

Satisfacción laboral y su impacto en la productividad de un bachillerato de la Ciudad de Poza Rica, Veracruz

Job satisfaction and its impact on productivity of a city high school Poza Rica, Veracruz

Teresa de J. Mazadiego Infante*, Alma Delia Su Navarro**,
Esteban Cruz Luis***

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue conocer el impacto de la satisfacción laboral en la productividad académica de un bachillerato de la ciudad de Poza Rica, Veracruz. Participando 207 estudiantes; 24 docentes y 11 administrativos. El instrumento midió el Síndrome de Bournout y satisfacción laboral en docentes, el cual se adaptó para los estudiantes. Los resultados indicaron que las estudiantes lograron mayores reconocimientos por su dedicación, los estudiantes varones mostraron mayor puntuación en consultar a sus maestros y tener mayor habilidad en organizarse en equipos; los Administrativos del género femenino mostraron mayores reconocimientos basados en su experiencia; los varones destacaron en promover un clima de trabajo favorable; los docentes mujeres mostraron más experiencia directiva, los docentes varones mostraron satisfacción en el trabajo realizado y sus expectativas profesionales. Concluyéndose en la necesidad de realizar diagnósticos que eleven la calidad laboral de cualquier organización.

Palabras clave: satisfacción laboral, productividad académica, síndrome de *burnout*, calidad institucional.

Abstract

The aim of this research was to understand the impact of job satisfaction in academic productivity of a high school in the city of Poza Rica, Veracruz. Participating 207 students; 24 teachers and 11 administrative staff. The instrument measured Bournout syndrome and job satisfaction in teaching, which was adapted for students. The results indicated that students achieved greater recognition for their dedication, male students showed higher scores to consult their teachers and have greater ability to organize themselves into teams; the Administrative female gender showed higher awards based on their experience; men excelled in promoting a climate favorable work; the women teachers showed more managerial experience, the male teachers showed satisfaction in their work and their career prospects. Concluding on the need to raise labor diagnostic quality of any organization.

Keywords: job satisfaction, academic productivity, burnout syndrome, institutional quality.

Clasificación JEL: A13

Introducción

La organización ha sido utilizada desde tiempos inmemoriales por personas que

* Profesor de Tiempo Completo Doctorado en investigación psicológica, Facultad de Psicología Campus Poza Rica; tmazadiego@yahoo.com.mx

** Estudiante de la Maestría en Ciencias Administrativas Campus Tuxpan, Maestría en Ciencias Administrativas; valeriasualma@hotmail.com

*** Profesor de Tiempo Completo, Doctorado en Educación, Facultad de Comercio Campus Tuxpan; estebancruz_luis@hotmail.com

Artículo recibido: 15 de febrero de 2016

Artículo aceptado: 22 de junio de 2016

tuvieron la necesidad de agruparse para la utilización de los servicios o alimentos, asumiendo la necesidad de coordinarse en sus actividades y administrar sus tiempos para la utilización de estos servicios (Cano, 2006). Por ello de acuerdo a Boris (1970) y Porret (2008), una organización puede ser entendida, como *unidades sociales, donde los grupos humanos buscan fines específicos*.

Así, el concepto de organización tiene que ver con el conjunto de personas que se reúnen para realizar actividades, objetivos y metas en común, dentro de una organización. Pagano (1999) y Terren (2004) propusieron un conjunto de principios y conocimientos para la *organización científica del trabajo*, que dieron origen al desarrollo extraordinario de las compañías mercantiles, iniciando la Revolución Industrial en los años 60 del Siglo XVII (Navarro-Montano, 2008). Por lo que se distinguen dos tipos de organización: las formales y las informales; las formales son aquellas que tienen definidas las líneas de autoridad, se manejan por normas establecidas, son rígidas y tienen objetivos (Carballo, 2006).

Las informales son aquellas que están escasamente organizadas, poco delimitadas, son aquellas que nacen de manera espontánea por lo regular son administradas por familiares donde se pueden considerar las instituciones educativas (Bellei, Muñoz, Pérez & Raczynski, 2003).

El papel desempeñado por la organización escolar en los procesos del cambio educativo en algunos países de habla hispana, han considerado la orientación de las políticas que influyen en los cambios educativos y el descuido del contexto organizacional de las escuelas, la débil relación entre la didáctica de la enseñanza y su aplicación a los problemas educativos conforman algunos factores que han contribuido a darle la importancia que merece a la Organización Escolar (Maroto, 2011).

Criado (2010), considera que el ciclo de las reformas educativas estuvo formado por una

primera fase donde se plantearon objetivos inalcanzables y se habló de escuelas ideales o pilotos; y una segunda fase caracterizada por el desencanto al no considerar las necesidades reales de los estudiantes y de los docentes, éstos últimos, sin salarios justos, ni incentivos laborales, grupos numerosos, carentes de materiales didácticos y de infraestructura adecuada para la impartición de la enseñanza. De ahí que se derive la insatisfacción laboral, cuando los bajos salarios no alcanzaron a cubrir las necesidades mínimas de los docentes (Moreno-Olmedilla, 2004).

El papel sustancial de la satisfacción laboral, juega un aspecto importante en la organización de cualquier institución siendo considerada por Jiménez y Navarro (2005) y Krischesky, Merado & Serra (2009) como parte de la *cultura organizacional*, donde sus miembros se encuentran motivados para la realización de sus actividades, teniendo cada uno, la percepción subjetiva total, basada en factores como el grado de tolerancia, integración en equipos y apoyo colectivo, con el objetivo de impactar en los procesos de planificación, organización, dirección, control y coordinación de una institución. Esta reflexión lleva a plantear la pregunta de investigación sobre si ¿la satisfacción observada en los docentes de un determinado bachillerato incidiría en su productividad académica?

