

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE SIETE UNIVERSIDADES PRIVADAS LATINOAMERICANAS

Clara Lilia Campos Madrigal y Manuel Muñoz Palomeque
Universidad de Morelos, México

RESUMEN

La investigación reportada tuvo por objetivo conocer si el clima organizacional y el desempeño del jefe inmediato eran predictores significativos de la satisfacción laboral de 214 docentes de siete universidades latinoamericanas. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, con un diseño transversal. Participaron 214 docentes de universidades privadas latinoamericanas, 134 hombres (63.5%) y 77 mujeres (36.5%); 91 (43.7%) tenían menos de 10 años de servicio; 116 (54.5%) tenían un grado de maestría. Se les administró un instrumento de 79 ítems con el propósito de medir datos demográficos e información general, clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño del jefe inmediato. El clima organizacional y el desempeño del jefe inmediato explicaron el 59.3% de la varianza del nivel de satisfacción laboral ($R^2 = .593$), por lo que se pudo determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa entre las variables predictoras y la satisfacción laboral.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, satisfacción laboral

Antecedentes

Para las instituciones educativas, el personal en general debería ser el activo más importante. Los administradores deben invertir suficientes recursos en preparar a sus empleados para lograr una diferencia significativa en beneficio de la institución que representan, porque, contar con empleados satisfechos trae mejores beneficios a la institución. En diversos estudios se señala que la

satisfacción laboral está formada por sentimientos positivos o negativos que manifiesta un empleado hacia su trabajo, influenciado por diversos factores (Anaya Nieto y López Martín, 2015; Cantón Mayo y Téllez Martínez, 2016; Díaz Fúnez, Pecino y Mañas, 2016; Pecino Medina, Mañas Rodríguez, Díaz Funes, López Puga y Llopis Marín, 2015; Sánchez Sellero y Sánchez Sellero, 2016; Skaalvik y Skaalvik, 2011). Otra de las variables muy importante que ha sido estudiada por la psicología laboral es el clima organizacional. Al respecto, Schneider, Ehrhart y Macey (2011) consideran el clima organizacional como las políticas, prácticas y procesos, así como

Clara Lilia Campos Madrigal y Manuel Muñoz Palomeque, Universidad de Morelos, Nuevo León, México.

La correspondencia concerniente a este artículo puede ser enviada a Jair Manuel Muñoz Palomeque, correo electrónico: manuelmp@um.edu.mx

las conductas que una organización recompensa, apoya y espera en un contexto laboral. En algunos estudios se define como la percepción al ambiente físico, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones que afectan al trabajo (Chernyak-Hai y Tziner, 2016; Menéndez, Peña Suárez, Fonseca Pedrero y Muñiz, 2017; Ramihic, 2013; Segredo Pérez et al., 2015).

Diversos estudios han mostrado una relación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Adenike, 2011; Ahmed, Khan y Butt, 2012; Peña Cárdenas, Olloqui López y Aguilar Fraire, 2013; Ramihic, 2013). Rodríguez (2005) considera que la satisfacción de los profesores está directamente relacionada con el clima organizacional, ya que el director permite una comunicación permanente y la posibilidad de crear y experimentar nuevas estrategias didácticas donde no se castiga el error y se promueve el derecho a la educación de calidad para todos.

Con respecto a la relación entre el desempeño del jefe y la satisfacción laboral, Chiang Vega y Ojeda Hidalgo (2013) encontraron que la satisfacción laboral tiene una relación positiva estadísticamente significativa con el desempeño.

Sin embargo, Chiang Vega, Méndez Urra y Sánchez Bernaldes (2010) encontraron que la satisfacción laboral influye de manera negativa sobre el desempeño de los trabajadores. A medida que su satisfacción con las oportunidades de desarrollo y con la forma de reconocimiento aumenta, su orientación al logro disminuye.

En vista de estos antecedentes, se planteó conocer si el clima organizacional y el desempeño del jefe inmediato eran predictores significativos de la sa-

tisfacción laboral de los docentes de un grupo de universidades latinoamericanas.

