

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE POSGRADO¹

RESUMEN

El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años, la psicología organizacional considera que juegan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo de la institución. El presente estudio se planteó como objetivo central identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la Satisfacción laboral de .93, y para el Compromiso institucional de .90. Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

Doctora

Adla Jaik Dipp

adlajaik@hotmail.com

M. C.

Jorge Alberto Tena
Flores

jorge@tena-flores.com

M. C.

Roberto Villanueva
Gutiérrez

robertovillanueva@hotmail.com

Academia de
Investigación Educativa
Centro Interdisciplinario
de Investigación para el
Desarrollo Integral
Regional – Instituto
Politécnico Nacional,
Unidad Durango (CIIDIR-
IPN, Durango). México

PALABRAS CLAVE

Docentes, posgrado, nivel superior, satisfacción laboral, compromiso institucional.

JOB SATISFACTION AND INSTITUTIONAL COMMITMENT IN GRADUATE PROFESSORS

ABSTRACT

The study of social and work conditions has gained importance for research in recent years. Organizational psychology considers that labor conditions play a mediating role between the workplace and the development of the institution. This study had as its central objective to identify the degree of job satisfaction and institutional commitment in graduate professors and determine whether there are relations between the two parameters. The research is characterized as quantitative, correlational-descriptive, not experimental and cross-functional. To collect the data, a questionnaire was used based on two instruments: the Multidimensional Scale of Teacher Job Satisfaction (EMSLD) from Barraza and Ortega (2009) and the Instrument to characterize the organizational climate (CO) reported by Peña (2005). The reliability of the instruments, analyzed with the statistical software SPSS (version 17) was .93 for Job satisfaction, and 90 for Institutional commitment, this was obtained with the Cronbach Alpha coefficient of reliability index. 36 professors from 13 graduate programs in the city of Durango participated in the study. The results exhibit a high level of job satisfaction, high institutional commitment and a significant and positive correlation between the two parameters.

KEYWORDS

Professors, graduate level, job satisfaction, institutional commitment.

Introducción

Este estudio forma parte de un proyecto más amplio de investigación denominado “El desempeño docente y su relación con la salud mental y las actitudes laborales de los docentes de posgrado” que surge con la idea de que el desempeño docente no se circunscribe a presentar contenidos, utilizar estrategias didácticas y evaluar en consecuencia, sino que existen muchos factores que pueden estar afectando un buen desempeño y que en la medida en que se exploren, identifiquen y describan, se podrán contextualizar y atender.

La Secretaría de Educación tiene políticas claras de fomento al desarrollo de estudios sobre las actitudes laborales de los sujetos que se desempeñan en las instituciones de educación superior, mismas que son consideradas como organizaciones en las que interactúan recursos humanos que propician que exista una serie de procesos y dinámicas de trabajo que repercuten en el sujeto.

Este reporte se circunscribe a indagar sobre las actitudes laborales de los docentes de posgrado, particularmente sobre la satisfacción laboral y el compromiso institucional.

Satisfacción laboral.- El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años (Perie & Baker, 1999), y ahora la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual (Dormann & Zapf, 2001).

En el ámbito del campo de estudio de la satisfacción laboral se reconoce como pionero el trabajo de Robert Hoppock (en Gimeno, 2004). Posteriormente adquirió importancia por considerar que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y porque siempre se le ha asociado al desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño (Barraza & Ortega, 2009).

Existen diferentes definiciones sobre satisfacción laboral, sin embargo todas coinciden en señalar que es un constructo multidimensional.

La satisfacción laboral (Locke, 1976) se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001), de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas.

Guillen y Guil (2000), forman una agrupación de las conceptualizaciones de satisfacción laboral y la definen como: a) un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976) b) una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental (Peiró, 1984); y c) una actitud

afectiva distinguiendo dos modelos: el modelo unidimensional que aborda la actitud hacia el trabajo de manera general y modelo multidimensional que contempla distintas dimensiones concretas del trabajo (Davis & Newstrom, 1993).

Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Para efectos del presente trabajo, se tomará de base esta definición de satisfacción laboral.