Por lo que García-Aretio, Ruiz-Corbella y García- Blanco (2009) y Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2008), afirman que la *cultura organizacional* como elemento integrador es uno de los factores determinantes en la eficiencia del recurso humano, dependiendo la integración de los miembros de los niveles de productividad y del clima organizacional, en el que se sustentan los objetivos; por eso, la estrategia laboral para orientar a la organización al éxito, debe establecer un patrón de conductas seguir, basadas en las creencias y valores de sus miembros, para lograr actitudes de logro en cada uno.

Así, Robbins (2004) define el *comportamiento organizacional* como el impacto que los individuos, grupos y la

estructura organizativa tienen, sobre la conducta de los trabajadores dentro de las organizaciones, con el objetivo de aplicar sus conocimientos al mejoramiento de la eficiencia de la organización. Y Amorós (2007) basándose en este concepto, propone que para lograr el éxito se debe ayudar a predecir lo que harán los individuos en la organización; estudiar la forma de predecir la conducta de los sujetos y los grupos; buscar la eficiencia en los resultados a través del estudio de su conducta; conocer si los miembros poseen las habilidades que se requieren en la organización; si se puede incluir a los mandos medios y superiores para entender a los mandos inferiores.

Si la empresa se retroalimenta con los resultados del comportamiento organizacional; si los Directivos tienen conocimiento de las habilidades de miembros y/o grupos, para que trabajen con mayor eficiencia y productividad; enfatizando que el conocer a sus empleados, es un requisito básico para tener éxito en el cargo de mandos superiores; y por lo tanto, el responsable de la organización reemplaza la intuición por un estudio sistemático, además de buscar adaptar los recursos humanos de que dispone, con la tecnología de punta.

De esta forma Aldape (2008), Blanco (2008), Bolívar-Botia (2003), Camarillo (2006) y Murillo (2003), coinciden en afirmar que una organización como entidad social solo existe cuando dos o más personas interactúan y se juntan para cooperar entre sí y alcanzar una o varias metas comunes que no pueden lograrse mediante iniciativas individuales, además de orientar hacia el estudio de la vida de las organizaciones educativas para realizar análisis, que permitan conocer las limitaciones y fortalezas de una organización educativa para el logro de una producción de calidad y tener a sus miembros satisfechos.

Por ello, la gestión educativa ha ganado interés al tener una educación de calidad que posee una administración eficiente y dinámica que articula todos estos factores que se relacionan día a día, en la vida de una institución educativa (Cervini, Dari & Quiróz,

2013; Cueto, Ramírez, & León, 2006; Cueto & Secada, 2003).

Cortés (2004), Delprato (2006) y Durán, Extremera y Rey (2005) señalan que existen dos tipos de gestión: la gestión educativa y la gestión escolar. La gestión educativa se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, y la gestión escolar se vincula, con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular, donde se integran los procesos escolares y la gestión escolar, que pueden impactar para un mejor logro educativo en los estudiantes, porque la gestión escolar interviene sobre la globalidad de la institución, recuperando la intencionalidad pedagógica y educativa, además de incorporar a los sujetos de la acción educativa, como protagonistas del cambio educativo y construir procesos de calidad para lograr los resultados buscados. La satisfacción laboral y la productividad son dos variables importantes para que una institución educativa logre sus objetivos y a la vez, los estudiantes logren conocimientos significativos (Chinchillas, 2012; Dessler, 2009; Duarte, 2003; Mejía, 2003). Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación fue conocer el impacto de la satisfacción laboral en la productividad académica de un bachillerato de la ciudad de Poza Rica, Veracruz.

Metodología

Participaron en el estudio tres grupos: 330 estudiantes de bachillerato general más 120 estudiantes del bachillerato técnico, dando un total de 450 estudiantes; 24 docentes del centro privado de estudios de bachillerato de la ciudad de Poza Rica, Veracruz; 11 administrativos de este centro escolar integrados por la directora, la subdirectora, el jefe de control escolar, el jefe administrativo, el jefe de extensión, el responsable de la promoción, dos prefectos y tres encargados de laboratorio (computo, laboratorio químico y electrónica).

Considerando que el grupo de estudiantes era muy numeroso, fue necesario realizar

un muestreo, mismo que contempló dos momentos; el primero para determinar el tamaño de la muestra y el segundo para elegir a las unidades de análisis. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la ecuación [1]:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq} \quad [1]$$

A través de la cual se obtuvo una muestra de n= 207 estudiantes; participando el total de los 24 docentes y 11 administrativos; para el segundo momento, se utilizó el muestreo probabilístico simple, por lo que se enumeraron todos los estudiantes del 1 al 450 y utilizando la tabla de números aleatorios, se fueron seleccionando uno a uno, hasta conformar la muestra de 207 casos (Pagano, 1999).

El instrumento de evaluación utilizado para los docentes fue el de Síndrome de Bournout y satisfacción laboral en docentes (Rojas, Grisales & Zapata, 2008) constó de 38 afirmaciones, donde el estudiante colocaba un número según su percepción en un cuadro al final de la oración (1= altamente insatisfecho, 2= insatisfecho, 3 indeciso, 4 satisfecho y 5 altamente satisfecho); este instrumento fue adaptado para los estudiantes.

Resultados

La fiabilidad interna (tabla 1) de los instrumentos utilizados fue alta en su aplicación a todos los participantes, destacando la encontrada en los docentes.

