo cual, la hipótesis general de que existe relación significativa inversa entre la Satisfacción Laboral de los docentes y los Factores Psicosociales del Trabajo se refuta.

Sin embargo, sí se encontraron correlaciones entre algunas dimensiones del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y algunas de las dimensiones y facetas de la Escala de Satisfacción Laboral para docentes. En primer lugar, se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la dimensión Condiciones del lugar de Trabajo del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y las facetas Ambiente de trabajo e Incertidumbre de la Escala de Satisfacción Laboral. En segundo lugar, se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la dimensión Carga de Trabajo del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, las dimensiones Tarea y Motivación y las facetas Jornada laboral, Ambiente de Trabajo y Desgano de la Escala de Satisfacción Laboral. En tercer lugar, se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la dimensión Exigencias laborales del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y la faceta Vocación de la Escala de Satisfacción Laboral. En cuarto lugar, se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la dimensión Papel laboral y desarrollo de la carrera del

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, la dimensión Autorrealización y la faceta Jornada laboral de la Escala de Satisfacción Laboral. En quinto lugar, se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la dimensión Satisfacción con la Remuneración del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y la faceta Jornada laboral de la Escala de Satisfacción Laboral.

También se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y sus dimensiones, la Escala de Satisfacción Laboral para docentes y sus factores, dimensiones y facetas y, las siguientes variables sociodemográficas: Sexo, Edad, Estado Civil, Grupo de convivencia, Antigüedad, Cantidad de horas de trabajo semanal, Si realiza otras actividades profesionales y Remuneración.

En torno a la hipótesis específica de que existen diferencias significativas entre el grupo de docentes de grado y el grupo de docentes de educación física en los niveles de Satisfacción Laboral, se observó que ésta se refuta. De todas formas, se observaron diferencias significativas entre el grupo de docentes de grado y el grupo de docentes de educación física en las facetas Jornada laboral y Exigencias laborales de la Escala de Satisfacción Laboral para docentes, siendo mayores los niveles en los docentes de grado.

En líneas generales, es posible mencionar que, la mayor parte de la muestra posee un nivel bajo de satisfacción laboral, lo que representa un dato a tener en cuenta por las instituciones educativas, debido a que los bajos niveles de satisfacción laboral de los docentes podrían afectar su desempeño en el puesto, su grado de compromiso y su productividad (López, 2010).

Por otra parte, se observó en el 100% de la muestra un nivel medio en lo que respecta a los factores psicosociales en el trabajo. Este dato resulta relevante, debido a que se ha observado que los resultados de los trabajadores pueden verse afectados positiva o

negativamente por las características del entorno laboral, las cuales influyen no sólo en los individuos sino también en sus procesos de trabajo (De Frutos et al. 2007).

5.1.Limitaciones

A lo largo del presente trabajo de investigación tres limitaciones principales.

En primer lugar, el tamaño de la muestra de 30 docentes, entre ellos 16 docentes de educación física y 14 docentes de grado pertenecientes a tres escuelas secundarias públicas similares, se considera pequeño.

En segundo lugar, cabe destacar que las variables de investigación no han podido ser controladas de manera absoluta, no ha existido la posibilidad de conocer con precisión la dinámica de relación entre dichas variables, de establecer relaciones causales entre ellas, ni determinar por cuánto tiempo se mantiene la relación (en caso de que la hubiese). Esto se debe a que se trata de una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva, correlacional y no de un experimento. Es decir que, los resultados no pueden ser extrapolados a raíz de que la muestra se caracteriza por ser no probabilística.

En tercer lugar, cabe detallar que, si bien los instrumentos seleccionados contribuyeron a los objetivos del estudio y aportaron información significativa con relación al tema de investigación, éstos sólo dieron cuenta de los datos percibidos y referidos por los participantes. En este sentido, es posible en ocasiones que los sujetos respondan a los cuestionarios sin el debido compromiso o seriedad que se requiere para la correcta obtención de datos. Incluso, debido a que los cuestionarios suelen ser extensos, es posible que las personas muestren poca predisposición al momento de brindar sus respuestas.

5.2.Líneas de Investigación Futuras

Con relación al futuro, se recomienda que las limitaciones plasmadas en la sección anterior puedan ser contempladas al momento de llevar adelante perspectivas de trabajo futuras sobre la temática.