Método

Sujetos

En el estudio participaron 214 docentes de siete universidades latinoamericanas de habla hispana, ubicadas en Colombia, Venezuela, República Dominicana, Costa Rica y México. Respecto a los datos demográficos de los encuestados, se encontró que el 134 fueron hombres (63.5%) y 77 fueron mujeres (36.5%). En cuanto a la distribución de los encuestados por los años de servicio, se encontró que 91 (43.3%) docentes tenían menos de 10 años de servicio. Con respecto al nivel de estudios, se encontró 116 docentes (54.2%) ostenta una maestría. Se encontró que 170 docentes (82.1%) son empleados de tiempo completo.

Instrumentos

En el presente estudio se administró una encuesta de 79 ítems dividida en cuatro partes: información general y datos demográficos (4 ítems), clima organizacional (Meza Escobar y Paredes Saavedra, 2011) (20 ítems), satisfacción laboral (Lazo Melgar, 2009) (18 ítems) y desempeño del jefe inmediato (20 ítems). Esta última parte corresponde a un instrumento creado por la Universidad de Montemorelos. El instrumento utiliza, para los tres constructos, una escala de 1 a 7, siendo el 7 el más alto. La estimación de la consistencia interna del instrumento se calculó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Los valores fueron mayores a .90, considerados como correspondientes a medidas de confiabilidad muy aceptables para cada una de las variables. Para la recolección

de los datos, se contactó vía telefónica, correos electrónicos y Facebook a los vicerrectores académicos de las diferentes instituciones, adjuntando la solicitud de autorización y los instrumentos para su conocimiento. El instrumento fue administrado por colegas que laboran en esas instituciones. A los docentes se les indicó que la información que proveerían sería tratada de forma confidencial.

Resultados

Comportamiento de las variables

En esta sección se muestra el análisis de cada una de las variables o constructos

de forma general, así como del comportamiento de sus dimensiones e indicadores.

Clima organizacional. Para medir la variable clima organizacional, se usó la Escala de Clima Organizacional (ECO). En los descriptivos de la Tabla 1 se muestra la media y la desviación estándar de cada uno de los criterios. Según los resultados de las medias, el criterio mejor evaluado fue “la interrelación maestros-alumnos” ($M = 5.76$, $DE = .815$) y el peor evaluado fue “el procedimiento de selección de personal” ($M = 4.51$, $DE = 1.515$).

Tabla 1

Descriptivos de los ítems del clima organizacional

Ítem	X	DE
La interrelación maestros alumnos	5.76	.815
La calidad de relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo	5.75	.973
La calidad de relaciones interpersonales entre jefes y subalternos	5.46	1.136
La moralidad del personal institucional	5.33	1.221
La vida espiritual del personal institucional	5.32	1.041
La observancia de las normas de conducta organizacionales	5.32	1.089
El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional	5.22	1.216
La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad	5.15	1.259
El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes	5.12	1.373
La comunicación institucional	5.09	1.263
La seguridad en las áreas de trabajo	5.07	1.297
El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas	5.07	1.231
La seguridad del campus	5.06	1.348
El nivel socioeconómico de los empleados	5.06	1.102
El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales	5.04	1.260
El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo	4.97	1.301
La tecnología educativa institucional	4.92	1.430
La igualdad de salario según estatus social soltero o casado	4.72	1.622
La igualdad de salario entre hombre y mujer	4.65	1.808
El procedimiento de selección de personal	4.51	1.515

Satisfacción laboral. Para medir la variable comportamiento del jefe inmediato, se usó la escala de Satisfacción Laboral (SL). Como descriptivos, la Tabla 2 muestra la media y la desviación estándar de cada uno de los criterios.

Según los resultados de las medias, el criterio mejor evaluado fue “la relación con sus alumnos” ($M = 6.36$, $DE = .755$) y el peor evaluado fue “el tipo de jubilación que recibirá” el docente ($M = 4.82$, $DE = 1.559$).

FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 2

Descriptivos de los ítems de la satisfacción laboral

Ítem	\bar{X}	DE
La relación con sus alumnos	6.36	.755
La naturaleza de su trabajo docente	6.15	.853
La relación con sus compañeros de trabajo	6.14	.925
El trato de su jefe inmediato	6.00	1.248
La libertad que tiene para hacer su trabajo	5.99	1.176
El trato que recibe del rector de la universidad	5.92	1.237
Las actividades espirituales escolares	5.81	1.159
Las actividades recreativas escolares	5.44	1.343
Las actividades sociales escolares	5.43	1.367
La atención a sus necesidades personales por parte de la administración	5.36	1.400
Las oportunidades de superación profesional	5.36	1.519
Las capacitaciones profesionales recibidas	5.26	1.471
Sus prestaciones adicionales al salario	5.21	1.644
La carga de trabajo que tiene	5.19	1.534
Las condiciones físicas de su área de trabajo	5.17	1.551
El salario que recibe	5.08	1.508
Los recursos didácticos proporcionados por la universidad	4.92	1.510
El tipo de jubilación que recibirá	4.82	1.559

Desempeño del jefe inmediato.