Tabla 1

Fiabilidad interna de los instrumentos utilizados

	Alfa de Cronbach del instrumento aplicado a:	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
Estudiantes	0,958	0,956	39
Docentes	0,977	0,974	66
Administrativos	0,949	0,947	66

El porcentaje más alto correspondió a los hombres (56%) y el de las mujeres participantes fue del 44% (tabla 2). Sus

edades comprendieron un rango de los 15 a los 16 años.

Tabla 2

Género de los estudiantes participantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	22	44,0	44,0
	Hombre	28	56,0	56,0
	Total	50	100,0	100,0

El género de los docentes fue superior en las mujeres (66.7%) pues los hombres solo participó el 33.3% (tabla 3). Sus edades estuvieron en un rango comprendido entre 24- 50 años, mientras que el género de los

Administrativos comprendió un 81.8 % a las mujeres y un 18.2% a los hombres (tabla 4); estando sus edades comprendidas entre los 24 a 50 años.

Tabla 3

Género de los Docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	16	66,7	66,7	66,7
	Hombre	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Tabla 4

Género de los Administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	9	81,8	81,8	81,8
	Hombre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Se realizó una comparación de medias aritméticas con los estudiantes para conocer el impacto que tuvieron las preguntas sobre las respuestas en los participantes y se encontró que las mujeres superaron a los hombres en tener reconocimientos por el personal docente, debido a su desempeño en el trabajo académico, así como el reconocimiento de compañeros de estudio, manifestando tener una buena relación con los maestros y el Director de su escuela.

Respecto a los varones presentaron puntuaciones más altas en las medias aritméticas superando a las mujeres, en la consulta a sus maestros para la realización de sus proyectos, aclarar dudas o mejorar sus trabajos; en presentar mayor habilidad para coordinar el trabajo de equipo, mostrando sumo respeto hacia sus pares, buscando siempre destacar en clase, para ser reconocido por sus profesores al sobresalir en las participaciones de las clases.

Respecto a los docentes (tabla 5) en la comparación de medias, las mujeres superaron a los varones en facilitar el trabajo docente, tienen más experiencia Directiva en la administración de programas, más motivación para el trabajo porque lo valoran, encuentran soluciones a problemas planteados, toman

en cuenta ideas y soluciones planteadas por otros, promueven un clima de trabajo favorable, son cumplidas en sus compromisos administrativos, por lo que obtienen logros, trabajan estrategias en su labor docente, vinculando sus conocimientos teóricos con la práctica, están siempre motivadas para adquirir nuevos conocimientos, teniendo un excelente desempeño docente, manejan muy bien la motivación para que sus estudiantes participen, manejando una pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos, además de tener un amplio conocimiento de las materias que imparte, atienden a los estudiantes también fuera de clase, presentan continuamente ideas para el trabajo de academia, coordinando y participando en proyectos, vinculando su quehacer docente con sus expectativas profesionales.

Tabla 5

Comparación de medias en la percepción docente

	Género	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
1. Reconocimiento de su trabajo por el personal directivo	Mujer	16	3,50	,730	,183
	Hombre	8	3,50	1,069	,378
1. Reconocimiento de su trabajo por compañeros de labores	Mujer	16	3,56	1,031	,258
	Hombre	8	3,63	,916	,324
1. Relación con compañeros del lugar de trabajo	Mujer	16	3,56	,892	,223
	Hombre	8	4,00	,535	,189
1. Relación con directivos de trabajo	Mujer	16	3,56	,814	,203
	Hombre	8	3,88	,835	,295
1. Relación con directivos de sus colegas	Mujer	16	3,69	,793	,198
	Hombre	8	3,88	,835	,295
1. Tipo de relación compañeros del lugar de trabajo	Mujer	16	3,44	,814	,203
	Hombre	8	3,75	,886	,313
1. Relación que mantiene los docentes con los directivos	Mujer	16	3,13	,957	,239
	Hombre	8	3,75	,707	,250
1. Consulta docentes proyectos y actividades académicas	Mujer	16	3,31	1,138	,285
	Hombre	8	3,63	,518	,183
1. Experiencia directivos para administras el programa.	Mujer	16	3,31	,873	,218
	Hombre	8	4,00	,535	,189
1. Motivación para el trabajo docente	Mujer	16	3,13	,719	,180
	Hombre	8	3,75	1,282	,453
1. Valoración del trabajo docente	Mujer	16	3,13	,957	,239
	Hombre	8	3,38	1,061	,375
1. Relación de problemas relacionados con el trabajo docente	Mujer	16	3,25	,775	,194
	Hombre	8	3,38	1,061	,375
1. Toma en cuenta sus ideas y sugerencias	Mujer	16	3,31	,873	,218
	Hombre	8	3,38	1,061	,375
1. Promueve un clima de trabajo favorable	Mujer	16	3,38	,957	,239
	Hombre	8	3,63	1,188	,420
1. Capacitación ofrece personal académico	Mujer	16	3,19	,834	,209
	Hombre	8	3,75	,707	,250
1. Cumplimiento compromisos administrativos.	Mujer	16	3,38	,885	,221
	Hombre	8	3,75	,707	,250
1. Logros obtenidos del programa educativo	Mujer	16	3,44	,964	,241
	Hombre	8	3,75	1,282	,453
1. Actuación administrativos programa educativo	Mujer	16	3,56	,892	,223
	Hombre	8	3,88	,641	,227

continúa...