De esta manera, queda abierto un camino en nuestro país en el cual surgirán investigaciones en las que se indague con mayor profundidad la relación entre la Satisfacción Laboral y los Factores Psicosociales en el Trabajo y, los aportes e influencias que las variables sociodemográficas pueden ejercer sobre estas variables, tanto en docentes de grado como en docentes de educación física. A su vez, se deja a consideración de futuros investigadores, en otra ocasión, el análisis de la relación entre la Satisfacción Laboral y los Factores Psicosociales en el Trabajo utilizando una selección muestral distinta a la utilizada en el presente estudio.

Bibliografía

- Albesa, B. M. (2000). *La motivación y el trabajo*. Mendoza, Argentina.
- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1975). Age and reactions to task characteristics. *Industrial Gerontology*, 2, 223-229.
- Anaya Nieto, D., & López Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
- Belizán, N. A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. Tesis de grado. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.
- Beltrán Maldonado, E. A., & Palomino LLanos, M. R. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativo a partir de la gestión del clima laboral*. Tesis de postgrado. Lima: Universidad del Pacífico.
- Bernardo, J., & Caldero, J. F. (2000). Investigación cuantitativa (4): Métodos no experimentales. En J. Bernardo, & J. F. Caldero, *Aprendo a investigar en educación* (págs. 77-93). Madrid: RIALP, S.A.

- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1976). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México DF: Trillas.
- Boada, J., & Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15(2), 151-166.
- Bravo, M. J., Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró, & F. Prieto, *La actividad laboral en su contexto. Tratado de Psicología del Trabajo* (págs. 343-394). España: Síntesis S.A.
- Budez Rodríguez, L., & Bula Escamilla, V. M. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa Escuela Normal Superior La Hacienda del Distrito de Barranquilla*. Tesis de postgrado. Barranquilla: Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Libre Seccional Barranquilla.
- Cancela Gordillo, R., Cea Mayo, N., Galindo Lara, G., & Valilla Gigante, S. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación Ex Post Facto*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Comisión Europea. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.
- Cooper, C. L. (1998). *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Corbetta, P. (2007). *Metodologías y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: McGraw-Hill/Interamerica.

- Cornejo Chávez, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educ. Soc.*, 30(107), 409-426.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1995). The assessment of psychosocial hazards at work. En M. J. Shabracq, J. M. Winnubst, & C. L. Cooper, *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley & Sons.
- De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Peña, J. I., & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42.
- De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, 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.
- DeLongis, A., Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). The impact of daily stress on health and mood: psychological and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 486-495.
- Dunham, J. (2001). *Stress in the workplace: Past, present and future*. London: Whurr.
- García Hernández, J. L., Gabari Gambarte, M. I., & Idoate García, V. (2014). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de FP-FOL de Navarra. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 451-462.
- Garrido Pinzón, J., Uribe Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34.

- Gibson, J. (1996). *Las organizaciones*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Gil Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16-22.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Mendoza: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández Herrera, C. A. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa*, 108, 69-80.
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . (1997). *INSHT*. Obtenido de Nota Técnica de Prevención, NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación: <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp.htm>
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud . (2002). *Manual de la versión media del método ISTAS-21 (CoPsoQ) de evaluación de riesgos psicosociales*. Obtenido de <http://www.coo.es/istas/index.html>
- Johnson, J. V., & Hall, B. M. (1994). Social support in the work environment and cardiovascular disease. En S. Shumaler, & S. Czajkowski, *Social Support and Cardiovascular Disease*. Nueva York: Baywood.
- Johnson, J. V., & Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Amityville, Nueva York: Baywood.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and adaption*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Cohen, J. B. (1977). *Environmental Stress*. En I. Altman y J. F. Wohlwill (Eds.) *Human behavior and the environment: Current Theory and research*. Nueva York: Plenum Press.
- Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo. En M. D. Dunnette, *Manual de psicología industrial y organizacional* (págs. 165-166). Chicago: Rand McNally College.
- Loitegui Aldaz, J. R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita. Madrid: Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid.
- López, J. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. programa de doctorado en gestión y políticas educativas*. Valparaíso: Universidad de Playa Ancha.
- Luceño Moreno, L., García, J. M., Díaz, M. J., & Díaz Ramiro, E. M. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Revista de Psicología y Psicopedagogía EduPsykhé*, 4(1), 19-42.
- Medina Rojas, C., & Zanon Franco, K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas*

