

UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES Y EL RESULTADO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS: ESCUELAS
URBANAS DE LA COMUNA DE HUALQUI

Integrantes: Alexander Bernales A.

Nicole Rivera H.

Profesor: Dra. María Margarita Chiang Vega

Fecha: Miércoles 21 de Diciembre del 2016

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES Y EL RESULTADO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS: ESCUELAS URBANAS DE LA COMUNA DE HUALQUI.

PROFESOR GUÍA:

Dra. María Margarita Chiang Vega

ÍNDICE

PARTE I: EL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA A INVESTIGAR	10
1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
2 OBJETIVO GENERAL	11
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	11
2.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	11
3 JUSTIFICACIÓN	12
3.1 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
PARTE II: MARCO TEÓRICO.....	14
CAPÍTULO 1: SATISFACCIÓN LABORAL.....	15
1 CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL	15
1.1 PRINCIPALES DEFINICIONES	17
1.2 TEORÍAS DE SATISFACCIÓN LABORAL	19

1.2.1 TEORÍAS Y MODELO BASADOS EN EL CONTENIDO	20
1.2.1.1 TEORÍA FÍSICO- ECÓNOMICA DE TAYLOR (1911)	20
1.2.1.2 MODELO DE LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS (1946)	21
1.2.1.3 TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES (1954).....	21
1.2.1.4 TEORÍA BIFACTORIAL (1959)	22
1.2.1.5 TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE LOGROS, PODER Y AFILIACIÓN (1961)	24
1.2.2 TEORÍAS Y MODELOS BASADOS EN EL PROCESO	26
1.2.2.1 TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS, VROOM (1964)	26
1.2.2.2 TEORÍA DE LA EQUIDAD, ADAMS (1963-1965)	28
1.2.2.3 TEORÍA DEL EQUILIBRIO DE LAWLER (1973)	30
1.2.2.4 TEORÍA DE LOCKE (1968, 1969, 1970, 1975, 1976, 1984)	31
a. TEORÍA DE LA FINALIDAD (LOCKE, 1968)	32
b. TEORÍA DE LOS VALORES (LOCKE, 1969, 1976, 1984)	33
1.2.2.5 TEORÍA DE AJUSTE EN EL TRABAJO (1964, 1968, 1984, 1994).....	35
1.2.2.6 TEORÍA DE LOS EVENTOS SITUACIONALES (1992)	37

1.2.2.7 MODELO DE UNA PERSPECTIVA DINÁMICA (1974, 1991).....	38
3 VARIABLES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	40
3.1 VARIABLES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	41
3.2 VARIABLES AFECTADAS POR LA SATISFACCIÓN LABORAL.	42
3.2.1 ABSENTISMO.....	42
3.2.2 ROTACIÓN EN EL TRABAJO	43
3.2.3 RENDIMIENTO	45
4 TÉCNICAS DE MEDIDA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	45
4.1 MÉTODOS DE MEDIDA	46
4.1.1 MÉTODOS INDIRECTOS	47
4.1.2 MÉTODOS DIRECTOS	48
4.2 INSTRUMENTOS DE MEDIDA DE SATISFACCIÓN LABORAL	49
4.2.1 MEDIDAS DE FACETAS DE SATISFACCIÓN LABORAL Y DE MÁXIMA GENERALIDAD OCUPACIONAL.....	49
4.2.2 MEDIDAS DE FACETAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL PARA MUESTRAS OCUPACIONALES ESPECÍFICAS.....	52

CAPÍTULO 2: RESULTADO	55
1 CONCEPTO DE RESULTADO	55
1.1 PRINCIPALES DEFINICIONES	56
PARTE III: INVESTIGACIÓN EMPIRICA	60
CAPÍTULO 1: METODOLOGIA	61
1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	61
2 HIPÓTESIS	62
3 DISEÑO DE SU INVESTIGACIÓN	62
4 POBLACIÓN Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	63
5 RECOLECCIÓN DE DATOS.....	65
5.1 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO.....	66
5.1.1 INFORMACIÓN GENERAL	66
5.1.2 SATISFACCIÓN LABORAL	67
5.1.3 RESULTADO	67
5.1.4 IDENTIFICACIÓN POR ESTABLECIMIENTO.....	68

5.1.4.1 ESCUELA LOS LIBERTADORES.....	68
5.1.4.2 ESCUELA MANUEL AMAT Y JUNIET.....	71
5.1.4.3 ESCUELA NUEVA REPÚBLICA.....	74
5.1.5 HISTORIA DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL, HUALQUI.....	77
5.1.5.1 OBJETIVOS GENERALES DEL SISTEMA COMUNAL DE EDUCACIÓN MUNICIPAL.....	78
• VISIÓN EDUCACIONAL.....	78
• MISIÓN EDUCACIONAL.....	78
5.1.6 RANGO DE LA EDAD LABORAL.....	79
PARTE IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	81
CAPITULO 1: ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDIDA.....	82
1 ANALISIS DE FIABILIDAD.....	82
1.1 INFORMACIÓN DESCRIPTIVA DE LA MUESTRA.....	83
1.2 PROMEDIOS.....	91

1.3 CORRELACIONES ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS VARIABLES.....	118
2 CONCLUSIONES.....	135
2.1 EN RELACIÓN AL MARCO TEÓRICO	135
2.1.1 SATISFACCIÓN LABORAL.....	135
2.1.2 RESULTADO	136
2.2 CONCLUSION ESTUDIO EMPIRICO	136
2.2.1 UNIVERSO Y MUESTRA.....	136
2.2.2 PROMEDIOS DE LOS RESULTADOS SEGÚN ASIGNATURA.....	137
2.2.3 PROMEDIOS DE SATISFACCION LABORAL SEGÚN GÉNERO FEMENINO	139
2.2.4 PROMEDIOS DE SATISFACCION LABORAL SEGÚN GÉNERO MASCULINO	141
2.2.4 SATISFACCION LABORAL DE LA MUESTRA TOTAL SEGÚN ASIGNATURAS	143
2.3 CORRELACION.....	144

2.3.2 CORRELACIONES DE LAS ASIGNATURAS DE LAS ESCUELAS DE LA COMUNA DE HUALQUI.....	144
2.3.3 HIPOTESIS	147
2.3.4 ESCUELA MANUEL AMAT Y JUNIET	147
2.3.5 NUEVA REPÚBLICA	147
2.3.6 LOS LIBERTADORES.....	148
2.4 CONCLUSIÓN GENERAL.....	149
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	150

PARTE I: EL PROBLEMA A INVESTIGAR.

CAPÍTULO I: PROBLEMA A INVESTIGAR

1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES Y EL RESULTADO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS: ESCUELAS URBANAS DE LA COMUNA DE HUALQUI”.

1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La problemática de investigación se origina por la existencia de conflictos y diversos factores que crean situaciones complicadas o de discordia entre los docentes y alumnos, afectando el rendimiento de ambos en cuanto al desempeño y satisfacción dentro de las escuelas urbanas. Donde los docentes tienen que lidiar y manejar estas eventualidades ya que puede verse afectando el rendimiento estudiantil, algunas causas se atribuyen a: diferencias en los métodos de estudios (métodos obsoletos), bajo interés y concentración en el aula, dificultad de comprensión lectora, el mal comportamiento de los alumnos, deficiencias en la dotación de laboratorios, ambientación en el aula, estrategias de evaluación inadecuada, poca relación profesor – alumno, sumado a factores externos como reclamos de apoderados y problemas orientados a la crisis educacional existente a lo largo del país por falta de políticas adecuadas que promuevan la mejora de centros educativos y la baja valoración social de la profesión.

2 OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre la satisfacción laboral de los docentes y el resultado académico de los alumnos en escuelas urbanas de la comuna de Hualqui, Octava región del Bío- Bío.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer y profundizar los conceptos de satisfacción laboral y resultado
- Medir la satisfacción laboral de los docentes.
- Describir el resultado académico de los alumnos.
- Describir la relación entre satisfacción laboral y resultado académico.

2.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes?
- ¿Cuáles son los resultados académicos de los alumnos?
- ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral de los docentes y el resultado académico de los alumnos?

3 JUSTIFICACIÓN

La investigación está asociada a crear interés y conocimiento al ámbito de la satisfacción laboral, asimismo se vincula a grandes cambios ya que un trabajador satisfecho es capaz de tener mayores resultados en su desempeño este factor involucra como sub- producto el crecimiento y desarrollo académico de los alumnos en las aulas, este estudio conllevara a conocer y descubrir que tan importante, es el desempeño de los docentes y bajo qué condiciones y tratos se encuentran satisfechos laboralmente. El principal valor de esta investigación es una retroalimentación hacia los profesores, Departamento de Administración de Educación Municipal y Directores de escuelas, siendo de un alcance social y transversal en materia de educación.

3.1 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio se divide básicamente en dos partes las cuales la denominaremos investigación y salida a terreno, básicamente la primera involucra un costo y consumo de recursos humanos, literarios, temporal. En la segunda parte se incurrirá en los mismos recursos pero se incrementaran más los costos y el factor tiempo explicado por la distancia de la comuna de Hualqui. El tiempo estimado para terminar el proyecto de investigación consta de 5 meses aproximadamente correspondiente al segundo semestre del año 2016.

Nuestras fuentes de información son primarias pertenecientes a docentes con estudios superiores y/o técnicos; autorizado por el DAEM del municipio proporcionado el respaldo para gestionar el estudio. Además consta con el respaldo de la profesora guía capacitada con un doctorado.

En cuestiones de ética y moral no existirá intromisión por parte de los gestores.

PARTE II: MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1: SATISFACCIÓN LABORAL¹

1 CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es importante en el estudio del comportamiento organizacional porque para la mayoría de los trabajadores constituye un fin en sí misma o un medio hacia el objetivo de la satisfacción personal. Así mismo, la satisfacción y la insatisfacción laboral están asociadas con un gran número de indicadores organizacionales como la calidad del desempeño, rotación, rendimiento, etc. El concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples formas. En primer lugar, existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. En relación a esta dimensión conceptual la definición propuesta por Locke (1976) es la mejor que ha sabido recoger el significado de este término y la más aceptada en la literatura especializada. Este autor define la satisfacción laboral como un estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto.

En la actualidad, no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983).

¹ Este capítulo fue guiado por: Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.

Tratando de delimitar y definir el concepto de satisfacción en el trabajo nos encontramos con el hecho de que los diversos especialistas que han estudiado el tema, utilizan, indistintamente, términos como: motivo, actitud del empleo, moral laboral, satisfacción en el trabajo. En otras ocasiones, a pesar de utilizar el mismo término, estos mismos autores definen y utilizan los conceptos mencionados de manera completamente distinta variando y discrepando radicalmente las definiciones de uno y otros.

En 1957 Campbell ya había observado que tal confusión y ambigüedad puede deberse no solo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada investigador se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten.

1.1 PRINCIPALES DEFINICIONES

A pesar de su larga tradición en la psicología de las organizaciones, el concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples formas, tantas como autores han teorizado sobre él. En primer lugar, existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimiento o respuestas afectivas. Aquí cabe incluir las siguientes definiciones (cuadro 1):

CUADRO 1		
DEFINICIONES DE SATISFACCIÓN LABORALES		
AÑO	AUTOR	DEFINICION DE SATISFACCION
1969	Crites	El estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo.
1969	Smith, Kendall y Hulling	Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral.
1976	Locke	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.
1986	Price y Mueller	Una orientación afectiva positiva hacia el empleo.
1990	Mueller y McCloskey	Una orientación afectiva positiva hacia el empleo.
1993	Muchinsky	Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo.
1993	Newstrom y Davis	Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

Fuente: Basado Chiang M., Martín M. & Núñez A., (2010).

De estas definiciones, según los investigadores, la que mejor ha sabido recoger el significado de este término y la más aceptada en la literatura ha sido la propuesta por Locke (1976). Para este autor la satisfacción laboral es “un estado placentero o positivo, resultante

de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto” (Locke, 1976). Esta definición supone la aceptación de que la satisfacción laboral es un constructo global, que abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros. En este sentido, se asume que este conjunto de facetas está articulado en un concepto integrador denominado *satisfacción laboral*.

Un segundo grupo de autores considera que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de ahí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Cuadro 2).