	Género	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
1. Atención recibida por parte de jefes y admón.	Mujer	16	3,25	1,065	,266
	Hombre	8	4,13	,641	,227
1. Forma en que se supervisa su trabajo	Mujer	16	3,19	,981	,245
	Hombre	8	3,63	,916	,324
2. Estrategias para apoyar su labor docente	Mujer	16	3,38	,957	,239
	Hombre	8	3,75	,886	,313
2. Vinculación conocimientos teóricos con la práctica	Mujer	16	3,44	,892	,223
	Hombre	8	4,00	,535	,189
2. Habilidad para coordinar un equipo de trabajo	Mujer	16	3,75	1,000	,250
	Hombre	8	3,88	,641	,227
2. Motivación para acceder a nuevos conocimientos	Mujer	16	3,81	,911	,228
	Hombre	8	3,38	1,188	,420
2. Respeto hacia el alumno	Mujer	16	3,56	,892	,223
	Hombre	8	3,63	1,188	,420
2. Desempeño docente general	Mujer	16	3,56	,814	,203
	Hombre	8	3,50	1,069	,378
2. Motivación para lograr la participación en clase	Mujer	16	3,50	,966	,242
	Hombre	8	3,75	1,282	,453
2. Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos	Mujer	16	3,44	,814	,203
	Hombre	8	3,75	1,282	,453
2. Conocimiento amplio de las materias	Mujer	16	3,75	,931	,233
	Hombre	8	4,13	,835	,295
2. Asistencia regular en clase	Mujer	16	3,75	1,183	,296
	Hombre	8	3,88	,835	,295
2. Puntualidad	Mujer	16	3,38	1,204	,301
	Hombre	8	3,88	,835	,295
2. Actualización	Mujer	16	3,69	,873	,218
	Hombre	8	3,50	,756	,267
2. Aplicación estrategias convenientes enfrentar aula	Mujer	16	3,56	,892	,223
	Hombre	8	3,63	,518	,183
2. Comunicación con los alumnos	Mujer	16	3,69	,946	,237
	Hombre	8	3,88	,641	,227
2. Atención de alumnos fuera de clase	Mujer	16	3,44	,964	,241
	Hombre	8	3,88	,641	,227
2. Participación en la academia	Mujer	16	3,69	1,078	,270
	Hombre	8	3,50	,926	,327
2. Ideas para el trabajo de academia	Mujer	16	3,56	1,153	,288
	Hombre	8	3,50	,926	,327

continúa...

	Género	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
2. Proyectos coordina y participa	Mujer	16	3,63	,806	,202
	Hombre	8	3,63	,744	,263
2. Relación trabajo realizado y expectativas profesionales	Mujer	16	3,38	1,088	,272
	Hombre	8	3,75	,707	,250
2. Tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo	Mujer	16	3,25	,856	,214
	Hombre	8	3,75	,886	,313
2. Autonomía planificar su propio trabajo	Mujer	16	3,38	,885	,221
	Hombre	8	3,63	,744	,263
2. La profesión que ejerce	Mujer	16	3,56	1,031	,258
	Hombre	8	3,75	,886	,313
2. Respeto de los alumnos hacia usted	Mujer	16	3,44	,964	,241
	Hombre	8	3,13	,991	,350
3. Condiciones laborales de la institución	Mujer	16	3,13	,719	,180
	Hombre	8	3,38	,744	,263
3. Tipo de mobiliario	Mujer	16	3,19	,655	,164
	Hombre	8	3,25	,886	,313
3. Incentivos recibidos por su trabajo	Mujer	16	2,75	,683	,171
	Hombre	8	3,25	,463	,164
3. Condiciones de infraestructura del plantel	Mujer	16	3,06	,680	,170
	Hombre	8	3,13	,641	,227
3. Accesibilidad al lugar de trabajo	Mujer	16	3,50	1,033	,258
	Hombre	8	3,50	1,069	,378
3. Realización personal conseguida por su trabajo	Mujer	16	3,06	1,063	,266
	Hombre	8	3,13	,641	,227
3. Desarrollo profesional le permite trabajar en esta escuela	Mujer	16	2,94	,854	,213
	Hombre	8	3,13	,641	,227
3. Cumplimiento de expectativas a trabajar como docente	Mujer	16	3,19	1,109	,277
	Hombre	8	3,25	,886	,313
3. Oportunidad bachillerato desarrolla su carrera profesional	Mujer	16	3,06	,772	,193
	Hombre	8	2,88	,991	,350
3. Satisfacción por trabajar en el bachillerato	Mujer	16	3,19	,750	,188
	Hombre	8	3,25	,707	,250
3. Duración del periodo de vacaciones al año	Mujer	16	3,31	,704	,176
	Hombre	8	3,38	,744	,263
3. Condiciones de contratación	Mujer	16	3,13	,719	,180
	Hombre	8	2,88	,835	,295

continúa...

	Género	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
3. Seguro médico que le ofrece la institución	Mujer	16	3,44	,814	,203
	Hombre	8	3,63	1,061	,375
3. Remuneración que percibe	Mujer	16	2,94	,680	,170
	Hombre	8	3,00	,756	,267
3. Primas y bonos que percibe	Mujer	16	2,94	,680	,170
	Hombre	8	3,00	,756	,267
3. Relación entre los ingresos y responsabilidades de su trabajo	Mujer	16	3,00	,632	,158
	Hombre	8	2,88	,835	,295
3. Limpieza y mantenimiento del plantel	Mujer	16	3,25	,775	,194
	Hombre	8	3,25	,707	,250
3. Metas personales y profesionales	Mujer	16	3,31	,793	,198
	Hombre	8	3,25	,707	,250
3. Motivación para realizar su trabajo	Mujer	16	3,25	,856	,214
	Hombre	8	3,38	,916	,324
3. Recibo mi salario en tiempo y forma	Mujer	16	3,63	,885	,221
	Hombre	8	3,63	1,061	,375
3. Condiciones de las aulas	Mujer	16	3,00	,966	,242
	Hombre	8	3,50	,926	,327

Por su parte los varones (sombreado), presentaron puntuaciones más altas en las medias aritméticas superando a las mujeres, en la consulta a sus docentes para implementación de sus proyectos, en buscar constantemente la capacitación docente, por lo que siempre están actualizando administrativamente sus programas por lo que tienen la atención de sus jefes, presentando mayor habilidad para coordinar el trabajo de equipo, mostrando sumo respeto hacia el estudiantado, siempre está buscando la actualización por lo que sobresale en las participaciones de Academia.