En la búsqueda por obtener medidas objetivas de la satisfacción laboral, se han desarrollado varios instrumentos, todos ellos adicionados de un apartado de datos sociodemográficos. Warr, Cook y Wall (1979) presentan una escala general de satisfacción; Meliá y Peiró (1998) denominan su instrumento como cuestionario de satisfacción S10/12; De Frutos, González, Maíllo, Peña y Riesco (2007) utilizaron 24 ítems agrupados en cuatro factores en personal docente de una Universidad Peruana; Fuentes (2007) diseña un cuestionario que nombra SALDU que consta de ocho dimensiones y 86 ítems, mismo que es adaptado del original CESP (EDINVEST GRANADA, 1993). Finalmente Barraza y Ortega (2009) plantean un instrumento denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), que contiene 34 ítems distribuidos en ocho dimensiones.

Como se puede observar, aun no hay un instrumento generalizado para medir la satisfacción laboral, si bien hay parámetros generales, este tipo de instrumentos se han estado adaptando a las diferentes culturas, profesiones y condiciones laborales. Dado el contexto de la presente investigación, se toma de base para la recogida de datos el instrumento denominado EMSLD (Barraza & Ortega, 2009).

La satisfacción laboral ha sido motivo de estudio para algunos investigadores en el ámbito educativo que han abordado como sujetos a los directores de escuelas secundarias (Gimeno, 2004); a docentes de nivel básico (Gordillo, 1988; Martínez, 2007; De Frutos et al., 2007); a profesores que ejercen en la enseñanza no universitaria (Padrón, 1994); a profesores de educación física de España (Herrador, Zagalaz, Martínez & Rodríguez, 2003); a docentes universitarios (Grajales, 2000; Olivares et al. 2006; Barraza & Ortega, 2009).

Algunos autores han relacionado la satisfacción laboral con otras variables como el caso de González (2008) que la relaciona con el estrés; Conley, Bachard y Bauer (1989) con las condiciones de trabajo; Hermosa, (2006) con el síndrome de burnout; Núñez y Chiang (s/f) con el Clima Organizacional; Fuentes (2007) evalúa la interrelación entre la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de estudiantes de dos universidades Chilenas y concluye que las dos variables se correlacionan significativamente.

Este estudio se fundamenta en una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral que es la formulada por Herzberg (1959, en Martínez, 2007) llamada teoría de los dos factores de la satisfacción. Se supone la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y sus interpretaciones personales y las circunstancias del trabajo, en el sentido más amplio tales como beneficios, reconocimiento, políticas empresariales, entorno físico, seguridad

laboral, compañeros de trabajo, entre otros. El balance que se presenta entre lo obtenido y lo esperado, da como resultado la satisfacción o la insatisfacción.

Compromiso institucional.- El tema de compromiso laboral como lo nombra Arias (2001), ha sido estudiado profundamente en los países desarrollados, no así en los países latinoamericanos en los que las inversiones en este rubro son raquílicas.

Arias (1991) señala que el compromiso institucional puede ser entendido como un deber moral adquirido hacia una persona o institución. Hellriegel, Slocum y Woodman (1999:56) definen compromiso institucional como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”. Este estudio se rige por esta definición.

En relación a los instrumentos encontrados para medir el compromiso institucional se tiene el de Grajales (2000) que reporta una Escala del Grado de Compromiso de los Empleados en Instituciones Universitarias; Peña (2005) diseña un instrumento que permite recabar información del estado que guardan los ambientes de trabajo en una unidad académica de la universidad de Colima, y una de sus dimensiones es justamente del compromiso institucional de los docentes, misma que se utilizó en este estudio.

Hay algunos autores que relacionan el compromiso institucional con las actitudes, tal es el caso de Guillén y Guil (2000) quienes manifiestan que el compromiso institucional se ubica como resultado de las actitudes laborales del sujeto, y el estudio de éstas pueden ayudar a predecir, modificar y/o controlar el comportamiento humano en los distintos contextos en los que éste se produce; o de Robbins (1999), quien indica que el compromiso organizacional, es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo, y lo define como el estado en el cual un sujeto se identifica con las metas de la organización y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

En el ámbito educativo se han desarrollado algunos trabajos que hablan en general de las actitudes laborales en las instituciones (Esteve, 1984; Martín, 1994; Rivera, 2000) e incluyen al compromiso institucional como una parte del compromiso organizacional; el trabajo de Edel, García y Casiano (2007) está enfocado directamente a evaluar el impacto del clima laboral en la actitud de compromiso institucional de docentes universitarios.