CUADRO 2		
DEFINICIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL (II)		
AÑO	AUTOR	DEFINICION DE SATISFACCION
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como actitud generalizada ante el trabajo y la recompensa efectivamente recibida.
1975	Schneider y Snyder	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1984	Peiró	Una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.
1992	Bravo	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1993	Newstron y Davis	Una actitud afectiva, para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud que predomina en este constructo.
1996	Bravo, Peiró y Rodríguez	Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

Fuente: Basado Chiang M., Martín M. & Núñez A., (2010).

Harpaz (1983) realiza una revisión de las distintas definiciones que se han dado a la satisfacción laboral y concluye que la satisfacción laboral, como otras actitudes, está compuesta por los elementos; afectivos, cognitivos y conductual. Estos componentes pueden variar en consistencia y magnitud; pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo. Así mismo, indica que las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral (Harpaz. 1983).

Siguiendo esta línea de argumentación, Peiró (1984) distingue entre actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación con aspectos específicos del puesto de trabajo o de la organización y, la satisfacción con el trabajo, que sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. En el caso de la satisfacción laboral se trataría de una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

1.2 TEORÍAS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Para poder conocer más sobre el concepto de satisfacción laboral han surgidos distintos modelos teóricos, estos se agrupan según modelos y teorías. Principalmente son dos:

- Teorías de contenido
- Teorías de proceso

Las teorías de contenido se refieren a los objetivos, necesidades, aspectos que generan o condicionan la satisfacción laboral. En cambio las teorías de proceso pretenden una

descripción y análisis explicativo de los procesos que se activan , dirigen y sostienen la actitud de la satisfacción laboral sin preocuparse tanto de explicar cuáles sean las variables concretas que determinan la conducta.

1.2.1 TEORÍAS Y MODELO BASADOS EN EL CONTENIDO

Se establece una relación causal entre la satisfacción en el trabajo y algunas de las características propias del mismo, condicionándola al grado en que consiguen determinados resultados y beneficios o que se satisfacen determinadas necesidades en el trabajo.

1.2.1.1 TEORÍA FÍSICO- ECÓNOMICA DE TAYLOR (1911)

Se considera a Taylor como el primer teórico que se preocupó por el estudio y racionalización de las organizaciones. Se le considera el padre de la administración científica del trabajo, que plasmo su obra: principios de la administración científica, 1911. Parte de la tesis de que el hombre trabaja fundamentalmente por dinero. Intrínsecamente el trabajador es ineficaz y perezoso. Se le considera como la prolongación de una maquina a la que no afectan los sentimientos sociales ni reclama recompensas de éxito o realización personal. Su única fuente de satisfacción es la recompensa económica. Para Taylor la remuneración es el evento esencial de la administración científica, la considera la única fuente motivacional.

Munduate (1984), al respecto indica que desde una perspectiva ideológica, la práctica productiva taylorista se enfrenta con la explicación de todo comportamiento humano, a la vez que contradice numerosos estudios sobre la conducta que sostiene qué cada individuo

tiene unas características peculiares que le permite una ordenación propia, única e intransferibles de sus acciones. De modo que un incremento de la productividad repercutirá en unos mejores incentivos económicos para el trabajador.

1.2.1.2 MODELO DE LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS (1946)

El fundador de la nueva Escuela de las Relaciones Humanas, diseña en un modelo de satisfacción en el trabajo, abocado a la empresa y a la productividad.

El cambio a la satisfacción laboral (actitud) de los trabajadores condicionaba la producción más que los cambios en las condiciones objetivas y físicas del trabajo. La necesidad de ser aceptado y querido por los compañeros era más importante que los incentivos físicos y económicos propuestos por la empresa. Por lo tanto, había que cuidar los factores psicológicos y sociales del trabajador pues su repercusión en el desempeño parecía evidente.

El nuevo modelo propuesto incluye aspectos y propiedades psicosociales de los trabajadores. Se supera el modelo económico y es sustituido por un modelo social.

1.2.1.3 TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES (1954)

Maslow (1974-1975) establece que el responsable de la satisfacción laboral no son solo las necesidades sociales sino, una gama de necesidades que están organizadas jerárquicamente. Desde las más básicas y elementales como la comida, ropa, vivienda hasta la necesidad de la autorrealización.

1. **Necesidades fisiológicas:** Son las necesidades básicas para la sobrevivencia del organismo (alimentos, líquidos, refugio).
2. **Necesidades de seguridad:** Son las necesidades de estabilidad (protección, orden, ausencia de miedo).
3. **Necesidades de amor y el sentido de pertenencia:** Son las necesidades sociales (afecto, cariño, sensación de pertenecer, aceptación y amistad).
4. **Necesidades de estima:** Da lugar a sentimiento de autoconfianza (capacidad y suficiencia, de ser útil y necesario en el mundo).
5. **Necesidad de auto-realización:** Es la necesidad de crecimiento, alcanzar el potencial de cada uno y la autosatisfacción. *El deseo de llegar a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse* (Maslow, 1973).

Esta teoría habla de cuando una necesidad de orden inferior se encuentra suficientemente satisfecha, deja de actuar como un motivador de la conducta, permitiendo la paulatina activación de las necesidades que le siguen en la jerarquía que pasan hacer el nuevo motivador. De acuerdo a esta teoría el trabajador más satisfecho será quien pueda cubrir la mayor cantidad de necesidades señaladas por Maslow.

1.2.1.4 TEORÍA BIFACTORIAL (1959)

Este es un modelo de satisfacción en el trabajo a la que se le denomina teoría dual, popularmente conocida como la teoría de higiene y motivación. Abarcando aspectos relacionales y sociales del trabajo como también el contenido del mismo. Es un enfoque

integrado donde se analiza el salario, las relaciones sociales, las jerarquías, los organigramas, la tecnología y otros.

En 1959, Herzberg, Mausner y Snyderman formulan la teoría bifactorial sobre la satisfacción en el trabajo, buscando determinar y aislar cuáles eran los factores responsables de la satisfacción o insatisfacción del trabajador. Estos descubrieron que la satisfacción provenía de aspectos como los ascensos, el reconocimiento, los logros, la responsabilidad, y otros, todos estos relacionados con el contenido real del trabajo. Por el contrario la insatisfacción surgía con aspectos relativos a las normas de la compañía, el estilo de supervisión, los salarios y las condiciones de trabajo. Estos factores hacen referencia al contexto del trabajo.

Concluyeron la existencia de factores sistemáticamente determinantes del sentimiento de satisfacción; mientras que otros acontecimientos eran responsables del sentimiento de insatisfacción (cuadro 3).

CUADRO 3	
DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES SEGÚN HERZBERG	
FACTORES HIGIÉNICOS	FACTORES MOTIVADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Normas y procedimientos. • Salario, sueldos. • Supervisión. • Relación con jefe inmediato. • Condiciones físicas. • Tiempo libre. • Seguridad del empleo. • Relación con los compañeros. • Relación con los subordinados. • Política de la compañía. • Vida privada. • Estatus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logro. • Reconocimiento. • Gusto por el trabajo. • Trabajo en sí mismo. • Responsabilidad. • Promoción Ascensos. • Desarrollo personal, crecimiento.

Fuente: Basado Chiang M., Martín M. & Núñez A., (2010).

Mejorando en los factores higiénicos el sujeto pasaría de una situación de insatisfacción a un estado neutro en el que las necesidades básicas de supervivencia dejan de resultarle un problema, si se desarrollan factores motivadores, el individuo pasaría de una situación neutra a sentirse satisfecho.

1.2.1.5 TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE LOGROS, PODER Y AFILIACIÓN (1961)

El estudio de las necesidades del trabajador como factores determinantes de la satisfacción está basado en las investigaciones llevado a cabo por McClellan (1961, 1968) y Atkinson (1984). Sus postulados se resumen en:

1. Todo individuo tiene ciertos motivos básicos o necesidad.
2. El hecho de que estos motivos queden o no activados depende de la situación o el medio ambiente percibidos por el individuo.
3. Los cambios del medio ambiente percibido producen cambio en el patrón de motivación activado.
4. El patrón de motivación activado, dirigido a satisfacer una necesidad concreta, determina la conducta de la persona.
5. Las personas tienen siempre cierto grado de estas necesidades pero rara vez se dan en un mismo individuo con esta misma intensidad.

Cada una de estas clases de motivación tiene asociada una forma específica y particular de comportamiento. Hay personas motivadas por el logro, poder y afiliación.

1. *Necesidad de Logro.* La necesidad de éxito en la relación con una norma de excelencia asumida. El deseo de hacer las cosas mejor que la mayoría de las personas.
2. *Necesidad de Poder.* Toda preocupación en torno al control de los medios de influir en una persona. Se trata de la necesidad de influir sobre ellos y controlar los medios para poder hacerlo.
3. *Necesidad de Afiliación.* La preocupación de establecer, mantener o renovar una relación efectiva positiva con otra persona. Munduate (1984) dice que las personas de elevada necesidad de afiliación se caracteriza fundamentalmente por:
 - a. Buscar la aprobación de los demás y escoger según la opinión de estos y no a unos estímulos naturales en su labor de percepción

- b. Tienden a que sus iguales consideren probable un triunfo en la vida, por lo que buscan el reconocimiento público de sus éxitos.
- c. Tienden a elegir a sus amigos y no a personas inexpertas para trabajar conjuntamente con ellas en el cumplimiento de una tarea.
- d. La necesidad de afiliación resulta activada, con mayor intensidad en circunstancias que impliquen cierto grado de ansiedad para las personas que se hallan sometidas a ella.

1.2.2 TEORÍAS Y MODELOS BASADOS EN EL PROCESO

Los nuevos investigadores han complementado sus teorías considerando las situaciones anteriores y actualizando sus estudios a las nuevas situaciones laborales como un conjunto de características personales, sistemas de administración, características objetivas del trabajo, relaciones de grupo y experiencias anteriores.

1.2.2.1 TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS, VROOM (1964)

Esta teoría se fundamenta como determinante de la satisfacción y la conducta en el trabajo. Parte del hecho de que la satisfacción de la conducta humana y de la conducta laboral depende de la posibilidad subjetiva de que un determinado comportamiento conduzca a unos determinados resultados previamente esperados y del valor de dichos resultados para el sujeto.

Vroom propone su teoría sobre la satisfacción laboral basada en tres conceptos básicos:

1. *Concepto de expectativa.* La percepción subjetiva sobre la probabilidad de que un determinado acto será seguido por un determinado resultado. Es decir, se denomina expectativa a la responsabilidad subjetiva de que, dado un nivel de esfuerzo “i”, se alcanzara un nivel de ejecución “j”. el valor de la expectativa dependerá, por tanto, de la certeza del individuo de que al ejercer determinado nivel de esfuerzo conseguirá un determinado nivel de ejecución.
2. *Concepto de valencia.* Las orientaciones de una persona hacia determinados resultados. Es decir, será el valor subjetivo de la recompensa y expresará la fuerza de atracción individual hacia un determinado resultado.
3. *Concepto de instrumentalidad.* La percepción del trabajador de que ciertos resultados le llevarán a la obtención de otros resultados.

Luego, el modelo propuesto por Vroom 1964, es una función creciente de todos los resultados y su percepción de la instrumentalidad de cada resultado para la consecución de los otros resultados. En consecuencia la satisfacción de un trabajador será alta cuando le sea fácil que al conseguir un determinado grado de desempeño de su trabajo, obtenga los resultados deseados por él, o bien, cuando a juicio del trabajador los resultados obtenidos, como consecuencia de su nivel de ejecución, sea los previos y deseados por el mismo. A continuación (cuadro 4) de la función de Vroom 1964.

CUADRO 4
TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS
Instrumentalidad del nivel
Valencia del Resultado j = de ejecución j para obtener X Valencia del resultado K

Fuente: Basado Chiang M., Martín M. & Núñez A., (2010).

1.2.2.2 TEORÍA DE LA EQUIDAD, ADAMS (1963-1965)

Esta teoría de satisfacción en el trabajo enfatiza prioritariamente el proceso de comparación social efectuado por los trabajadores como fuente principal de su satisfacción o insatisfacción. Se basa en las relaciones de intercambio y de justicia o equidad con llevar dichas relaciones para John Stacy Adams (1963) dice que el sujeto estará satisfecho si en su proceso de comparación social percibe equidad. En cambio, sentirá insatisfacción cuando la percepción vivenciada por el trabajador es de injusticia y de inequidad.