Coincidiendo hombres y mujeres docentes en que pueden obtener reconocimiento de su trabajo por el personal directivo sin distinción de género, únicamente considerando su empeño y esfuerzo en el trabajo académico, en coordinar o participar en proyectos, en que consideran que es accesible la llegada al lugar de trabajo, en participar en la limpieza y mantenimiento del plantel y en recibir su salario en tiempo y forma.

Respecto a los Administrativos (tabla 6), las mujeres son las que tienen reconocimiento de su trabajo por compañeros de labores, por el personal directivo, la relación con compañeros y directivos del lugar de trabajo, realizan consulta con docentes en proyectos y actividades académicas, muestran experiencia para administrar su programa, toman en cuenta sus ideas y sugerencias; se sienten favorecidas con la capacitación que ofrece el personal académico y la actuación de los administrativos del programa educativo; en cuanto a la atención recibida por parte de jefes y administrativos es positiva también la forma en que se supervisa su trabajo; realizan estrategias para apoyar su labor, vinculando sus conocimientos teóricos con la práctica, mostrando habilidades para coordinar un equipo de trabajo y acceder a nuevos conocimientos, los estudiantes se muestran respetuosos con las administrativas, consideran bueno el desempeño general docente, asisten regularmente a su trabajo y

llegan puntuales, se sienten realizadas con su trabajo; tienen una sobresaliente comunicación con los alumnos, a quienes atienden fuera de clase, se muestran participativas en actividades de academias y proyectos de la institución, planifican su trabajo, las condiciones laborales son positivas, consideran el mobiliario cómodo así como la infraestructura del plantel, tienen la

oportunidad de desarrollar estudiar, pues tienen metas profesionales y deseos de pertenecer a la institución; consideran benéficas sus vacaciones, las condiciones de contratación y prestaciones así como la puntualidad que tienen en los pagos, como en su salario.

Tabla 6

Comparación de medias aritméticas en la percepción de los Administrativos

	Género	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
1. Reconocimiento de su trabajo por el personal directivo	Mujer	9	3,67	,707	,236
	Hombre	2	3,50	,707	,500
1. Reconocimiento de su trabajo por compañeros de labores	Mujer	9	4,00	,707	,236
	Hombre	2	4,00	1,414	1,000
1. Relación con compañeros del lugar de trabajo	Mujer	9	4,33	,866	,289
	Hombre	2	4,00	1,414	1,000
1. Relación con directivos de trabajo	Mujer	9	4,22	,441	,147
	Hombre	2	3,50	,707	,500
1. Relación con directivos de sus colegas	Mujer	9	3,89	,928	,309
	Hombre	2	3,50	,707	,500
1. Tipo de relación compañeros del lugar de trabajo	Mujer	9	4,44	,726	,242
	Hombre	2	4,00	1,414	1,000
1. Relación que mantiene los docentes con los directivos	Mujer	9	4,00	1,118	,373
	Hombre	2	4,00	1,414	1,000
1. Consulta docentes proyectos y actividades académicas	Mujer	9	3,78	,833	,278
	Hombre	2	3,00	,000	,000
1. Experiencia directivos para administras el programa.	Mujer	9	3,78	,441	,147
	Hombre	2	3,00	,000	,000
1. Motivación para el trabajo docente	Mujer	9	3,22	,667	,222
	Hombre	2	2,50	,707	,500
1. Valoración del trabajo docente	Mujer	9	3,78	,667	,222
	Hombre	2	3,50	,707	,500
1. Relación de problemas relacionados con el trabajo docente	Mujer	9	3,56	,527	,176
	Hombre	2	3,50	,707	,500
1. Toma en cuenta sus ideas y sugerencias	Mujer	9	4,11	,928	,309
	Hombre	2	3,50	2,121	1,500
1. Promueve un clima de trabajo favorable	Mujer	9	4,44	,726	,242
	Hombre	2	4,50	,707	,500
1. Capacitación ofrece personal académico	Mujer	9	3,22	,667	,222
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
1. Cumplimiento compromisos administrativos.	Mujer	9	3,78	,441	,147
	Hombre	2	4,00	,000	,000
1. Logros obtenidos del programa educativo	Mujer	9	4,00	,707	,236
	Hombre	2	4,00	,000	,000
1. Actuación administrativos programa educativo	Mujer	9	3,78	,667	,222
	Hombre	2	3,00	,000	,000
1. Atención recibida por parte de jefes y admón.	Mujer	9	4,00	,866	,289
	Hombre	2	3,50	,707	,500

continúa...