Con base en el panorama encontrado acerca de las variables implicadas en el estudio, se establecen dos objetivos de investigación: a) Determinar el grado de satisfacción laboral y de compromiso institucional que se presenta en los docentes de posgrado; b) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional presente en los docentes de posgrado.

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, partiendo de que existe una realidad objetiva que hay que conocer y estudiar y donde el investigador se concibe

externo al mundo que se analizará, de manera tal que su posición se considera neutra e imparcial.

Se utilizó un diseño de corte no experimental (Campbell & Stanley, 1996, en Hernández, Fernández & Baptista, 2006) dadas las características de la investigación, ya que sólo se pretendía observar el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, sin manipulación de las variables por el investigador.

Es un estudio transversal y se caracteriza como exploratoria, descriptiva-correlacional. Se asumió como exploratoria por tener la intención de obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real; se asumió como descriptiva por que especifica propiedades importante de personas y grupos que se sometieron al análisis (Hernández et al., 2006); la información de los dos anteriores, se utilizó para conocer la relación entre las variables utilizadas en la investigación (correlacional).

Para el acercamiento al objeto de estudio se utilizó la encuesta ya que proporciona una descripción cuantitativa de tendencias, actitudes u opiniones de una población y el instrumento utilizado fue el cuestionario, característico de los enfoques cuantitativos para explorar ideas, creencias y opiniones de los participantes.

Para diseñar el cuestionario, se realizó una búsqueda de instrumentos validados para medir las actitudes laborales, examinadas a través de la satisfacción laboral y el compromiso institucional. Se buscó tener como punto de enlace o vínculo entre los instrumentos a seleccionar que hubieran sido aplicados en el ámbito educativo.

Para recoger información sobre la satisfacción laboral se utilizó el instrumento denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) que fue diseñado (Barraza & Ortega, 2009) a partir de ocho dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo directivo.

Para determinar el compromiso institucional se tomó de base un instrumento para caracterizar el clima organizacional diseñado por Peña (2005) (CO), dicho instrumento está integrado por siete dimensiones: jerarquía, reglamentos del trabajador, ambiente físico y recursos materiales, motivación laboral y compromiso institucional, comunicación, oportunidades de desarrollo profesional, y dinámicas de trabajo.

A fin de determinar la validez de los dos cuestionarios, se mostraron a cinco jueces expertos, a fin de que dieran su opinión objetiva sobre los planteamientos.

En relación al cuestionario EMSLD los jueces sugirieron reducir el número de ítems tomando en cuenta que no quedara sin explorar ninguna de las dimensiones utilizadas en su configuración, y hubo coincidencia en el sentido de tomar únicamente del instrumento de CO, las dimensiones de motivación y compromiso institucional y comunicación.

A fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto, los resultados se analizaron con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la satisfacción laboral de .93, y para el compromiso institucional de .90.

El instrumento final (SLyCI) quedó estructurado con un total de 36 ítems de los cuales, 23 se refieren a la SL, 13 al CI, más 10 ítems que indagaron los siguientes datos sociodemográficos: edad, género, tipo de licenciatura, nivel máximo de estudios, antigüedad, régimen de la institución, tipo de plaza, estímulo al desempeño, relación de pareja y número de hijos.

Para recopilar la información se visitaron 22 instituciones de posgrado de la ciudad de Durango, finalmente accedieron a participar en el estudio un total de 13 programas de posgrado tanto públicos como privados, en los cuales se tuvo acceso a 36 docentes. Los programas participantes fueron de diversas orientaciones: salud pública, nutrición de rumiantes, educación, gestión ambiental, planeación, relaciones humanas, tecnologías de información, biomedicina, supervisión educativa, ingeniería de alimentos y administración.