- adventistas de la región de Junín*. Tesis de grado. Lima: Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.
- Muñoz Méndez, T., Gómez Mármol, A., & Sánchez Alcaraz Martínez, B. J. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita. Madrid: Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Introduction to work study*. Ginebra: OIT.
- Oros, L. B., & Main, M. V. (2004). ESLA-Educación: Una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Núñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371.
- Peiró, J. M., González Romá, V., Zurriaga, R., Ramos, J., & Bravo, M. J. (1989). El cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP). *Revista de Psicología de la salud*, 1(2), 175-164.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

- Rodríguez Suárez, C. I. (2020). *Factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de Guzmango, Cajamarca*. Tesis de posgrado. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review Psychology*, 36, 573-611.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit (Social crises and health)*. Göttingen: Hogrefe.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention. En C. L. Cooper, *Theories of Organizational Stress* (págs. 190-204). Oxford: Oxford University Press.
- Siegrist, J. (2000). Place, social exchange and health: Proposed sociological framework. *Social Science & Medicine*, 51, 1283-1293.
- Siegrist, J. (2002). *Effort-Reward Imbalance at Work and Health*. In P. L. Perrewé, y D. C. Ganster. (Eds), *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*. Oxford: Elsevier Science.
- Vidal Palma Navarrete, A., & Barrera Cobos, F. M. (2019). *Riesgos psicosociales y su influencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman de la Ciudad de Milagro*. Tesis de grado. Milagro: Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho de la Universidad Estatal de Milagro.
- Vromm, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización”: La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.

Anexos

Como alumno de la Universidad Abierta Interamericana solicito su apoyo para la realización de mi tesis de grado para obtener el título de Lic. en Psicología. La información brindada por usted es anónima y sus datos no serán difundidos. Los resultados de la investigación serán utilizados para fines académicos y científicos.

Este cuestionario está destinado únicamente a docentes de grado y docentes de educación física de escuelas secundarias públicas.

Desde ya, muchas gracias.

Brindo mi consentimiento informado para participar del estudio:

- Si

- ☐ No

Cuestionario de variables sociodemográficas ad-hoc

Sexo:

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiero no decirlo

Edad: -----

Estado civil:

- ☐ Soltero/a
- ☐ En pareja
- ☐ Casado/a
- ☐ Viudo/a
- ☐ Separado/a
- ☐ Divorciado/a

Grupo de convivencia:

- ☐ Vivo solo
- ☐ Con pareja
- ☐ Con pareja e hijos
- ☐ Con hijos
- ☐ Otro

Tipo de docente:

- ☐ De grado
- ☐ De educación física

Antigüedad en el puesto: -----

-

Cantidad de horas de trabajo semanales: -----

¿Realiza otras actividades profesionales?

- ☐ Si
- ☐ No

Remuneración:

- ☐ \$40.000 o menos
- ☐ \$41.000 a \$55.000
- ☐ \$56.000 a \$70.000
- ☐ Más de \$70.000

Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (Oros & Main, 2004)

1	2	3	4	5
Fuerte acuerdo	Acuerdo	Neutro	Desacuerdo	Fuerte desacuerdo

N°	Consignas	1	2	3	4	5
1	La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa					
2	Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado					
3	Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios					
4	Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo					

5	Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo					
6	Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria					
7	Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales					
8	Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo					
9	La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales					
10	Lo único que hago es obedecer órdenes					
11	Me siento integrado y aceptado por la institución					
12	Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible					
13	Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea					
14	Siento que mi jornada de trabajo es excesiva					
15	Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo					
16	Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales					
17	Los superiores manifiestan interés en mi desempeño					
18	Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar					
19	La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual					
20	No tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase					
21	El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades					
22	Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable					
23	Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar					
24	Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas					
25	Los directivos no están preparados para delegar funciones					
26	Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada					
27	No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales					
28	Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases					
29	Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros					
30	La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares					
31	Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia					

32	Muchas veces no estoy seguro si cumpla con las expectativas de la institución					
33	Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas					

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo desarrollada por la Dr. Silva Gutiérrez (2004) en su versión adaptada por Pando Moreno et al. (2016)

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Consignas	0	1	2	3	4
1	El ruido interfiere en sus actividades					
2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores					
6	Está expuesto a microbios, hongos, insectos o roedores					

7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa					
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
18	Participa en proyectos que no son de su interés					
19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
20	Realiza actividades que no son de su especialidad					
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de persona					
22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
23	Requiere alto grado de concentración					
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
25	Hace uso de verbalización constante					
26	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
28	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad					
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo					
31	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
32	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
33	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					

34	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
36	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
37	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
39	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
44	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones					
46	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					