	Género	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
1. Forma en que se supervisa su trabajo	Mujer	9	3,89	,782	,261
	Hombre	2	4,00	,000	,000
2. Estrategias para apoyar su labor docente	Mujer	9	3,89	,601	,200
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Vinculación conocimientos teóricos con la práctica	Mujer	9	4,11	,601	,200
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Habilidad para coordinar un equipo de trabajo	Mujer	9	4,00	,500	,167
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Motivación para acceder a nuevos conocimientos	Mujer	9	4,00	,707	,236
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
2. Respeto hacia el alumno	Mujer	9	4,67	,500	,167
	Hombre	2	3,50	2,121	1,500
2. Desempeño docente general	Mujer	9	3,89	,782	,261
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
2. Motivación para lograr la participación en clase	Mujer	9	3,78	,441	,147
	Hombre	2	3,00	,000	,000
2. Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos	Mujer	9	4,00	,500	,167
	Hombre	2	4,00	1,414	1,000
2. Conocimiento amplio de las materias	Mujer	9	4,00	,500	,167
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Asistencia regular en clase	Mujer	9	4,22	,667	,222
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Puntualidad	Mujer	9	3,89	,928	,309
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Actualización	Mujer	9	3,56	,527	,176
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Aplicación estrategias convenientes enfrentar aula	Mujer	9	3,44	,882	,294
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Comunicación con los alumnos	Mujer	9	4,11	,601	,200
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Atención de alumnos fuera de clase	Mujer	9	3,67	,866	,289
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Participación en la academia	Mujer	9	4,00	,707	,236
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Ideas para el trabajo de academia	Mujer	9	3,78	,667	,222
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
2. Proyectos coordina y participa	Mujer	9	3,89	,601	,200
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Relación trabajo realizado y expectativas profesionales	Mujer	9	3,89	,601	,200
	Hombre	2	4,00	,000	,000

continúa...

	Género	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
2. Tareas y actividades que realiza en su jornada trabajo	Mujer	9	3,56	,527	,176
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Autonomía planificar su propio trabajo	Mujer	9	4,33	,866	,289
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. La profesión que ejerce	Mujer	9	3,89	,782	,261
	Hombre	2	3,50	,707	,500
2. Respeto de los alumnos hacia usted	Mujer	9	4,22	,667	,222
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Condiciones laborales de la institución	Mujer	9	3,78	,667	,222
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Tipo de mobiliario	Mujer	9	3,11	,782	,261
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
3. Incentivos recibidos por su trabajo	Mujer	9	3,00	1,118	,373
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
3. Condiciones de infraestructura del plantel	Mujer	9	3,11	,782	,261
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
3. Disponibilidad de los recursos tecnológicos	Mujer	9	2,89	1,054	,351
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
3. Oportunidad formación profesional que le ofrece su trabajo	Mujer	9	3,22	,833	,278
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
3. Accesibilidad al lugar de trabajo	Mujer	9	4,00	1,000	,333
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Realización personal conseguida por su trabajo	Mujer	9	3,67	,866	,289
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Desarrollo profesional le permite trabajar en esta escuela	Mujer	9	3,44	,726	,242
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Cumplimiento de expectativas a trabajar como docente	Mujer	9	3,67	1,118	,373
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Oportunidad bachillerato desarrolla su carrera profesional	Mujer	9	3,67	,866	,289
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Satisfacción por trabajar en el bachillerato	Mujer	9	3,78	,972	,324
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Duración del periodo de vacaciones al año	Mujer	9	3,89	,601	,200
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Condiciones de contratación	Mujer	9	3,89	,928	,309
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Seguro médico que le ofrece la institución	Mujer	9	3,89	,601	,200
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Remuneración que percibe	Mujer	9	3,00	,866	,289
	Hombre	2	3,50	,707	,500

continúa...

	Género	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
3. Primas y bonos que percibe	Mujer	9	3,33	1,118	,373
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Relación entre los ingresos y responsabilidades de su trabajo	Mujer	9	3,22	,833	,278
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Limpieza y mantenimiento del plantel	Mujer	9	3,67	,500	,167
	Hombre	2	3,00	1,414	1,000
3. Metas personales y profesionales	Mujer	9	3,89	,333	,111
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Motivación para realizar su trabajo	Mujer	9	3,56	,882	,294
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Recibo mi salario en tiempo y forma	Mujer	9	4,11	,601	,200
	Hombre	2	3,50	,707	,500
3. Condiciones de las aulas	Mujer	9	3,00	1,000	,333
	Hombre	2	3,50	,707	,500

Por su parte los varones (tabla 6) presentaron puntuaciones más altas en las medias aritméticas superando a las mujeres en promover un clima de trabajo favorable, en el cumplimiento de sus compromisos administrativos así como en la aplicación de estrategias convenientes para enfrentar en el aula; se sienten satisfechos en la relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales; también es satisfactorio para ellos, sus tareas y actividades que realizan en su jornada trabajo; la disponibilidad de los recursos tecnológicos; la oportunidad de formación profesional que les ofrece su trabajo; satisfacción por la accesibilidad al lugar de trabajo; por el cumplimiento de expectativas al trabajar y la relación entre los ingresos y las responsabilidades de su trabajo, lo que los motiva para realizar su trabajo con gusto.

Tanto hombres como mujeres Administrativos coinciden en ser reconocido su trabajo por los compañeros sin distinción de género, únicamente por lo valioso de su esfuerzo, en relacionarse correctamente tanto con los docentes como con los Directivos, en contribuir a los logros obtenidos del programa educativo, en aceptar y respetar la pluralidad de opiniones, enfoques teóricos y

metodológicos de los docentes y Directivos de la escuela.