Resultados

Caracterización de la muestra.- Los datos sociodemográficos capturados en el cuestionario de SLyCI arrojan la siguiente información: El 70% de los docentes participantes son del género masculino. La edad fluctúa entre 33 y 65 años. Según el tipo de licenciatura cursado y el nivel máximo de estudios, el 78% tienen grado de doctor, un alto porcentaje (45%) corresponden al área técnica. El 64% de las instituciones en que laboran los participantes es de sostenimiento público. Los datos reportan que en las instituciones particulares no hay docentes de tiempo completo, ni disfrutan de alguna beca. Del total de participantes, el 25% tiene una antigüedad en la institución de más de 20 años y todos pertenecen a instituciones públicas, y el 44% tiene entre 5 y 10 años de antigüedad. El 94% reportan tener pareja estable y el 42% tiene 2 hijos.

Análisis de las variables sociodemográficas en relación a las variables teóricas.- Se realizó un análisis con las diez variables sociodemográficas que se abordaron en el presente estudio a través de los estadísticos r de Pearson, t de students y ANOVA de una sola vía, según el caso y no se advierte correlación ni diferencia significativa entre los grupos, salvo en la variable tipo de licenciatura, que se sometió al estadístico ANOVA de una sola vía, agregando la prueba de Duncan, y sí presentó diferencia significativa en las dos variables estudiadas según se aprecia en la Tabla 1, favorables para los docentes con una carrera humanista; Los docentes que tienen una formación técnica se perciben con una menor SL y CI en relación a los otros profesionistas.

Tabla 1. Diferencia de medias con respecto al tipo de licenciatura

| Licenciatura | SL | CI |
|--------------|-------------------------|------------------------|
| Humanista | 3.7 ^b (.39) | 3.8 ^b (.40) |
| Técnica | 3.1 ^a (.32) | 3.3 ^a (.28) |
| Normalista | 3.4 ^{ab} (.76) | 3.6 ^b (.43) |

Los valores con diferente literal dentro de la misma columna son estadísticamente diferentes ($p < .05$)

Análisis de ítems.- Los tres ítems que presentan la media más alta (Tabla 2) son de compromiso institucional y están relacionados con el compromiso de trabajar con calidad; con el gusto por el trabajo que realizan; y con el orgullo que sienten de pertenecer a su institución. Hellriegel et al. (1999) manifiestan que una característica del compromiso institucional es la disposición para desarrollar un esfuerzo importante en beneficio de la institución. En un estudio reciente presentado por Edel et al. (2007) reporta que los docentes de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana, en promedio, se ubican con una actitud favorable hacia el compromiso institucional.

Tabla 2. Medias más altas de los ítems

| Planteamiento | \bar{X} | s |
|---|-----------|-----|
| Estoy comprometido (a) a trabajar con calidad en la institución | 3.9 | .17 |
| Me gusta el trabajo que actualmente realizo en la institución | 3.8 | .38 |
| Me siento orgulloso (a) de pertenecer a esta institución | 3.8 | .38 |

Los ítems que presentan las medias más bajas (Tabla 3) son de satisfacción laboral y corresponden a la ventilación del espacio físico; a la remuneración económica que perciben; y a la forma de supervisión de los directivos. De acuerdo a la teoría de Herzberg (1959, en Martínez, 2007) las insatisfacciones manifestadas por los participantes se ubican tanto en el grupo de las circunstancias e interpretaciones personales del sujeto, como en el grupo de las circunstancias del trabajo tales como: beneficios, políticas institucionales, entorno físico, entre otros. En un estudio realizado por Rossell (2003) sobre el grado de satisfacción laboral de los egresados de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, reporta que el 50% obtuvo un nivel de satisfacción regular en el área de satisfacción económica. Por su parte, Olivares et al. (2007) reportan que la satisfacción laboral por la remuneración fue regular en docentes universitarios de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana.