Adams postula una teoría basada en la equidad o la igualdad, según la cual, se cuestiona que sean variables determinadas (por ejemplo, hechos, factores, y otros) las que en sí mismas motiven. Por el contrario, sería el juicio que el sujeto realiza comparando su trabajo y beneficio con el de otros similares a él, el que influye en la satisfacción (motivación). Tal planteamiento es importante ya que quizás objetivamente no exista injusticia, la desigualdad, pero es fundamental la percepción que el sujeto realiza de esa experiencia.

El estudio de Adams se centra en el proceso de comparación social. Sólo se experimenta equidad o inequidad si existe ocasión de compararse con los demás y se percibe que la relación entre contribuciones y resultados, coincide o no con la relación de otras u otras personas. Fruto de esta comparación no sólo entre individuos, sino también entre colectivos, resulta la sensación de equidad o inequidad, de justicia o injusticia (cuadro 5).

CUADRO 5	
TEORÍA DE LA EQUIDAD SIMBOLICAMENTE	
<u>Contribución de personas A</u> > <u>Contribución de personas B</u>	Inequidad
Resultados de personas A	Resultados de personas B
<u>Contribución de personas A</u> < <u>Contribución de personas B</u>	Inequidad
Resultados de personas A	Resultados de personas B
<u>Contribución de personas A</u> = <u>Contribución de personas B</u>	Equidad
Resultados de personas A	Resultados de personas B

Fuente: Basado Chiang M., Martín M. & Núñez A., (2010).

Según este enfoque la percepción de la desigualdad podría ser utilizada como estímulo para que el sujeto modifique su atención. Para establecer este juicio hay que tener en cuenta lo siguiente:

1. Las contribuciones que el sujeto aporta al trabajo: formación, capacidad, experiencia, habilidad, nivel de esfuerzo, tiempo de dedicación, tareas realizadas y otros.
2. Los resultados, las ventajas o beneficios que la persona obtiene del trabajo: salario, reconocimiento, responsabilidad, relaciones sociales, promoción, prestigio y otros.

Luego que el individuo evalúa el nivel de contribuciones y resultados que aporta o recibe de su trabajo y según la comparación que realice con el nivel de aportaciones y beneficios que percibe de la otra persona, experimentará una situación de desigualdad o igualdad.

Adams (1965) postula que el sentimiento de inequidad crea una tensión en la persona que la percibe, impulsándola a comportamientos tendentes a restablecer situaciones de mayor equidad y justicia. Es decir, si el sujeto percibe que está en una situación de justicia o

igualdad con la persona no mostrará ningún interés, está satisfecho. Si por el contrario percibe que está en una situación de injusticia con la otra persona tratará de cambiar.

1.2.2.3 TEORÍA DEL EQUILIBRIO DE LAWLER (1973)

Esta teoría es conocida también como modelo de la satisfacción de facetas, o teoría de las discrepancias fue desarrollada por Lawler (1971, 1973); constituye una extensión del análisis de las relaciones entre satisfacción y rendimiento realizado por Lawler y Porter (1967). Estos autores señalan que la relación que se establece entre la satisfacción y el rendimiento esta medida por las recompensas obtenidas y por la equidad percibida respecto a las recompensas y otro de comparación interpersonal.

Este estudio se inicia partiendo de las diferentes facetas y aspectos de trabajo, resumiendo la siguiente propuesta: la satisfacción o insatisfacción laboral es producida por la relación que se establece entre la expectativa y la realidad de una recompensa, entendiendo por recompensas todos aquellos reconocimientos que puedan existir en el entorno laboral. Así, en tanto exista una correspondencia entre lo esperado y lo recibido, Lawler prevé la aparición de la satisfacción, mientras que cuando exista una desigualdad, bien por defecto o por exceso, se producirá un sentimiento de insatisfacción.

En este sentido, la satisfacción vendrá determinada por la discrepancia entre lo que la persona piensa que debería recibir y lo que persigue que realmente obtiene la idea de lo que debería recibir depende de sus contribuciones y los requerimientos del puesto, así como la relación que percibe entre las contribuciones y los resultados que obtienen las personas que toma como referentes. La percepción de los resultados que realmente está obteniendo está

determinada, por una parte, por sus propios resultados reales y por los resultados de los demás.

Para Lawler (1973) la diferencia que se establece entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción e insatisfacción. Por tanto, el sujeto realiza una operación mental, la cual compara la recompensa obtenida con el rendimiento de su trabajo y con él considera correcta. De ahí que si la recompensa obtenida coincide o excede la que él considera adecuada, el individuo estará satisfecho. Si es inferior a la esperada, produce insatisfacción.

La comparación de ambos elementos da como resultado final la satisfacción laboral, la insatisfacción o la experiencia de inequidad, disconformidad, tensión, o culpabilidad. La satisfacción laboral resultara cuando lo que el trabajador percibe que recibe (a) y lo que cree que debería recibir (b) coincide, es decir, cuando $a = b$. la insatisfacción laboral surge cuando las recompensas recibidas percibidas son menores que las que el trabajador cree que debería recibir, es decir, cuando $a > b$. por último, un tercer resultado tras la comparación las experiencias de inequidad o culpabilidad, ocurren cuando lo que el trabajador percibe excede lo que recibe y cree que debiera recibir, en este caso $a < b$.

1.2.2.4 TEORÍA DE LOCKE (1968, 1969, 1970, 1975, 1976, 1984)

Locke primero presento el modelo de la finalidad y, más tarde, completó su teoría incorporando a la misma el resultado de sus investigaciones y análisis de los valores, desarrollando de este modo, su teoría de los valores.

a. TEORÍA DE LA FINALIDAD (LOCKE, 1968)

El modelo de la finalidad parte del hecho de que la propia realización y éxito profesional del trabajador puede constituir un fin en sí mismo, es decir, las metas y objetivos consientes del trabajador, constituyen un fin en sí mismo. Por lo tanto constituyen una fuente propia e independiente de satisfacción y motivación para el trabajador. Las ideas consientes de un individuo regulan sus acciones.

La teoría de finalidad de Locke parte de que la motivación en el trabajo es una actividad consciente. La persona que trabaja siempre intenta conseguir algo en función de unos objetivos conscientes. Cuanto mayor sean los objetivos asumidos conscientemente por una persona, mayor será su nivel de ejecución; y consiguientemente, mayor será su nivel de satisfacción si alcanza los objetivos. Todo ello implica que las metas y los objetivos, para hacerse consciente y plenamente asumidos por el sujeto, deben ser concretos y claramente especificados. Por lo demás, aquellos sujetos que reciben feedback y participación en la planificación y ejecución de las tareas, trabajan mejor e incrementan sus niveles de satisfacción.

Componentes básicos para Locke:

- Las metas o intenciones juegan un papel crucial como determinantes motivacionales inmediatos del esfuerzo y/o la elección realizada por el sujeto.
- El cambio en el valor de los incentivos solo afectara a la conducta, si dicho cambio va acompañado de un cambio en las metas del sujeto.

- Un individuo se hallará satisfecho o insatisfecho con el nivel de ejecución alcanzado, en la medida en que dicho nivel iguale el nivel de ejecución de sus metas.

Las conclusiones de esta investigación son:

- En igualdad de condiciones, cuando más elevados sean los fines, mayor será el nivel de ejecución.

- El fin o los fines deben estar claramente definidos.

- Las intenciones de sujeto regulan las elecciones de su conducta en la tarea a realizar.

- Las metas ejercen un papel mediador que hace eficaces los estímulos externos sobre la ejecución.

- Los incentivos externos influyen sobre el nivel de ejecución a través de su impacto en las metas e intenciones del sujeto.

b. TEORÍA DE LOS VALORES (LOCKE, 1969, 1976, 1984)

La teoría de los valores de (Locke, 1969, 1976, 1984), parte del planteamiento de que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo, esos valores tienen que ser congruentes con las necesidades del individuo. Es decir, ha de existir una congruencia entre los valores personales, la percepción de las posibilidades de consecución de los valores laborales que ofrecen el propio trabajo y las necesidades de esa persona.

En la teoría del valor de Locke (1969,1976), se propone que la satisfacción laboral es la consecuencia del ajuste existente entre los resultados del trabajo y los deseos del individuo. Cuando mayor sea este ajuste, mayor será la satisfacción laboral. Para Locke, los resultados que las personas valoran no tienen por qué ser necesariamente necesidades básicas, puede ser cualquier aspecto del trabajo que se desee. El aspecto clave de esta aproximación es la discrepancia percibida entre los aspectos del trabajo que la persona tiene y aquellos que ella desea. Las mayores discrepancias dan lugar a mayor grado de insatisfacción y las menores discrepancias dan lugar a mayor grado de satisfacción.

Locke (1976) define la satisfacción como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Y según su teoría de los valores “la satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajador cumple o hace posible la consecución de los valores laborales importantes para el sujeto con la medida en que estos valores son congruentes con sus necesidades”. Como puede apreciarse, esta perspectiva teórica considera la satisfacción de las necesidades como un aspecto relevante, y permite además conceptualizar la satisfacción laboral como el resultado del ajuste percibido entre lo que el individuo espera de su trabajo, y lo que consigue en este (Mumford, 1976).

Una implicación interesante de esta teoría es que destaca los aspectos del trabajo que necesitan ser cambiados para conseguir satisfacción laboral. Locke (1984) en concreto sugiere que estos aspectos podrían no ser los mismos para todas las personas, al hacer hincapié en los valores, sugiere que la satisfacción laboral puede derivarse de muchos factores.

1.2.2.5 TEORÍA DE AJUSTE EN EL TRABAJO (1964, 1968, 1984, 1994)

La teoría de Dawis y Lofquist (1984), ha sido calificada como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral. Los autores señalan que la teoría parte de la asunción de que cada individuo busca desarrollar y mantener dicha correspondencia con su ambiente laboral; el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores de la teoría ajuste en el trabajo.

Desde esta teoría, el grado de ajuste entre las personas y su ambiente está en función de dos tipos de correspondencia. En primer lugar, el grado en que las personas poseen y facilitan las habilidades y destrezas necesarias para cubrir las demandas requeridas por una posición dada, lo que podríamos denominar el resultado satisfactorio desde el punto de vista laboral. En segundo lugar, el grado en que el contexto laboral cumple las necesidades y valores del individuo, lo que conduce a la satisfacción desde el punto de vista personal. Como se puede observar, en este caso, la satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores.

Dawis (1994) señala que en la teoría hay tres variables dependientes que son la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes serían:

1. Las destrezas y habilidades personales.
2. Las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada.
3. La correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades.
4. Las necesidades y los valores de la persona.
5. Los refuerzos ocupacionales.
6. La correspondencia entre las necesidades, los valores de la persona y los refuerzos ocupacionales.

Dawis y Lofquist desarrollaron las siguientes proposiciones:

1. El ajuste de un individuo en el trabajo viene determinado por la concurrencia de los niveles de los resultados satisfactorios y la satisfacción laboral de la persona.
2. Los resultados satisfactorios vienen determinados por la correspondencia entre las habilidades requeridas por el trabajo y las habilidades individuales, lo que implica la correspondencia entre el sistema de recompensas y las necesidades de la persona.
3. La satisfacción laboral resulta de las correspondencias entre las necesidades personales y el sistema de recompensas del trabajo, lo cual implica la correspondencia entre habilidades requeridas y habilidades poseídas.
4. Las relaciones entre los resultados satisfactorios y las habilidades requeridas están moduladas por la satisfacción laboral.
5. Las relaciones entre la satisfacción laboral y las necesidades reforzadas están moduladas por los resultados satisfactorios.

6. Niveles inadecuados tanto de satisfacción como de resultados satisfactorios pueden dar lugar a una reducción de la antigüedad del empleado, bien porque se produzca el despido, bien porque el empleado abandone la organización.

Esta teoría sitúa la satisfacción laboral, o ausencia de ésta, como resultado de una discrepancia a nivel individual entre las necesidades y valores que el empleado quiere obtener de su trabajo y lo que realmente obtiene. Esta teoría ha generado numerosas investigaciones que, en líneas generales, apoya las proposiciones realizadas por los autores. Esta teoría tiene grandes implicaciones en las áreas de selección de personal.

1.2.2.6 TEORÍA DE LOS EVENTOS SITUACIONALES (1992)

La teoría de Quarstein, McAfee y Glassman (1992) mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados características situacionales y eventos situacionales:

- Las características situacionales: son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como el sueldo, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión. Evidentemente son aspectos importantes para la persona y son comunicados al mismo antes de ocupar el puesto.
- Los eventos situacionales: son aspectos laborales que no tienden a ser pre-evaluados, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. A menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo.