Discusión

Los resultados obtenidos responden a la pregunta de investigación planteada al inicio del presente estudio sobre que, si la satisfacción observada en los docentes de un determinado bachillerato privado de la ciudad de Poza Rica, Ver., incidiría en su productividad académica, esta pregunta fue respondida satisfactoriamente principalmente por las mujeres participantes del estudio, lo que lleva a mencionar que el objetivo general fue logrado, al poder determinar cuantitativamente a través de las medias aritméticas, la forma en que impactaba la satisfacción sobre su productividad académica. Para ello, se plantearon objetivos específicos, dentro del trabajo que desempeñaron los docentes que fueron trabajando en Academias como en Cuerpos colegiados, en coordinar proyectos y realizar asesorías después de clases.

El hablar de satisfacción en los docentes según los resultados en las mujeres, indica que existe el reconocimiento por parte del personal administrativos y en los hombres por parte de sus colegas, manifestando tener una

buena relación con los directivos; por su parte las mujeres consideran favorable la forma de pago, así como las vacaciones y su pago es correspondiente a la actividad que realizan. En general se puede decir que existe satisfacción laboral.

Al aplicarse el cuestionario que mide el Síndrome de Bournout y satisfacción laboral en docentes (Rojas, Zapata y Grisales, 2008) en dos versiones: una para docentes y administrativos; y otra adaptada para estudiantes, ambos instrumentos permitieron obtener resultados confiables, sin embargo se tuvieron algunas dificultades en la presente investigación con el tiempo de aplicación, debido a que tanto docentes como administrativos se encontraban ocupados dando sus clases o realizando sus labores, por lo que se recomienda aplicar este instrumento con más días de autorización y que el personal se organice para hacer un espacio a investigaciones como la presente; si se replicara este trabajo se recomendaría aplicarse el instrumento en tres momentos: uno para estudiantes, otro para docentes y otro exclusivo para administrativos, además de plantear la necesidad de implementar un *Programa de recompensas* para el género masculino y registrar si se incrementa su producción académica.

Estos resultados coinciden con autores como Amorós (2007), Blanco (2008), Cano (2006) y Durán et al. (2005) en que se deben desarrollar competencias para lograr metas de producción, en que un análisis de los factores que participan en una organización de cualquier tipo, si se atienden llevan a la calidad, eficacia, cambios en la educación y logros cognitivos entre los miembros para su propia superación, así como a la satisfacción laboral y personal.

Además, se coincidió con Bellei, Muñoz, Pérez y Raczynski (2003), Bolívar-Botía, (2003), Camarillo (2006) y Cervini, Dari y Quiroz (2013) en que se puede mejorar la producción académica al realizarse una detección de limitantes, para ser fortalecidas

y alcanzar metas académicas exitosas, solo así se beneficiará en calidad la enseñanza en los centros académicos, teniendo trabajadores satisfechos en sus actividades.

También es importante considerar la propuesta de Cano (2006), Cueto y Secada (2003), Mejía (2003), Moreno-Olmedilla (2004) y Terrén (2004) en que para mejorar la producción académica, hay que capacitar a todo el personal, proponiendo factores de logro cognitivo una vez realizado un diagnóstico de necesidades, vinculando la satisfacción laboral de los trabajadores con su producción.

Conclusiones

Esta investigación confirma en los resultados obtenidos, que la satisfacción laboral tiene fuerte incidencia en la producción académica del bachillerato estudiado y a pesar de solo haber trabajado con 24 docentes y 11 administrativos, siendo una muestra pequeña, el instrumento aplicado demostró tener alta fiabilidad interna, lo que indica que los resultados pueden ser generalizados a poblaciones con características similares a la trabajada y obtenerse resultados parecidos. Respecto a la muestra obtenida por fórmula de los 207 estudiantes del bachillerato privado, el dato permite tener resultados válidos.

En cuanto al análisis de los resultados se pudo observar que las mujeres se sentían reconocidas por parte de los administrativos, mientras que los hombres se sentían satisfechos con el reconcomiendo que tenía con sus colegas, también en la creación de proyectos, se podría afirmar, que en este caso, las mujeres y hombres perciban de diferente manera su satisfacción, ellas se sentían realizadas y satisfechas con las forma de pago, mientras que los hombres percibían que eran reconocidos por sus colegas, pero en cuanto al pago no se sentían satisfechos, por tener necesidades de proveedores, demandando mayores salarios y tanto reconocimientos como se otorgaban a sus compañeras de trabajo, sin embargo, se les retroalimentó para que reconocieran que necesitaban capacitarse y superar sus limitaciones, para poder producir

tanto como sus compañeras y ser acreedores a un mejor salario, tanto en docencia como en los administrativos.

Para futuras investigaciones sobre el mismo tema, se tendría que ampliar el tamaño de la muestra y contrastar con dos ambientes distintos, como una institución pública urbana y otra rural, contra los resultados obtenidos en este trabajo. También se pudiera hacer una revisión acerca del género pues en lo que se refiere con el pago, los docentes varones no

mostraron puntuaciones altas a diferencia de las mujeres; otra variable que se puede trabajar es, como perciben el ambiente de trabajo ya que los hombres consideran positivas las relaciones con sus compañeros a diferencias de las mujeres quienes consideran adecuada la manera de llevarse con los administrativos, se podría mejorar la percepción de satisfacción laboral si se capacita en las limitaciones encontradas al personal de la institución.