Tabla 3. Medias más bajas de los ítems

| Planteamiento | \bar{X} | s |
|---|-----------|-----|
| Estoy satisfecho (a) con la forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo | 3.0 | 1.0 |
| Estoy satisfecho (a) con la ventilación del espacio físico donde laboro | 2.8 | 1.0 |
| Estoy satisfecho (a) con la remuneración económica que percibo | 2.7 | .79 |

Análisis de las variables teóricas.- El valor de la media obtenido para la variable satisfacción laboral es de 3.3 (s = .52) y para la variables compromiso institucional es de 3.5 (s = .39).

Para interpretar la satisfacción laboral se utilizó un baremo de tres niveles: 0 a 33% bajo; 34% a 66% medio; y 67% a 100% alto, y el puntaje obtenido por los docentes de posgrado de la ciudad de Durango (82%), lo ubica en el nivel alto. Este resultado coincide con Barraza y Ortega (2009) quienes reportan un alto nivel de satisfacción laboral en académicos de las instituciones formadoras de docentes. También se coincide con De Frutos et al. (2007), quienes afirman que en general los docentes muestran una gran satisfacción laboral.

El compromiso institucional se interpretó con el baremo 1 a 2 bajo; 2.1 a 3 medio; y 3.1 a 4 alto resultando que los docentes de posgrado de la ciudad de Durango tienen un nivel alto de compromiso institucional. El resultado coincide con el estudio realizado por Barraza y Acosta (2008) en el que afirman que los docentes de la Escuela Preparatoria Diurna de la Universidad Juárez del Estado de Durango presentan un fuerte compromiso organizacional; y difiere del reportado por Barraza (2008) con docentes de la ciudad de Canatlán, en el estado de Durango, en el que se reporta un nivel medio.

Análisis de correlación.- Se determinó la relación entre satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango a través de estadístico r de Pearson y se observa una correlación positiva y altamente significativa (r = .852, nivel de significancia .01) entre las variables SL y CI, entre mayor es la SL, más compromiso siente el docente con su institución. Este resultado coincide con la investigación de Aranda y Ormeño (2003, en Barraza, 2008) realizada con los profesores básicos de las escuelas municipalizadas de la comuna de independencia, en Santiago de Chile, en la que afirma que entre satisfacción laboral y compromiso organizacional existe una alta y significativa correlación positiva.

Conclusiones

De las diez variables sociodemográficas incluidas en el estudio, solo la variable tipo de licenciatura presentó diferencia significativa en las dos variables teóricas estudiadas.

Los tres ítems que presentan la media más alta son de compromiso institucional y están relacionados con el compromiso de trabajar con calidad, con el gusto por el trabajo que realizan en la institución, y con el orgullo que sienten de pertenecer a su institución, elementos considerados en los postulados de Hellriegel et al., (1999) quienes manifiestan que el compromiso se caracteriza por la aceptación de los valores de la organización y la disposición a desarrollar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el anhelo de pertenecer a ella.

Los tres ítems que presentan las medias más bajas son de satisfacción laboral y corresponden a la ventilación del espacio físico donde laboran, a la forma de supervisión de los directivos y a la remuneración económica que perciben. De acuerdo con Herzberg (1959, en Martínez, 2007) las insatisfacciones manifestadas por los participantes se ubican en las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y sus interpretaciones personales y en las circunstancias del trabajo en el sentido más amplio

El puntaje obtenido de satisfacción laboral por los docentes de posgrado de la ciudad de Durango utilizando un baremo de: 0 a 33% bajo; 34% a 66% medio; y 67% a 100% alto, lo ubica en un nivel alto.

El compromiso institucional que manifiestan los docentes de posgrado de la ciudad de Durango, interpretado con el baremo 1 a 2 bajo; 2.1 a 3 medio; y 3.1 a 4, corresponde a un nivel alto.

El análisis de los datos permite afirmar que hay una correlación positiva y altamente significativa ($r = .852$, $\alpha = .01$) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango.