CUADRO 6	
LAS DIFERENCIAS ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS Y LOS EVENTOS SITUACIONALES.	
CARACTERÍSTICAS SITUACIONALES	EVENTOS O SUCESOS SITUACIONALES
Son aspectos que los candidatos tienden a explorar y clasificar cuando se entrevistan para conseguir un puesto de trabajo (el salario).	Son aspectos que no se suelen explorar (la calidad de las relaciones que se tendrán con los compañeros de trabajo).
Son aspectos del ambiente laboral, relativamente estables o duraderos.	Son aspectos del ambiente laboral relativamente transitorios.
Son más costosos y difíciles de cambiar o mejorar.	Son relativamente fáciles de cambiar.
El número y el universo de los elementos incluidos pueden ser fácilmente categorizados.	Pueden ser infinitos en número y difíciles de categorizar. Son específicos de cada situación.
Se controlan durante el proceso de contratación y producen respuestas emocionales si cambian.	No se controlan durante el proceso de contratación y los efectos emocionales se van produciendo por acumulación de pequeñas experiencias en un periodo largo de tiempo.

Fuente: Basado Chiang M., Martín M. & Núñez A., (2010).

Estos autores muestran que la satisfacción relativa a los sucesos situacionales juega un papel importante en la satisfacción laboral global y esto permite comprender por qué la satisfacción de un trabajador puede variar a lo largo del tiempo sin que hayan variado las características de su trabajo.

1.2.2.7 MODELO DE UNA PERSPECTIVA DINÁMICA (1974, 1991)

El interés desde esta perspectiva (Bruggemann, 1997; Büssing, 1991), no es sólo la satisfacción laboral de la persona, sino también la calidad de la misma. Desde la perspectiva interaccionista, la satisfacción laboral tiene que ser interpretada como el

producto de un proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, en el que juegan un papel relevante variables como el control y el poder para regular esta interacción, es decir, la posibilidad de ejercer influencia en la situación de trabajo (Büssing, 1991). El modelo que se expone a continuación se enmarca dentro de esta perspectiva.

Modelo dinámico de la satisfacción laboral (1974)

El modelo dinámico de la satisfacción laboral fue elaborado por Bruggemann (1974) y Bruggemann, Groskurth y Ulich (1975). Este modelo se centra en la importancia que para la investigación en la psicología del trabajo y de las organizaciones tiene la consideración de las diferentes formas que puede adoptar la satisfacción laboral y la calidad de la misma. El autor señala que, desde esta perspectiva, los anteriores modelos son considerados como estáticos y representan un punto de vista insuficiente del fenómeno, donde priman los aspectos cuantitativos de la satisfacción laboral frente a los aspectos cualitativos de la misma.

Según Büssing (1991), la satisfacción laboral es el resultado de un proceso de mayor complejidad que el mostrado por las teorías tradicionales de carácter estático. Señala que los modelos tradicionales y los estudios realizados presentan una serie de problemas tales como:

1. La escasa correspondencia entre las teorías existentes y las medidas desarrolladas, de modo que muchos estudios continúan usando una actitud relativamente a teórica basada en la medida de cuestionarios para estudiar la satisfacción laboral.

2. La excesiva utilización de la satisfacción laboral en numerosos estudios, en ocasiones de manera inadecuada – situación producida por la facilidad de uso y medida de la satisfacción laboral.
3. La existencia de una gran cantidad de estudios que no encuentran resultados fiables en cuanto a los determinantes y las consecuencias de la satisfacción laboral.
4. La propensión que tienen las medidas utilizadas a ser objeto de distorsiones por efectos bien conocidos como la deseabilidad social y la disonancia cognitiva.
5. Por último, el hecho de no tener en cuenta la influencia de los factores situacionales, como el carácter controlable de las condiciones de trabajo.

Para Büssing (1991), la satisfacción laboral debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral. En este sentido, la satisfacción laboral es el resultado de un proceso de mayor complejidad que el mostrado por las teorías tradicionales de carácter estático.

3. VARIABLES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Para Locke (1976), la satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva hacia el trabajo, resultante de una valoración en la que el trabajo satisface o permite la realización de los valores de trabajo del individuo y la insatisfacción laboral es una respuesta emocional negativa, resultado de una valoración del trabajo en la que ésta ignora, frustra o niega los valores de trabajo de la persona. Si bien existen diferencias individuales

importantes en lo que los empleados quieren de un trabajo, asimismo, existen también amplias similitudes entre los empleados respecto de lo que desean. Éstas últimas son resultados presumiblemente de que las personas tengan las mismas necesidades subyacentes (Locke, 1984).

3.1 VARIABLES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Aquí se mostraran cuáles son las variables que influyen sobre la satisfacción laboral investigadas y estudiadas por diversos autores. Según los mismos se agrupan en dos grandes categorías.

- **Variables derivadas del puesto de trabajo.**

- Carácter intrínseco del trabajo
- Características y diseño del puesto
- Sistema de recompensas y salarios
- Reconocimiento y promoción
- Características organizacionales
- Liderazgo
- Participación de la toma de decisiones
- Condiciones de trabajo
- Seguridad en el empleo

- **Variables derivadas del propio trabajador.**

- Personalidad
- Capacidad intelectual

- Experiencias afectivas y creencias laborales

3.2 VARIABLES AFECTADAS POR LA SATISFACCIÓN LABORAL.

El comportamiento laboral está claramente determinado y condicionado por el nivel de satisfacción de los empleados en el trabajo. Los trabajadores satisfechos en su organización son más aplicados en su tarea y están mejor dispuestos a seguir las directrices y objetivos de la empresa. Los empleados insatisfechos trabajan menos, rinden menos y su comportamiento laboral para con la organización es menos positivo.

3.2.1 ABSENTISMO

El absentismo laboral es otro de los comportamientos que sistemáticamente se ha analizado y puesto en relación con la satisfacción laboral. Sin embargo, el estudio del abastecimiento plantea problemas de identificación.

La mayor parte de las investigaciones han encontrado una correlación negativa significativa entre satisfacción y absentismo. Así, Vroom en su revisión de 1964 encontró una relación evidente en los estudios que analizó. En siete de los nueve trabajos que revisa, la relación existente entre satisfacción y falta de asistencia al trabajo es claramente significativa, directa y negativa.

Diversos estudios han tratado de determinar las posibles causas diferenciales en el estudio del absentismo. Se ha estudiado la influencia de variables como el género, la atracción que el trabajador siente por su grupo, y el nivel o status profesional. Puede concluirse, que

cuando se dan mayores responsabilidades, la tarea resulta más compleja y más absorbente y el individuo se apega e implica más en su trabajo.

La política de la empresa también ejerce una gran influencia, siendo una de las causas explicativas para aquellos estudios en los que se ha encontrado escasa relación entre la satisfacción laboral y el abastecimiento (Ilgen y Hollenback, 1977). En tales casos puede ocurrir: 1) que la empresa permita frecuentes ausencias, resultando esta política satisfactoria para las personas, es decir, la compañía que permite las ausencias podría incrementar la satisfacción. 2) la existencia de pocas recompensas o sanciones unidas al absentismo, probablemente hace que no exista relación entre la satisfacción y las ausencias. Los autores piensan que una relación significativa entre satisfacción y absentismo se dará solo si las recompensas están basadas en la asistencia. (Bravo et al., 1996).

3.2.2 ROTACIÓN EN EL TRABAJO

La relación existente entre la satisfacción laboral y la rotación del empleo es muy similar a la del absentismo. Los resultados sugieren que ésta es directa y negativa, aunque la magnitud es más bien pequeña, debido a una gran diversidad de factores (Mowday, Koberg y McArthur, 1984). La rotación laboral, tiene especial importancia que los empleados más competentes estén razonablemente satisfechos, ya que ellos son los que la organización menos se puede permitir perder. La insatisfacción por parte de los empleados menos competentes puede, en realidad, ser funcional en cuanto que su marcha libera a la organización de descontentos y permite reemplazarlos por empleados más capaces. Incluso,

puede llegar a beneficiar a los empleados que se marchan, animándoles a encontrar una organización en la que tengan más éxito (Locke 1984).

Existen, al menos, cuatro revisiones clásicas, aceptadas y contrastadas, que analizan los trabajos realizados para evaluar la relación entre Rotación de personal y Satisfacción en el trabajo. Son las revisiones de:

1. Brayfield y Crockett, (1955).
2. Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell, (1957).
3. Vroom, (1964).
4. Porter y Steers, (1973).

En la revisión de Vroom (1964), los resultados demuestran que existe una correlación positiva entre la satisfacción con el empleo y su estabilidad y permanencia en el mismo. Además, demuestran que las unidades organizacionales que presentan unos valores medios más bajos de satisfacción laboral, son las que generan unas tasas más elevadas de rotación de personal.

Porter y Steers, en 1973, efectuaron una revisión de quince estudios que tenían por objeto analizar la relación entre satisfacción y rotación en el empleo. El análisis de esta investigación pone de manifiesto que en catorce, de los quince trabajos estudiados puede apreciarse una correlación negativa y estadísticamente significativa entre satisfacción en el trabajo y rotación.

Sin embargo, dejar un puesto de trabajo puede depender de otras variables, entre ellas la edad y la antigüedad de la persona en la empresa y, de manera notable, la probabilidad de encontrar una alternativa aceptable en el mercado de trabajo

3.2.3 RENDIMIENTO

La relación entre la satisfacción y rendimiento (nivel de ejecución), es una relación sin dirección de causalidad. En este caso, no existe base suficiente para asumir una dirección determinada en la relación entre la variable considerada y la satisfacción. Por el contrario, el carácter de dicha relación ha sido, en ocasiones, objeto de intensa controversia. Por ello, se señalará la importancia de la relación sin determinar a priori el sentido o dirección de causalidad.

La opinión generalizada entre los dirigentes de las distintas organizaciones es que exista una relación positiva entre satisfacción y rendimiento. El primer intento con carácter científico que buscó alguna relación entre satisfacción y rendimiento laboral fue protagonizado por Kornhauser y Sharp en 1932. De ese momento los estudios han pretendido establecer una relación de causalidad entre la satisfacción de los trabajadores y su nivel de rendimiento laboral.

4. TÉCNICAS DE MEDIDA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Uno de los problemas que más preocupa a los investigadores de la organización es: precisamente descubrir metodologías y técnicas suficientemente válidas y fiables para medir la satisfacción laboral de los trabajadores.

El motivo fundamental que justifica la medición de la satisfacción laboral y la exposición de los distintos métodos existentes, es que la satisfacción laboral tiene una serie de factores determinantes y consecuencias cruciales para el individuo y la organización, por ellos es importante obtener información de la satisfacción de los empleados de cara a prevenir y modificar en lo posible las actitudes negativas. Pero no es el único, la medición y el estudio de la satisfacción tienen una serie de beneficios como conocer y controlar las actitudes, tanto de forma global como atendiendo a dimensiones específicas de la misma, y obtener información sobre grupos particulares de empleados.

Otro beneficio adicional obtenido de la medición de la satisfacción laboral es el incremento del flujo de comunicación en todas las direcciones (los trabajadores hablan de aquello que les satisface o no en el trabajo). Este proceso puede servir también como una válvula de escape emocional; a través de ella se pueden identificar necesidades de formación y entrenamiento y puede ayudar a planificar y dirigir nuevos programas, ya que proporciona feedback sobre los cambios y avances propuestos (Newstrom y Davis, 1993).

En el ámbito de la satisfacción laboral, resulta a la vez una ventaja y un inconveniente la gran variedad de instrumentos de medida existentes. Por una parte, esto permite seleccionar un instrumento que se adapte a las necesidades de cada investigación y/o intervención.

4.1 MÉTODOS DE MEDIDA

Desde los primeros planteamientos, con rigor científico, iniciados por Hoppock en el año 1935, se han ensayado metodología y técnicas muy diversas para medir la satisfacción laboral del trabajador.

De acuerdo con Harpaz (1983), los métodos más utilizados para la medida de la satisfacción laboral pueden ser diferenciados entre métodos directos, en los que no se trata de ocultar qué es lo que se está midiendo; y métodos indirectos, en los que la persona desconoce la información que está revelando sobre sus actitudes.

4.1.1 MÉTODOS INDIRECTOS

Algunas de las críticas y de las objeciones que se han formulado a los métodos directos, hacen referencia a las posibles discrepancias entre las manifestaciones explícitas del trabajador (directas) y sus sentimientos más íntimos e incluso inconscientes. Puede ocurrir que la expresión verbal y directa de una actitud, no siempre corresponde, necesariamente, con los sentimientos reales del propio trabajador, incluso contando con su mejor actitud, buena fe y sinceridad.