Referencias

- Aldape, G.T. (2008). *Desarrollo de las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI.*, pág. 56-57, Libros. En Red. Recuperado de http://books.google.com.mx/books/about/Desarrollo_de_Las_Competencias_del_Docen.html?id=piMmkvzRJ8cC
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Lambayeque, 81-95
- Bellei, C., Muñoz, G., Pérez, L.M., & Raczynski, D. (2003). *¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza*. Santiago de Chile: Ministerio de educación - Unicef.
- Blanco, B. (2008). Factores Escolares Asociados a los Aprendizajes en la Educación Primaria Mexicana: Un Análisis Multinivel. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6(1), pp. 58-84.
- Bolívar-Botía, A. (2003). Si quiere mejorar las escuelas preocúpese por capacitarlas. Profesorado. *Revista de Currículo y Formación del Profesorado*, 7, 75-89
- Boris, Y. (1970) Organización y Administración. *Universidad Buenos Aires*, pp. 3,10, Recuperado de file:///C:/Users/LAPTOP%20SAMSUNG/Downloads/Revista3_S1A2ES.pdf
- Camarillo, J.P. (2006). Factores de **Éxito** y/o Fracaso en la implementación del Proyecto “La Gestión En La Escuela Primaria”. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(3), pp. 84-107.
- Cano, F. (2006). Factores de logro cognitivo en la escuela primaria colombiana. Estudio realizado sobre una muestra de planteles -grados 3º, 5º- (1993-1994). En F.J. Murillo (Coord.), *Estudios sobre Eficacia Escolar en Iberoamérica. 15 buenas investigaciones* (pp. 33-60). Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Carballo, M. (2006). Factores que Afectan el Desempeño de los Alumnos Mexicanos en Edad de Educación Secundaria. Un Estudio Dentro de la Corriente de Eficacia Escolar. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(3), pp. 30-53
- Cervini, R., Dari, N., & Quiroz, S. (2013). Factores Institucionales del Logro en matemática en la Educación Media de Argentina, 1998-2007, una actualización. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(2), pp. 119-148.
- Chinchillas, O.D. (2012). *Características de la Empresa* [en línea]. Editorial Instituto Tecnológico de Sonora. Recuperado de http://biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/oa11/caracteristicas_empresa/index.htm
- Cortés, M. A., (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente

- educativo. *Revista Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.vinv.ucr.ac.cr/latindex/rcs001/cortes.pdf>
- Criado, E.M. (2010). *La escuela sin funciones: crítica de la sociología de la educación crítica*. Barcelona: Ediciones Bellaterra
- Cueto, S., & Secada, W. (2003). Eficacia escolar en escuelas bilingües en Puno, Perú. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(1).
- Cueto, S., Ramírez, C., & León, J. (2006). Opportunities to Learn and Achievement in Mathematics in a Sample of Sixth Grade Students in Lima, Peru. *Educational Studies in Mathematics*, 62, pp. 25-55.
- Delprato, M.A. (2006). Determinantes del rendimiento educativo del nivel primario aplicando la técnica multinivel. En F.J. Murillo (Coord.), *Estudios sobre Eficacia Escolar en Iberoamérica. 15 buenas investigaciones* (pp. 111-142). Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. 11ª ed México: Pearson
- Duarte, J. (2003). Ambientes de aprendizaje. Una aproximación conceptual. *Revista Estudios Pedagógicos (Valdivia)*. Número 29, pp 97-113. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807052006000200003&script=sci_arttext
- Durán, M. A., Extremera N., & Rey L., (2005). Engagement y Bournout en el ámbito docente: análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039009>
- García- Aretio, L.; Ruiz Corbella, M., & García- Blanco, M. (2009). *Claves para la educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual*. Madrid: Narcea/ UNED, 103, 107.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. 5ª ed. España: Pearson, Prentice Hall.
- Jiménez J. y Navarro, G. (2005). La autoevaluación escolar y su impacto en el comportamiento docente, individual y grupal, en la organización educativa. *Revista Estudios Pedagógicos Volumen 31*, Número 2, pp57- 69. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052005000200004
- Krischesky G., Merado A., & Serra J. C. (2009). Inserción laboral de docentes noveles del medio en la Argentina. Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional del General Sarmiento. *Revista de profesorado y formación del profesorado*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART13.pdf>
- Maroto, JLSF. (Septiembre-diciembre, 2011). El papel de la organización escolar en el cambio educativo: la inercia de lo establecido. *Revista de Educación*, 356. 2011, pp. 41-60
- Mejía, C.C.A. (2003). *¿Cómo incrementar la productividad salarial? Documentos Planning. La estrategia del conocimiento*. Medellín, Colombia
- Moreno-Olmedilla, J.M. (2004). *Evaluación de centros. ¿Estándares para la mejora? Organización y gestión de centros educativos*. Madrid: UNED, pp. 333-361
- Murillo, F.J. (2003). Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(1).
- Navarro – Montano, M.J. (2008). Procesos de planificación y gestión de los centros docentes: proyectos educativos para la diversidad. Universidad de Sevilla. Recuperado de <http://www.rioei.org/deloslectores/2465Montanov2.pdf>
- Pagano, R.R. (1999). *Estadística para las ciencias del comportamiento*. Quinta edición. México: Thomson

- Porret, M. (2008). *Recursos Humanos. Dirigir y gestionar en las organizaciones*. Tercera edición. España: Esic, p.21
- Robbins, S.P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación Prentice Hall
- Rojas, M. L. B, Grisales H., & Zapata J. (2009). Síndrome de bournout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v27n2/v27n2a11.pdf>
- Terrén, E. (2004). Las organizaciones educativas como sistemas de comunicación. Un enfoque micropolítico. *Revista iberoamericana de educación*. Recuperado de <http://www.redescepalcala.org/inspector/documentos%20y%20libros/educacion-ociedad/las%20organizaciones%20educativas.pdf>