De acuerdo a los resultados obtenidos y los estudios revisados (Barraza & Ortega, 2009; Barraza & Acosta, 2008; Edel et al., 2007) se observa que se sigue presentando una relación poco clara e inconsistente entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en relación con las variables sociodemográficas, por lo que se considera necesario continuar la investigación al respecto.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (1991). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. Recuperado el 8 de junio de 2009, de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Barraza, M. A. (2008). Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio, en *Avances en Supervisión Educativa, No. 8* Asociación de Inspectores de Educación en España.
- Barraza, M. A. & Acosta, Ch. M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa, Vol. 8, No. 45*, pp.21-35

- Barraza, M. A. & Ortega, M. F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Conley, S., Bachard, S. & Bauer, S. (1989). The school work environment and teacher career dissatisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 25, 58-81.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (8a.ed.). México: McGraw-Hill.
- 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.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta analysis f. Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Edel, N., García, S. & Casiano B. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Vol. 1, Versión electrónica gratuita*. Texto completo Recuperado el 27 de septiembre de 2009, de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Esteve, J. M. (1984). *Profesores en conflicto*. Madrid: Narcea.
- Fuentes, L. J. (2007). Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla.
- García, F. (1997). *Organización escolar y gestión de centro educativos*. Málaga, España: Aljibe.
- Gimeno, X. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil). Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3, (4), 68-89.
- Gordillo, M. (1988). La satisfacción personal del profesor: consecuencias para la orientación educativa. En A. Villa. (Coord). *Perspectivas y problemas de la función docente*, 259-267. Madrid: Narcea.
- Grajales, T. (2000). Estudio de la Validez Factorial de Maslach Burnout Inventory versión Española en una Población de Profesionales Mexicanos. Recuperado el 27 de septiembre de 2008, de <http://www.tagnet.org/autores/monografias/mono.htm>.
- Guillén, G. C. & Guil, B. R. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria, *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta Ed.). México: McGraw-Hill.
- Herrador, S. J., Zagalaz, S. M., Martínez, L. E. & Rodríguez, M. I. (2003). Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física. Grupo de Investigación HUM653. Universidad de Jaén, Jerez de la Frontera, Cádiz.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette. *Handbook of industrial and organizationa psychology*. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.
- Martin, B. M. (1994). Participación y clima en el ámbito escolar. Tesis Doctoral, Universidad Complutense, Madrid.
- Martínez, T. O. (2007). El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Meliá, J. L. & Peiró, J. M. (1998). Satisfacción laboral S10/12. Recuperado el 28 de septiembre de 2008, de <http://www.uv.es/seguridadlaboral>
- Núñez, A. & Chiang M. M. (s/f). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de informática y sistemas de información. *Revista Iberoamericana de Sistemas, Cibernética e Informática*, 1 (1) 27-35.
- Olivares, P. J., Quintana Del Solar, M. G., Matta, M. C. O., Col, L. J., Ronquillo, H. W. J., De las Mercedes, M. & Maldonado, M. M. M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Rev. Estomatol Herediana*;16(1):21-25, ene.-jun.
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis Doctoral, Universidad de La Laguna, México.
- Peiro, J. M. (1991). *Psicología de la Organización* (5ª ed.). Madrid:UNED
- Peña, V. (2005). Diseño de un instrumento para caracterizar el clima organizacional unidades académicas de la Universidad de Colima. Tesis de Maestría en Pedagogía.
- Perie, M. & Baker, D. (1999). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, background Characteristics and Teacher Compensation*. Washington, D. C.
- Ramírez, T. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano diez años después (1996-2006), *Investigación y Posgrado*, 22, (2), 57-86.
- Rivera, M. L. (2000). El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa. Tesis grado de Magíster en Educación de la Universidad de Antofagasta, Chile. Recuperado el 20 de octubre de 2009, de <http://www.reduc.cl/reduc/rivera.PDF>

- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va edición). México: Prentice Hall.
- Rossell, K. (2003). Nivel de satisfacción de los egresados de la Facultad de Estomatología de la UPCH que trabajan Dependientemente. Tesis de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Tamayo & Tamayo, (2001). *El proceso de la investigación*. México: Limusa.
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 11-28.

Notas

- ¹ Artículo que toma de base el proyecto institucional “El desempeño docente y su relación con la salud mental y las actitudes laborales de los docentes de posgrado”. Clave: SIP 20091720. Año: 2009 – 2010. Fuente de Financiamiento: Instituto Politécnico Nacional. México.