Los métodos indirectos para la obtención de datos sobre la satisfacción laboral de los empleados, suponen que la estructuración rígida y formal de los métodos directos tiende a esconder las verdaderas actitudes de los empleados. Con los métodos indirectos, la persona desconoce la información que está revelando sobre sus actitudes, por lo tanto, no evitará manifestarla.

Las técnicas indirectas más utilizadas, han sido los métodos proyectivos de evaluación. De entre ellos destacan la interpretación de dibujos, las escalas de caras y el método de completar frases. Lo esencial en este tipo de técnicas, es que el trabajador se proyecta dentro de una situación descrita por un dibujo o por una frase escrita y es en respuesta a esta situación cuando revela sus actitudes.

Entre las técnicas proyectivas indirectas que pueden utilizarse para medir la satisfacción laboral son:

- Test proyectivos.
- Elección equivocada.
- Asociación de palabras.
- Completar frases.

4.1.2 MÉTODOS DIRECTOS

Los métodos directos son una serie de técnicas y procedimientos diseñados para medir las actitudes laborales, todos ellos con el denominador común de apoyar su validez en la expresión directa y explícita de los propios trabajadores. Mediante cuestionarios, entrevistas, relatos, y otros, ponen de manifiesto sus actitudes y sentimientos en relación con el trabajo.

Cuestionarios

Keith (1983) propone que los cuestionarios sobre la satisfacción en el empleo son un procedimiento mediante el cual los trabajadores responden colectivamente refiriéndose a lo que sienten sobre sus empleos. Con él, se obtienen unos o varios índices de las actitudes de los entrevistados hacia el trabajo o, hacia algunas dimensiones relacionadas con el mismo.

Las técnicas del cuestionario, es la que mejor cumple los requisitos que Smith, Kendall y Hulin (1969), exigen a los buenos instrumentos para medir la satisfacción en el empleo:

1. Separar los diversos aspectos de la satisfacción entre sí.
2. Concordar con otras medidas equivalentes.
3. Ser útiles con respecto a una amplia diversidad de personas, procedentes, a su vez, de una amplia diversidad de puesto y con una variedad de situaciones.
4. Ser intuitivamente comprensible.
5. Ser breve.
6. Permitir las administraciones grupales.
7. Requerir pocos gastos en términos de tiempo y dinero.

Asimismo, las características más relevantes de esta técnica son su validez, fiabilidad, tipificación, contenido, nivel de lenguaje y discriminación.

4.2 INSTRUMENTOS DE MEDIDA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Cada investigador podrá diseñar y construir su propio cuestionario. No obstante, dada la gran dificultad que entraña, es más frecuente la utilización de cuestionarios estándar, ya probados y validados.

4.2.1 MEDIDAS DE FACETAS DE SATISFACCIÓN LABORAL Y DE MÁXIMA GENERALIDAD OCUPACIONAL

Se expone una relación de cuestionarios diseñados para medir la satisfacción que generan varios referentes específicos del trabajo aplicables a todo tipo de ocupación (Cuadro 8).

CUADRO 7

CUESTIONARIOS SATISFACCIÓN LABORAL DE FACETAS Y DE MÁXIMA GENERALIDAD OCUPACIONAL			
AÑO	AUTOR	NOMBRE Y CARACTERÍSTICAS	DIMENSIONES
1969	Smith, Kendall y Hulin	<p>JOB DESCRIPTIVO INDEX (JDI)</p> <p>- 72 ítems</p> <p>El coeficiente alfa para toda la escala ha mostrado valores superiores a 0.91 en distintos estudios. Respecto a las subescalas los coeficientes de consistencia interna también han sido satisfactorios, entre 0.61 a 0.93.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con el trabajo. 2. Satisfacción con los ingresos. 3. Satisfacción con las oportunidades de promoción. 4. Satisfacción con la supervisión. 5. Satisfacción con los compañeros.
1986	Meliá Peiró y Calatayud	<p>GENERAL DE SATISFACCIÓN EN ORGANIZACIONES LABORALES (S4/82)</p> <p>- 82 ítems</p> <p>La consistencia interna de la escala global es de 0.95 y para los seis factores va de 0.91 a 0.74. La correlación entre las puntuaciones compuestas de satisfacción laboral global y dos medidas de conflicto y ambigüedad de rol fueron -0.30.</p> <p>En cuanto a la validez con criterios externos el instrumento presenta una correlación negativa, consistente y significativa con la propensión al abandono de la organización, con la tensión asociada al puesto, con el conflicto de rol y con la ambigüedad de rol.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización. 2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo. 3. Satisfacción con las prestaciones materiales y las recompensas complementarias. 4. Satisfacción intrínseca del trabajo. 5. Satisfacción con la remuneración, las prestaciones básicas y la seguridad en el empleo. 6. Satisfacción con las relaciones interpersonales.

CUADRO 7			
CUESTIONARIOS SATISFACCIÓN LABORAL DE FACETAS Y DE MÁXIMA GENERALIDAD OCUPACIONAL			
1990	Meliá Pradilla, Martí Sancerni, Oliver y Tomás	<p>CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26</p> <p>- 26 ítems</p> <p>El cuestionario S21/26, mantiene una consistencia interna apreciable (Alfa 0.90) y presenta unos niveles de validez satisfactorios con criterios externos.</p> <p>La principal innovación de este cuestionario ha sido la inclusión de una escala de respuestas dicotómica, con la consiguiente economía de tiempo en la medición, salvaguardando la calidad de la medición.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización. 2. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones. 3. Satisfacción intrínseca con el trabajo. 4. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo. 5. Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo. 6. Satisfacción con la Calidad de producción en el trabajo.
2008, 2011 y 2014	Chiang	<p>CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL.</p> <p>-44 Ítems</p> <p>Busca identificar el nivel actual de satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones, este instrumento de medición fue evolucionando hasta el 2014 y está diseñado con una escala Likert con posibilidad de respuesta de 1 a 5, donde 1 es "nada satisfecho" y 5 "muy satisfecho"</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción por el trabajo general 2. Satisfacción con el ambiente físico 3. Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo 4. Satisfacción con la oportunidad de desarrollo 5. Satisfacción con la relación con el jefe 6. Satisfacción con la remuneración 7. Satisfacción con la autonomía 8. Satisfacción con el reconocimiento 9. Satisfacción por la sección o área 10. Satisfacción por el establecimiento

Fuente: Basado Chiang M., Martín M. & Núñez A., (2010).

4.2.2 MEDIDAS DE FACETAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL PARA MUESTRAS OCUPACIONALES ESPECÍFICAS

Los cuestionarios multidimensionales que han sido elaborados para ser aplicados a colectivos ocupacionales particulares, generalmente contienen ítems referidos a aspectos específicos de los roles y ambientes característicos de los grupos ocupacionales implicados. Es por ello que permiten realizar diagnósticos más precisos y detallados.

Estos cuestionarios están destinados a medir la satisfacción laboral en ocupaciones o aspectos específicos. De estos instrumentos se pueden destacar los desarrollados para medir la satisfacción de los profesionales de la salud, que se describen a continuación (Cuadro 8).

CUADRO 8			
CUESTIONARIOS SATISFACCIÓN LABORAL DE FACETAS PARA MUESTRAS OCUPACIONALES ESPECÍFICAS			
AÑO	AUTOR	NOMBRE Y CARACTERÍSTICAS	DIMENSIONES
1990	Peiró, González-Roma, Zurriaga, Ramos y Bravo	<p>CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD EN EQUIPOS DE ATENCIÓN PRIMARIA (CSLPS-EAP)</p> <p>- 73 ítems</p> <p>La fiabilidad de la escala global fue alta, alfa 0.96, y la de los diversos factores puede considerarse satisfactoria en términos generales: de 0.94 a 0.65. Los autores indican que la escala presenta una buena validez aparente, de contenido y de constructo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con el equipo. 2. Satisfacción con la retribución e incentivos. 3. Satisfacción con las condiciones ambientales del lugar de trabajo y medios del equipo. 4. Satisfacción intrínseca al trabajo. 5. Satisfacción con la elección y actuación de los coordinadores. 6. Satisfacción con la empresa y las relaciones con otras unidades.

CUADRO 8			
CUESTIONARIOS SATISFACCIÓN LABORAL DE FACETAS PARA MUESTRAS OCUPACIONALES ESPECÍFICAS			
1990	Peiró, González-Roma, Zurriaga, Ramos y Bravo	En cuanto a su validez, la escala total y 13 de los 14 factores mostraron correlaciones significativas y con el signo esperado con tres medidas de conflicto y claridad de rol. El factor 5 sólo mostró una correlación significativa con la claridad de rol.	<ol style="list-style-type: none"> 7. Satisfacción con la carga de trabajo. 8. Satisfacción con el grado de autonomía en el trabajo. 9. Satisfacción con los procedimientos para cubrir sustituciones y vacantes. 10. Satisfacción con los usuarios. 11. Satisfacción con promociones y normativas. 12. Satisfacción con la definición, planificación, y evaluación de objetivos 13. Satisfacción con la estabilidad en el empleo, horarios y guardias. 14. Satisfacción con la coordinación con otras unidades y con la composición del equipo.
1991	Bravo, Peiró y Zurriaga	<p>CUESTIONARIO MODULAR DE SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD (BOP)</p> <p>Módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básico 32 ítems - Organización 26 ítems - Público 8 ítems - Total 66 ítems 	<p>Módulo Básico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción intrínseca y con las posibilidades de formación y desarrollo en el trabajo. 2. Satisfacción con las retribuciones e incentivos. 3. Satisfacción con el ambiente físico y la disponibilidad de personal auxiliar.

CUADRO 8			
CUESTIONARIOS SATISFACCIÓN LABORAL DE FACETAS PARA MUESTRAS OCUPACIONALES ESPECÍFICAS			
1991	Bravo, Peiró y Zurriaga	Validez de contenido y la validez de criterio del cuestionario está garantizada. Los tres módulos muestran relaciones estadísticamente significativas con la tensión, la claridad de rol y el conflicto de rol.	<p>4. Satisfacción con la claridad y autonomía de las tareas.</p> <p>5. Satisfacción con los aspectos temporales y la carga de trabajo.</p> <p>6. Satisfacción en las relaciones humanas con pacientes y compañeros.</p> <p>Módulo Organización:</p> <p>1. Satisfacción con las relaciones con la empresa: normativa, sistemas de comunicación y evaluación.</p> <p>2. Satisfacción con el equipo de trabajo.</p> <p>3. Satisfacción con la política de selección</p> <p>4. Satisfacción con la composición y funcionamiento y eficacia del equipo.</p> <p>Módulo Público:</p> <p>1. Satisfacción con la coordinación con distintas unidades de la estructura y la promoción y traslados.</p> <p>2. Satisfacción con la asignación de pacientes y la normativa de prescripción de fármacos.</p>

CUADRO 8			
CUESTIONARIOS SATISFACCIÓN LABORAL DE FACETAS PARA MUESTRAS OCUPACIONALES ESPECÍFICAS			
1992	Lloret, González-Roma, Luna y Peiró	<p>CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD EN EQUIPOS DE ATENCIÓN PRIMARIAS (CSLPS-EAP /33)</p> <p>- 73 ítems</p> <p>Para estudiar la validez de la escala se realizaron correlaciones entre ésta y sus factores y la tensión laboral, el conflicto de rol, la ambigüedad de rol y la propensión al abandono, resultando dichas correlaciones en conjunto no significativas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con el equipo. 2. Satisfacción con la retribución. 3. Satisfacción condiciones ambientales del lugar de trabajo. 4. Satisfacción intrínseca al trabajo. 5. Satisfacción con la empresa y relaciones con otras unidades. 6. Satisfacción con la carga de trabajo. 7. Satisfacción con el grado de autonomía en el trabajo. 8. Satisfacción con la definición de objetivos y actividades.

Fuente: Basado Chiang M., Martín M. & Núñez A., (2010).

CAPÍTULO 2: RESULTADO

1 CONCEPTO DE RESULTADO

El resultado se define como la consecuencia de ciertas acciones, procesos o sucesos. Siendo favorecido o desfavorecido para el sujeto que realiza la acción. A través del desempeño se puede medir la variable de resultado, este se considera como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño o resultado está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las

actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados

1.1 PRINCIPALES DEFINICIONES

Diversos autores han expresado su visión respecto a lo que representa y significa el desempeño. A continuación se dan a conocer algunas de estas definiciones que encontramos a través del tiempo. En el siguiente cuadro de definiciones (cuadro 9).