Para medir la variable comportamiento del jefe inmediato, se usó la escala de Comportamiento del Jefe Inmediato (CJI). En los descriptivos de la Tabla 3, se muestra la media y la desviación estándar de cada uno de los criterios. Según los resultados de las medias, el criterio mejor evaluado fue “respeta los reglamentos de la escuela” ($M = 6.30$, $DE = .1.097$) y el peor evaluado fue “entrega por escrito el plan anual” ($M = 4.39$, $DE = 2.012$).

Relaciones entre variables

El estudio procuró determinar si el clima organizacional y el desempeño del jefe inmediato son predictores de la satisfacción laboral de los docentes de siete universidades latinoamericanas.

Para ello se utilizó el análisis de regresión lineal múltiple. Se consideraron variables independientes el grado de ca-

lidad del clima organizacional y el desempeño del jefe inmediato, mientras que la variable dependiente fue el grado de satisfacción laboral.

Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de clima organizacional y desempeño del jefe inmediato explicaron el 59.3% de la varianza de la variable dependiente nivel de satisfacción laboral. El valor de R^2 corregida fue igual a .593. De igual manera se obtuvo un valor $F_{(2, 213)}$ igual a 156.048 y un valor de p igual a .000, por lo cual se pudo determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa de las variables predictoras sobre la satisfacción laboral.

Los valores del coeficiente no estandarizado β_k , obtenidos mediante la técnica estadística de regresión fueron: β_0 igual a .1661, β_1 igual a .664 y β_2 igual a .084. Con dichos valores se pudo construir la siguiente ecuación de regresión

Tabla 3

Descriptivos de los ítems del desempeño del jefe inmediato

Ítem	X	DE
Respeto los reglamentos de la escuela	6.30	1.097
Actúa de acuerdo a los principios cristianos	6.29	1.152
Es una persona responsable	6.25	1.204
Mantiene buenas relaciones con los docentes	6.09	1.212
Tiene los conocimientos necesarios para hacer bien su trabajo	6.00	1.346
Trata en privado asuntos que requieren disciplina personal	5.93	1.482
Es comprensivo cuando otros cometen errores	5.78	1.414
Concede autoridad a quienes asigna responsabilidades	5.77	1.327
Es justo al evaluar desempeño de los maestros	5.66	1.449
Sabe delegar Responsabilidades	5.58	1.516
Toma medidas correctivas a tiempo	5.57	1.453
Sabe exigir resultados de los maestros	5.56	1.477
Cuando delega autoridad responde por el maestro en caso de falla	5.51	1.497
Distribuye equitativamente las tareas cocurriculares entre los maestros	5.40	1.493
Sabe priorizar objetivos	5.34	1.600
Utiliza métodos de supervisión efectiva	5.15	1.678
Tiene un excelente plan de trabajo	5.13	1.523
Propone estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos	5.10	1.659
Su planificación es creativa	4.94	1.699
Entrega por escrito el plan anual	4.39	2.012

utilizando el método de mínimos cuadrados: satisfacción laboral = $.1661 + .664$ (clima organizacional) + $.084$ (desempeño del jefe inmediato).

Los coeficientes *beta* estandarizados arrojados por la misma técnica fueron los siguientes: β_1 igual a $.702$ y β_2 igual a $.118$. Al analizar el valor de estos dos coeficientes se observa que la variable clima organizacional es la que mejor predice o mayor peso tiene sobre la variable dependiente satisfacción laboral.

Discusión

El presente estudio tuvo como propósito conocer si el clima organizacional y el desempeño del jefe inmediato son predictores de la satisfacción laboral de los docentes de siete universidades de Latinoamérica.

En el estudio se encontró que el clima organizacional es la variable que mejor predice en grado alto la satisfacción laboral de los docentes de siete universidades privadas latinoamericanas.