CUADRO 9		
PRINCIPALES DEFINICIONES DE RESULTADO		
AÑO	AUTOR	RESULTADOS
1994	Milkovich & Boudreau ²	Definen desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo.
1995	Robbins ³	Una de las metas principales de la evaluación del desempeño es determinar con precisión la contribución del desempeño individual como base para tomar decisiones de asignación de recompensas. Si el proceso de evaluación del desempeño insiste en los criterios equivocados o mide imprecisamente el desempeño real en el puesto, se sobre-recompensará o sub-recompensará a los empleados.

2 Milkovich G, Boudreau J. Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. 6a ed. México, D. F: Addison-Wesley Iberoamericana; 1994.

3 Robbins, S. (1995) Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica (7ª ed.). México: Prentice Hall.

CUADRO 9		
PRINCIPALES DEFINICIONES DE RESULTADO		
1999	Chiavenato ⁴	La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia personal, etc.
2000	Chinchilla, K. ⁵	Dentro de la administración de los recursos humanos, encontramos el sistema de evaluación del desempeño, que por su fragilidad se ha visto afectado considerablemente por estas malas prácticas. No obstante, es uno de los sistemas cuya transformación ha cobrado mucha importancia en los últimos tiempos. Si se está pensando en asumir el reto de diseñar un sistema de evaluación del desempeño, será muy importante prestar atención a la siguiente lección, ya que trata sobre los aspectos más importantes que se deben considerar al momento de hacerse cargo de esa importante tarea.
2001	Gibson, Ivancevich & Donnelly ⁶	Definen el desempeño laboral como el resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad.

4 Chiavenato, I. (1999). Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.

5 Chinchilla, K. (2000). Un sistema de evaluación del desempeño: aspectos a considerar en su diseño. Extraído de <http://www.5campus.org/leccion/sievade>.

6 Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly, J. (2001). Las Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos. México: McGraw - Hill Interamericana.

CUADRO 9		
PRINCIPALES DEFINICIONES DE RESULTADO		
2002	Chiavenato ⁷	Expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.
2004	Chiavenato ⁸	El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.
2005	Mondy y Noe ⁹	La evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos.
2005	Palaci ¹⁰	<p>El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Retribuciones monetarias y no monetarias b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados

7 Chiavenato I. Gestión de talento humano. Bogotá: McGraw-Hill; 2002.

8 Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill.

9 Mondy R, Noe R. Administración de Recursos Humanos. 9a ed. México: Pearson Educación; 2005.

10 Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

CUADRO 9		
PRINCIPALES DEFINICIONES DE RESULTADO		
2005	Palaci ¹¹	<p>e. Factores motivacionales y conductuales del individuo</p> <p>f. Clima organizacional</p> <p>g. Cultura organizacional</p> <p>h. Expectativas del empleado</p>
2007	Dolan, Valle, Jackson y Schuler ¹²	<p>comentan que es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro. Aunque la evaluación del desempeño de equipos es fundamental cuando éstos existen en una organización, el enfoque de la evaluación del desempeño en la mayoría de las empresas se centra en el empleado individual. Sin importar el énfasis, un sistema de evaluación.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

11 Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

12 Dolan S, Valle R, Jackson S y Schuler R. La gestión de los recursos humanos. 3a ed. España: McGraw-Hill; 2007.

PARTE III: INVESTIGACIÓN EMPIRICA

CAPÍTULO 1: METODOLOGIA

1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación a utilizar es el de Estudio Descriptivo y Correlacional. El cual tiene como objetivo describir situaciones y eventos, buscando la posible relación de estos. Es decir cómo se manifiesta determinado fenómeno, aplicándolo a la presente investigación, el nivel de relación que existe entre la satisfacción laboral de los docentes y el resultado académico de los alumnos en la educación pública. También miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, por ejemplo el grado en el que influye la variable de satisfacción sobre el resultado.

La forma que transcurren los estudios descriptivos puede ser transversal o longitudinal y comúnmente las variables a medir ocurren de forma simultánea en un momento dado.

El por qué se optó por este tipo de investigación, es para conocer las situaciones o sucesos predominantes con el fin de describir los datos y establecer como estos afectan a la vida de los docentes y de los alumnos, sin influir en el comportamiento de estos a través de la descripción exacta de las actividades que realicen.

2 HIPÓTESIS

Hipótesis: El resultado académico de los alumnos de las escuelas urbanas de la comuna de Hualqui tiene correlación positiva con la Satisfacción Laboral de los docentes.

3 DISEÑO DE SU INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es no experimental transversal.

¿Por qué es no experimental?, Principalmente se debe a que no hay una manipulación deliberadamente de las variables, solamente se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego realizar un adecuado análisis. El cual podemos ver la relación que existe entre las variables de satisfacción laboral y resultado.

¿Por qué es transversal?, dado que la investigación se realiza en un solo momento, en un determinado tiempo. Su objetivo es describir y analizar la relación entre satisfacción laboral de los docentes y el resultado académico de los alumnos en un momento dado.

4 POBLACIÓN Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Para este estudio se requiere realizar un Censo en las escuelas urbanas de la comuna de Hualqui, con la finalidad de recopilar información de la población en un determinado momento, para luego evaluar, analizar y dar a conocer los resultados. En la investigación se considera optimizar el tiempo y recursos así como también no importunar en los establecimientos que nos brindan su apoyo.

En el siguiente cuadro da a conocer la población de profesores de escuelas urbanas de la comuna de Hualqui, Octava región del Bío – Bío. (Cuadro 10).

CUADRO 10				
ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES URBANOS.				
N°	Nombre del establecimiento	Dirección	Nivel	Población Total: Número de docentes
1	Escuela Manuel Amat y Juniet	Errazuriz N°535	Ed. Básica	41
2	Escuela Nueva República	Calle Onas N°451	Ed. Básica	43
3	Escuela Los Libertadores	Yoganes N° 290	Ed. Básica	55
			TOTAL	139

Fuente: Elaboración Propia.

La mayor carga horaria se muestra en el cuadro N° 11 correspondientes a las asignaturas de: Lenguaje y Comunicación, Matemáticas, Historia, Geografía y Ciencias Sociales, Ciencias Naturales, Educación Física y Salud.

CUADRO 11		
CARGA HORARIA DE LOS ALUMNOS		
Cantidad	Asignatura	Horas Pedagógicas Anuales
1	Lenguaje y Comunicación	304
2	Matemáticas	228
3	Historia, Geografía y Ciencias Sociales	114
4	Ciencias Naturales	114
5	Educación Física y Salud	114
6	Artes Visuales	76
7	Música	76
8	Religión	76
9	Orientación	19
10	Tecnología	19
TOTAL	Total Horas Pedagógicas Anuales	1.140

Fuente: Elaboración Propia.

5 RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación la cuantificación de datos y valores se obtendrá a través de encuestas para la variable de satisfacción laboral, por su rápida y sencilla manera de obtener información, para la variable de resultados académicos, están con los datos de registro académico perteneciente a cada colegio público- urbano por la intermediación del DAEM.

Estas se aplicarán en tres establecimientos municipales de la comuna de Hualqui, Octava región del Bío-Bío, Chile. El momento en el cual se aplicará la encuesta es cuando los docentes se encuentren en concejo de profesores disponiendo de treinta minutos para poder responder. Posteriormente se procede a tabular y analizar a través del paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), el cálculo de la fiabilidad se realizará mediante el alfa de Cronbach.

Las conclusiones extraídas de este análisis responderán al objetivo de esta investigación.

5.1 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

Para analizar la relación entre las variables de Satisfacción Laboral de los Docentes y el resultado Académico de los alumnos se aplicaran encuestas a los docentes en las instituciones educacionales, estas constan de dos partes. En la primera parte se solicita información de carácter personal del docente para la medición de la variable genérica, en la segunda parte consta de 44 ítems para medir la Satisfacción Laboral, para la variable de resultado se extraerán los promedios semestrales de los alumnos correspondientes a cada asignatura cursada dentro del primer semestre del año 2016.

5.1.1 INFORMACIÓN GENERAL

El primer ítem consta de 4 aspectos basados en información personal del encuestado. Con la finalidad de obtener información sobre algunos datos genéricos de los docentes de la comuna de Hualqui, estos son:

- Género: Condición organizada que distingue al género masculino o Femenino.
- Antigüedad Laboral: años de servicio ejercidos en la comuna de Hualqui.
- Tipo de Contrato: posee dos opciones de respuesta
 - A) contrato laboral indefinido
 - B) contrato laboral definido
- Asignatura(s): impartidas por el docente.

5.1.2 SATISFACCIÓN LABORAL

El segunda parte de la encuesta busca identificar los niveles actuales de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educacionales de la Comuna de Hualqui, enfocados en escuelas ubicadas en zonas urbanas de la Comuna, cuyo cuestionario fue desarrollado por Chiang (2008-2011-2014). Este instrumento de medición fue evolucionando hasta el 2014, el cual contiene 44 interrogantes, y está diseñado con una escala Likert con posibilidad de respuesta del 1 al 5, donde 1 es “nada satisfecho” y 5 “muy satisfecho”. Se mide el grado cualitativo de la satisfacción.

5.1.3 RESULTADO

El resultado académico de los alumnos se validara por intermedio de sus promedios por cada asignatura cursada durante el primer semestre del año 2016 de todos los cursos por nivel educativo; estos serán extraídos los libros de clases, mediante la autorización del jefe del Departamento de Administrativo de Educación Municipal.

5.1.4 IDENTIFICACIÓN POR ESTABLECIMIENTO

5.1.4.1 ESCUELA LOS LIBERTADORES

A) Información general

Dirección	Yaganes 290 Hualqui
Teléfono	2843864
E-mail contacto	esc.libertadores92@gmail.com
Director	Ernesto Segundo Torres Vargas

B) Información institucional

Rol base de datos	12058
Reconocimiento oficial	Según Resolución Exenta 2076 De Fecha 26/06/1992
Nivel de enseñanza	Educación Parvularia, Enseñanza Básica
Matricula total de alumnos	529
Promedio alumnos por curso	26

C) Características de formación del establecimiento

Énfasis del proyecto educativo	Desarrollo integral
	Excelencia académica
	Valórico-religioso
Orientación religiosa	Laica
Programa de formación en	Programa de orientación
	Convivencia escolar
	Prevención de drogas y alcohol
	Educación de la sexualidad
	Cuidado del Medio Ambiente
	Promoción de la vida sana
Apoyo al aprendizaje	Reforzamiento en materias específicas
	Psicopedagogo(a)
	Psicólogo(a)
	Orientador(a)
	Profesor(a) de educación especial / diferencial
	Asistente Social
Educación Especial	Fonoaudiólogo
	Intelectual

	Trastornos motores
	Trastornos del espectro Autista
	Dificultad Específica del Aprendizaje
	Trastorno Específico del Lenguaje
	Trastorno por Déficit Atencional
	Rango Limítrofe

D) Oportunidades Educativas

Idiomas	Ingles nivel básico
Infraestructura educativa	Biblioteca
	Sala de computación con internet
	Tecnología en el aula (proyector, computador, telón)
	Cancha de deportes
Conexión a internet	Tipo de Conexión: ADSL/Coaxial
	Velocidad de Conexión: Entre 2049 y 4096
Deportes	Fútbol
	Baby Fútbol
	Atletismo
	Tenis de mesa
	Ajedrez
Actividades extraprogramáticas para alumnos	Taller de teatro-actuación
	Taller de música
	Taller de ballet-danza
	Taller de deportes

E) Participación de padres y apoderados

Medios de comunicación y de participación	Libreta de comunicaciones
	Página web / redes sociales
	Consejo escolar
	Reuniones Informativas Generales
	Reuniones periódicas individuales
	Agenda Escolar

F) Resultados Censo digital

Total de PC para los alumnos	30
Tasa de alumnos por computador	11,59
Horas de uso semanal del laboratorio para clases	0,00

Subíndice de Infraestructura	66,07
Subíndice de Gestión Informática	70,00
Subíndice de Uso	34,73

5.1.4.1.1 Establecimientos completos

Categoría	Índice de gestión	Índice de usos	Índice de infraestructura	Descripción de la categoría
Incipiente	0 - 41,17	0 - 17,54	0 - 62,83	Bajo el mínimo del logro aceptable, requiere acciones de mejoramiento.
Intermedio	41,18 - 75,85	17,55 - 64,75	62,84 - 76,69	Posee condiciones aceptables, requiere gestión para potenciar fortalezas.
Avanzado	75,85-100	64,76 - 100	76,70 - 100	Posee condiciones avanzadas, capacidad para instalar innovaciones.

5.1.4.2 ESCUELA MANUEL AMAT Y JUNIET

A) Información general

Dirección	Errazuriz N° 535
Teléfono	2864620
E-mail contacto	selvaflores@gmail.com
Director	Selva Eugenia Flores Medina

B) Información institucional

Rol base de datos	4898
Reconocimiento oficial	Según Resolución Exenta 7396 De Fecha 20/10/1981
Nivel de enseñanza	Educación Parvularia Enseñanza Básica
Matricula total de alumnos	647
Promedio alumnos por curso	30

C) Características de formación del establecimiento

Énfasis del proyecto educativo	Desarrollo integral
	Valórico-religioso
	Enfoque inclusivo
Orientación religiosa	Laica
Programa de formación en	Programa de orientación
	Convivencia escolar
	Prevención de drogas y alcohol
	Educación de la sexualidad
	Cuidado del Medio Ambiente
	Promoción de la vida sana
Apoyo al aprendizaje	Actividades de acción social
	Reforzamiento en materias específicas
	Psicopedagogo(a)
	Psicólogo(a)
	Orientador(a)
	Profesor(a) de educación especial / diferencial
Educación Especial	Asistente Social
	Fonoaudiólogo
	Auditiva
	Intelectual Trastornos motores

	Trastornos del espectro Autista
	Trastornos de comunicación y relación con el medio
	Dificultad Específica del Aprendizaje
	Trastorno Específico del Lenguaje
	Trastorno por Déficit Atencional
	Rango Limítrofe

D) Oportunidades Educativas

Idiomas	Ingles nivel básico
Infraestructura educativa	Biblioteca
	Sala de usos múltiples
	Sala de computación con internet
	Tecnología en el aula (proyector, computador, telón)
	Cancha de deportes
	Gimnasio
	Laboratorio de ingles
Conexión a internet	Tipo de Conexión: ADSL/Coaxial
	Velocidad de Conexión: Entre 2049 y 4096
Deportes	Fútbol
	Baby Fútbol
	Atletismo
	Vóleibol
	Gimnasia artística-rítmica
	Tenis de mesa
	Ajedrez
Actividades extraprogramáticas para alumnos	Taller de teatro-actuación
	Taller de literatura
	Taller de manualidades
	Taller de música
	Taller de ballet-danza
	Taller de artes plásticas
	Taller de Cine-Arte

E) Participación de padres y apoderados

Programas y actividades para padres y apoderados	Talleres de formación
	Actividades de desarrollo y perfeccionamiento para los padres (taller de baile, taller de música, taller de deporte, etc.)
Medios de comunicación y de	Libreta de comunicaciones

participación	Página web / redes sociales
	Consejo escolar
	Reuniones Informativas Generales
	Reuniones periódicas individuales
Agenda escolar-Calendario	

F) Resultados Censo digital

Total de PC para los alumnos	51
Tasa de alumnos por computador	9,00
Horas de uso semanal del laboratorio para clases	8,00
Subíndice de Infraestructura	71,81
Subíndice de Gestión Informática	55,39
Subíndice de Uso	34,98

5.1.4.2.1 Establecimientos completos

Categoría	Índice de gestión	Índice de usos	Índice de infraestructura	Descripción de la categoría
Incipiente	0 - 41,17	0 - 17,54	0 - 62,83	Bajo el mínimo del logro aceptable, requiere acciones de mejoramiento.
Intermedio	41,18 - 75,85	17,55 - 64,75	62,84 - 76,69	Posee condiciones aceptables, requiere gestión para potenciar fortalezas.
Avanzado	75,85-100	64,76 - 100	76,70 - 100	Posee condiciones avanzadas, capacidad para instalar innovaciones.

5.1.4.3 ESCUELA NUEVA REPÚBLICA

A) Información general

Dirección	Calle Onas N°451
Teléfono	2780904
E-mail contacto	cielouniv@hotmail.com
Director	Patricia Del Carmen Andaur Gutiérrez

B) Información institucional

Rol base de datos	18065
Reconocimiento oficial	Según Resolución Exenta 780 De Fecha 17/04/2006
Nivel de enseñanza	Educación Parvularia Enseñanza Básica Educación Básica Adultos Sin Oficios
Matricula total de alumnos	398
Promedio alumnos por curso	22

C) Características de formación del establecimiento

Énfasis del proyecto educativo	Desarrollo integral
	Excelencia académica
	Valórico - religioso
Orientación religiosa	Laica
Programa de formación en	Programa de orientación
	Convivencia escolar
	Prevención de drogas y alcohol
	Educación de la sexualidad
Apoyo al aprendizaje	Reforzamiento en materias específicas
	Psicólogo(a)
	Orientador(a)
Educación Especial	Asistente Social
	Auditiva
	Intelectual
	Trastornos motores
	Trastornos de comunicación y relación con el medio
	Dificultad Específica del Aprendizaje
Trastorno Específico del Lenguaje	

	Trastorno por Déficit Atencional
--	----------------------------------

D) Oportunidades Educativas

Idiomas	Ingles nivel básico
Infraestructura educativa	Biblioteca
	Sala de usos múltiples
	Sala de computación con internet
	Tecnología en el aula (proyector, computador, telón)
	Cancha de deportes
Conexión a internet	Tipo de Conexión: Adsl/Coaxial
	Velocidad de Conexión: Entre 2049 y 4096
Deportes	Fútbol
	Baby Fútbol
	Atletismo
	Tenis de mesa
Actividades extraprogramáticas para alumnos	Taller de teatro-actuación
	Taller de música
	Taller de ballet-danza
	Taller de artes plásticas
	Taller de deportes

E) Participación de padres y apoderados

Programas y actividades para padres y apoderados	Talleres de formación
	Actividades de desarrollo y perfeccionamiento para los padres (taller de baile, taller de música, taller de deporte, etc.)
	Taller manualidades
Medios de comunicación y de participación	Libreta de comunicaciones
	Reuniones Informativas Generales

F) Resultados Censo digital

Total de PC para los alumnos	40
Tasa de alumnos por computador	7,65
Horas de uso semanal del laboratorio para clases	8,00
Subíndice de Infraestructura	86,89
Subíndice de Gestión Informática	59,26
Subíndice de Uso	37,06

5.1.4.3.1 Establecimientos completos

Categoría	Índice de gestión	Índice de usos	Índice de infraestructura	Descripción de la categoría
Incipiente	0 - 41,17	0 - 17,54	0 - 62,83	Bajo el mínimo del logro aceptable, requiere acciones de mejoramiento.
Intermedio	41,18 - 75,85	17,55 - 64,75	62,84 - 76,69	Posee condiciones aceptables, requiere gestión para potenciar fortalezas.
Avanzado	75,85 - 100	64,76 - 100	76,70 - 100	Posee condiciones avanzadas, capacidad para instalar innovaciones.

5.1.5 HISTORIA DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL, HUALQUI

En el decreto alcaldicio n° 304 del 08 de abril de 1992 se reconoce como fecha de creación del DAEM de hualqui el día 15 de octubre de 1981, desde ese momento comienza la administración de los establecimientos educacionales de la comuna por parte de la Ilustre Municipalidad de hualqui a través de su departamento de educación.

Sus directores, desde esa fecha han sido los profesionales Manuel Recabal Grez, José Luis Spano Uriola, Elena Tibaud Espinoza, José Saavedra García, Jorge Andaur Gutiérrez, José a. Díaz Matamala y en la actualidad nuevamente Jorge Andaur Gutiérrez.

Actualmente la Dirección de Administración de Educación Municipal tiene bajo su responsabilidad la administración de veintisiete recintos educativos, los que se distribuyen como: veintidós establecimientos de educación general básica, un liceo de educación media humanístico científico con una especialidad técnico profesional, dos sala cuna de dependencia compartida con la Junji, una biblioteca pública de administración compartida con la dirección nacional de bibliotecas archivos y museos y el edificio propio de la Dirección de Educación Municipal.

5.1.5.1 OBJETIVOS GENERALES DEL SISTEMA COMUNAL DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

- **Como establecimientos educacionales en su conjunto**

"comprender la realidad en su dimensión personal, social, natural y trascendente, y desarrollar las potencialidades físicas, afectivas e intelectuales de acuerdo a su edad y modalidad de enseñanza".

- **VISIÓN EDUCACIONAL**

Ser un sistema comunal de educación pública, en condiciones materiales y operacionales eficientes, eficaces y efectivas, que nos permita entregar una atención educativa de alta calidad, que favorezca la formación integral de los alumnos a través de un proceso de educación permanente.

- **MISIÓN EDUCACIONAL**

Entregar una educación de calidad en concordancia con las demandas de los hualquinos y el desarrollo comunal, regional y nacional, en el marco de un proceso democrático de participación, con el fin de que de los establecimientos educacionales municipales egresen educandos con valores que nos identifiquen como comunidad en que se favorece el desarrollo humano, ecológico y económico, y con habilidades y competencias básicas para demostrar un continuo crecimiento y desarrollo e integrarse a una sociedad en constante cambio e interactuando en forma positiva en ella.

5.1.6 RANGO DE LA EDAD LABORAL

El estudio de manpowerGroup¹³ señala que las personas con mayor rendimiento en el trabajo son quienes se encuentran en el rango de edad de los 29,9 años de edad siendo su edad más productiva, de acuerdo a los estudios realizados por esta entidad la edad varía según el sector productivo, señalado en el siguiente cuadro N° 12

CUADRO N° 12	
EDAD POR SECTOR PRODUCTIVO	
Sector	Año
Servicios, comercio, agricultura y pesca	28,7
Transporte y servicios públicos	31,9
Finanzas, seguros y propiedad raíz	31,9
Minería y construcción	32,6

Fuente: Elaboración Propia.

Respecto a los mayores de 40 años son percibidos como personas expertas, serias, responsables, comprometidas, maduras, disciplinadas y respetuosas de las normas. Sin embargo, se les considera poco adaptable en los cambios, propensos a problemas de salud, tercios e inflexibles.

Un estudio de la Universidad Tecnológica de Sydney¹⁴ demostró que los mayores de 45 años tienen más dificultades para conseguir trabajo. Esto se explica por su bajo dominio de las nuevas tecnologías, algunos expertos en la materia sostienen que a cierta edad los trabajadores aspiran a tener una estabilidad y a mejorar su calidad de vida por lo que los

¹³ <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/treinta-edad-productividad-laboral-44588>

¹⁴ <http://noticias.universia.com.ar/empleo/noticia/2014/11/27/1115927/barreras-laborales-edad-personas-dejan-productivas-nivel-laboral.html>

sueldos a percibir son altos. El siguiente cuadro (cuadro N° 13) representa el ciclo de vida laboral por edades.

CUADRO N°13	
CICLO DE VIDA LABORAL EN EDADES	
Vida laboral	Rango
Inicio vida laboral	24 - 29
Mayor productividad laboral	30 - 40
Menor productividad laboral	45
Termino vida laboral (Mujer - Hombre)	60 - 65

Fuente: Elaboración Propia.

PARTE IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPITULO 1: ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDIDA

1 ANALISIS DE FIABILIDAD

Tabla N°1			
FIABILIDAD ESCALA DE SATISFACCION LABORAL			
ESCALAS	NUMERO DE ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH	ALFA DE CRONBACH (Si se elimina un ítem)
Satisfacción por el trabajo en general	8	0,891	No
Satisfacción con el ambiente físico	7	0,896	No
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	6	0,867	No
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	6	0,861	No
Satisfacción con la relación con jefe	5	0,913	No
Satisfacción con la remuneración	3	0,841	No
Satisfacción con la autonomía	6	0,899	No
Satisfacción con el reconocimiento	1	-	No se calcula fiabilidad
Satisfacción por la sección o área	1	-	No se calcula fiabilidad
Satisfacción por la empresa	1	-	No se calcula fiabilidad

Fuente: Elaboración Propia.