Los resultados del presente estudio concuerdan con estudios previos (Adenike, 2011; Arias Jiménez, 2007; Ahmed et al., 2012; Peña Cárdenas et al., 2013; Ramihic, 2013; Shulte, Ostroff y Kinski, 2006), quienes han encontrado que el clima laboral influye significativamente sobre la satisfacción laboral.

La clave para que una institución obtenga resultados positivos es el recurso humano, pues su trabajo es determinante para alcanzar los objetivos organizacionales y así lograr un clima organizacional satisfactorio (Peña Cárdenas et al., 2013). Por su parte, la satisfacción del trabajador es un asunto relevante, ya que

la percepción negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga (Hinojosa T., 2010).

En este sentido, Chiang Vega, Salazar Botello y Núñez Partido (2007) señalan que el clima organizacional y la satisfacción laboral son factores determinantes en el éxito del trabajo de toda organización.

Los esfuerzos que hagan los administradores de las universidades privadas de Latinoamérica consideradas en el estudio por mejorar el grado de calidad del clima organizacional podrían tener un impacto positivo y significativo en la satisfacción laboral de los docentes de las diferentes instituciones consideradas en el estudio.

Referencias

- Adenike, A. (2011). Organizational climate as predictor of employee job satisfaction: Evidence from covenant university. *Business Intelligence Journal*, 4(1), 151-165.
- Ahmed, N., Khan M. y Butt, F (2012). A comparative study of organizational climate and job satisfaction in public, private and foreign banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267. doi:10.5539/ass.v8n4p259
- Anaya Nieto, D. y López Martín, E (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452. doi:10.6018/rie.33.2.202841
- Arias Jiménez, M. (2004). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concierne a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. *Enfermería en Costa Rica 2007*, 28(1), 12-19.
- Cantón Mayo, I. y Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Chernyak-Hai, L. y Tziner, A. (2016). The "I believe" and the "I invest" of work-family balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 1-10. doi:10.1016/j.rpto.2015.11.0041
- Chiang Vega, M. M., Méndez Urra, G. y Sánchez Bernaldes, G. (2010). Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa Retail. *Theoria*, 19(2), 21-36.
- Chiang Vega, M. M. y Ojeda Hidalgo, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M. y Núñez Partido, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.
- Díaz Fúnez, P. A., Pecino, V. y Mañas, M. A. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología*, 34(2), 387-412. doi:10.8800/psico.201602.007
- Hinojosa T., C. (2010). *Clima organización y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses* (Tesis doctoral). Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile.
- Lazo Melgar, M. A. (2009). *Grado de satisfacción y niveles de desempeño de los maestros adventistas de la Asociación Metropolitana y la Misión central de El Salvador* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Menéndez, F., Peña Suárez, E., Fonseca Pedrero, E. y Muñiz, J. (2017). Computerized adaptive assessment of organizational climate. *Anales de Psicología*, 33(1), 152-159. doi:10.6018/analesps.31.2.225921
- Paredes Saavedra, M. (2011). *Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Pecino Medina, V., Mañas Rodríguez, M. A., Díaz Fúnez, P. A., López Puga, J. y Llopis Marín, J. M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Análisis de Psicología*, 31(2), 658-666. doi:10.6018/analesps.31.2.171721
- Peña Cárdenas, Olliqui López, A. M. y Aguilar Fraire, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 6(3), 115-128.
- Rahimic, Z. (2013). Influence of organizational climate on job satisfaction in Bosnia and Herzegovina companies. *International Business Research*, 6(3), 129-139. doi:10.5539/ibr.v6n3p129

- Rodríguez M., D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. México: Alfa y Omega.
- Sánchez Selloero, M. C. y Sánchez Selloero, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *OmniaScience*, 12(5), 1192-1220. doi:10.3926/ic.844
- Schneider, B. J., Ehrhart, M. G. y Macey, W. H. (2011). Organizational climate research: Achievements and the road ahead. En N. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom y M. F. Peterson (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate* (pp. 29-49). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schulte, M., Ostroff, C. y Kinicki, A. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 645-671. doi:10.1348/096317905X72119
- Segredo Pérez, A. M., Rignack Ramírez, L., García Nieblas, R. M. Peromo Victoria, C. I., León Cabrera, P. y García Millán, A. J. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Educación Médica Superior*, 29(3), 532-542.
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. doi:10.1016/j.tate.2011.04.001
- Recibido: 16 de junio de 2016
Revisado: 22 de julio de 2016
Aceptado: 13 de agosto de 2016