En el cuadro N°1, se puede apreciar que las escalas de satisfacción laboral obtienen un alfa de Cronbach entre 0,841 y 0,913, por lo que el instrumento que mide la satisfacción laboral tiene un alto grado de fiabilidad y validez, sin la eliminación de ítems

1.1 INFORMACIÓN DESCRIPTIVA DE LA MUESTRA

Tabla N°2			
UNIVERSO			
ESCUELA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Manuel Amat y Juniet	28	9	37
Nueva República	32	3	35
Los Libertadores	26	5	31
TOTAL	85	17	103

Fuente: Elaboración Propia.

En el cuadro N°2 señala la tasa de retorno según la cantidad de encuestas obtenidas, en donde se obtuvieron 103 encuestas de docentes de 3 escuelas de la comuna de Hualqui. Se desglosa de la siguiente manera:

- Escuela Manuel Amat y Juniet encontramos 28 mujeres y 9 hombres, el cual hacen un total de 37 docentes.
- Escuela Nueva Republica hallamos 32 mujeres y 3 hombres, con un total de 35 docentes pertenecientes a esta escuela.
- Escuela Los Libertadores cuenta con 26 mujeres y 5 hombres trabajando, con un total de 31 profesorado.

Tabla N°3						
DESCRIPCIÓN DE VARIABLES EDAD Y ANTIGÜEDAD LABORAL						
ESCUELA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	PROMEDIO		PROMEDIO		PROMEDIO	
	Edad	Antigüedad	Edad	Antigüedad	Edad	Antigüedad
Manuel Amat y Juniet	35,03	8,35	35,33	8,44	35,18	8,40
Nueva República	38,81	11,66	40,33	10,00	39,57	10,83
Los Libertadores	39,08	10,84	38,00	12,40	38,54	11,62
TOTAL	112,92	30,85	113,66	30,84	37,76	10,28

Fuente: Elaboración Propia.

En el cuadro N°3 se puede observar el promedio de edad de los docentes y el promedio de la antigüedad laboral, tanto en lo femenino como masculino de acuerdo a las 3 escuelas participantes en la investigación.

- Escuela Manuel Amat y Juniet se puede observar que el rango de edad de mujeres tanto como el de hombres oscila en los 35 años en promedio y la antigüedad laboral fue de 8,40 años, por lo que los docentes se encuentran en edad completamente productiva, además de muchas más responsabilidades
- Escuela Nueva República, se observa que los hombres superan en 2 años la edad de las mujeres, por lo que los hombres se encuentran en mayor edad productiva con 40 años en promedio y las mujeres con 38 años en promedio. Esto no quiere decir que las mujeres sean menos productivas, tienen las mismas responsabilidades. Con respecto a la antigüedad laboral, tanto hombres como mujeres llevan similar cantidad de años trabajando en el rubro.

- Escuela Los Libertadores, el promedio de la edad de los trabajadores es similar tanto en mujeres como en hombres por lo que ambos se encuentran en edad productiva. En relación a la antigüedad laboral, las mujeres en promedio llevan menos años trabajando que los hombres en el rubro.

Tabla N°4				
TIPO DE CONTRATO				
ESCUELA	FEMENINO		MASCULINO	
	Indefinido	Definido	Indefinido	Definido
Manuel Amat y Juniet	10	18	2	7
Nueva República	19	13	0	3
Los Libertadores	12	14	3	2
TOTAL	41	45	5	12

Fuente: Elaboración Propia.

En el cuadro N°4 se describe el tipo de contrato de los trabajadores, en donde se puede deducir que la mayoría de las docentes mujeres participantes en la investigación cuentan con contrato definido, y los docentes hombres cuentan en su mayoría con contrato definido.

En relación a las escuelas:

- Manuel Amat y Juniet la mayoría de los docentes de ambos géneros poseen contratos definidos.
- Nueva República la mayoría de los docentes posee contratos indefinidos con renovación anual en Marzo.

- Los Libertadores un 51, 61% de los docentes posee contrato definido, el 48,39 posee contrato indefinido, manteniéndose el género femenino con más contrataciones indefinidas.

Tabla N°5									
CANTIDAD DE ASIGNATURA POR DOCENTE FEMENINO									
ESCUELA	Lenguaje	Matemáticas	Historia	Cs. Naturales	Arts. Visuales	Música	Ed. física y salud	Tecnología	Inglés
Manuel Amat y Juniet	6	5	4	4	2	2	1	2	2
Nueva República	8	5	4	7	2	1	3	0	2
Los Libertadores	7	7	1	2	1	3	1	0	4
TOTAL	21	17	9	13	5	6	5	2	8

Fuente: Elaboración Propia.

La mayor cantidad de docentes es representada por la asignatura de Lenguaje y comunicación, seguido de Matemáticas, Cs. Naturales, Historia, Inglés, Música, Ed. Física, Arts. Visuales y finalmente Tecnología.

En relación a las escuelas:

- Escuela Manuel Amat y Juniet la mayor cantidad de docentes especializados es representada por la asignatura de Lenguaje y Matemáticas. La menor cantidad de docentes especializados se ve representada por la asignatura de Ed. Física y Salud.

- Escuela Nueva República la mayor cantidad de docentes especializados es representada por la asignatura de Lenguaje y Cs. naturales. La menor cantidad de docentes especializados se ve representada por la asignatura de tecnología.
- Escuela Los Libertadores la mayor cantidad de docentes es representada por la asignatura de Lenguaje y Matemáticas. La menor cantidad de docentes especializados se ve representada por la asignatura de tecnología.

Tabla N°6									
CANTIDAD DE ASIGNATURA POR DOCENTE MASCULINO									
ESCUELA	Lenguaje	Matemáticas	Historia	Cs. Naturales	Arts. Visuales	Música	Educación física y salud	Tecnología	Inglés
Manuel Amat y Juniet	1	3	1	1	0	0	2	0	1
Nueva República	0	0	1	0	1	0	1	0	0
Los Libertadores	0	0	1	0	1	1	2	0	0
TOTAL	1	3	3	1	2	1	5	0	1

Fuente: Elaboración Propia.

La mayor cantidad de docentes es representada por la asignatura Ed. Física, Matemáticas, Historia, Arts. Visuales, Lenguaje, Cs. Naturales, Música, Inglés. No cuentan con Docentes especializados en la asignatura de Tecnología.

En relación a las escuelas:

- Escuela Manuel Amat y Juniet la mayor cantidad de docentes especializados es representada por la asignatura de Matemáticas.

- Escuela Nueva República no cuenta con una gran cantidad de docentes masculinos en sus asignaturas.
- Escuela Los Libertadores la mayor cantidad de docentes es representada por la asignatura de Ed. Física y Salud.

Tabla N°7									
TOTAL DE DOCENTES POR ASIGNATURA									
	Lenguaje	Matemáticas	Historia	Cs. Naturales	Artes Visuales	Música	Ed. física y salud	Tecnología	Ingles
TOTAL	22	20	12	14	7	7	10	2	9

Fuente: Elaboración Propia.

En relación a la totalidad de escuelas encuestadas, la mayor cantidad de docentes es representada por las asignaturas de Lenguaje, Matemáticas, Cs. Naturales, Historia y Ed. Física y Salud.

Tabla N°8						
ASIGNATURAS SEGÚN CONTRATO TOTAL MUESTRA						
ASIGNATURA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Indefinido	Definido	Indefinido	Definido	Indefinido	Definido
Lenguaje	10	11	1	0	11	11
Matemáticas	7	10	1	2	8	12
Historia	3	6	1	2	4	8
Ciencias Naturales	8	5	0	1	8	6
Artes Visuales	4	1	1	1	5	2
Música	1	5	0	1	1	6
Ed. Física	4	1	1	4	5	5
Tecnología	1	1	0	0	1	1
Inglés	3	5	0	1	3	6
TOTAL	41	45	5	12	46	57

Fuente: Elaboración Propia.

- En la asignatura de Lenguaje la mayor cantidad de docentes contratados son de género femenino y poseen tipo de contrato definido.
- En la asignatura de Matemáticas la mayor cantidad de docentes es de género femenino con tipo de contrato definido.
- En la asignatura de Historia la mayor cantidad de docentes contratados es de género femenino con tipo de contrato definido.
- La asignatura de Ciencias Naturales la mayor cantidad de docentes contratados es de género femenino con contrato indefinido.
- En la asignatura de Artes Visuales la mayor cantidad de docentes contratados es de género femenino con contrato indefinido.

- En la asignatura de Música la mayor cantidad de docentes contratados son de género femenino y poseen un tipo de contrato definido.
- La asignatura de Educación Física y Salud es preferida por el género masculino, estos poseen un tipo de contrato definido.
- En la asignatura de Tecnología generalmente es desarrollada por mujeres, quienes poseen ambos tipos de contratos.
- La asignatura de Inglés es impartida generalmente por género femenino, quienes poseen un tipo de contrato definido.

1.2 PROMEDIOS

TABLA N°9		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: LENGUAJE		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,18	6,20	5,80
6,13	6,34	6,14
5,93	5,65	5,62
5,96	5,36	6,00
5,57	5,82	6,05
5,00	5,74	5,32
5,60	5,74	5,68
6,18	5,21	5,43
5,42	4,90	5,60
5,20	5,38	5,81
6,11	5,45	5,53
5,73	5,09	6,25
5,53	5,35	5,64
5,10	5,31	5,82
5,33	4,85	5,77
5,73	5,20	5,76
5,67	5,47	5,76
5,67	5,47	5,76
5,67	5,47	5,76
5,67	5,47	5,76
5,67	5,47	5,76
5,67	5,47	5,76
5,67	5,47	5,76
5,67	5,47	5,76

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°9 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de Lenguaje y comunicación. Los promedios totales de todos los cursos son: Manuel Amat y Juniet: 5,67, Nueva República: 5,47 y Los Libertadores: 5,76.

TABLA N°10		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: MATEMÁTICAS		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,05	6,24	6,12
6,20	6,12	6,23
6,31	6,13	5,54
5,69	5,86	6,12
6,14	5,79	5,93
5,47	5,78	6,10
6,05	6,00	5,45
6,13	5,75	5,50
5,74	5,52	5,76
5,49	5,33	5,91
5,32	5,31	5,58
5,24	5,30	5,37
5,43	5,53	5,45
5,66	5,26	5,32
5,23	5,32	5,50
5,13	5,47	5,73
5,70	5,67	5,73
5,70	5,67	5,73
5,70	5,67	5,73
5,70	5,67	5,73
5,70	5,67	5,73

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°10 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de Matemáticas. Los promedios totales de todos los cursos son: Manuel Amat y Juniet: 5,70, Nueva República: 5,67 y Los Libertadores: 5,70.

TABLA N°11		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: HISTORIA		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,02	6,25	5,82
6,18	6,20	6,40
6,22	5,81	5,52
6,09	6,32	5,92
6,13	5,82	6,22
5,12	5,75	5,44
5,65	5,87	5,85
6,48	5,84	5,51
5,64	5,84	6,21
5,43	5,39	5,77
5,37	6,00	5,40
5,63	5,88	5,77
5,83	5,91	5,82

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°11 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de Ciencias Sociales. Historia y Geografía Los promedios totales de todos los cursos son:

Manuel Amat y Juniet: 5,83, Nueva República: 5,91 y Los Libertadores: 5,82.

TABLA N°12		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: CS. NATURALES		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,65	6,37	6,15
6,68	6,59	6,31
5,94	5,87	5,88
5,73	5,81	6,26
5,82	5,71	6,16
5,36	5,70	5,98
5,77	5,52	5,34
5,92	5,44	5,37
6,26	5,82	5,99
5,83	5,51	6,07
5,77	5,11	6,06
5,74	5,46	5,59
5,44	5,14	5,90
5,33	4,85	5,77
5,89	5,66	5,92

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°12 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de Ciencias Naturales. Los promedios totales de todos los cursos son: Manuel Amat y Juniet: 5,89 Nueva República: 5,66 y Los Libertadores: 5,92.

TABLA N°13		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: ARTES VISUALES		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,68	6,48	6,28
6,42	6,69	6,01
6,80	6,40	6,29
6,73	6,28	6,90
6,02	6,35	6,71
5,78	6,39	6,32
6,77	6,55	6,49
6,53	6,54	6,20
6,44	6,51	6,38
6,46	6,46	6,40

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°13 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de Artes Visuales. Los promedios totales de todos los cursos son: Manuel Amat y Juniet: 6,46 Nueva República: 6,46 y Los Libertadores: 6,40.

TABLA N°14		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: MÚSICA		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,52	6,41	6,60
6,33	6,74	6,11
6,65	6,42	6,31
6,37	6,49	6,58
6,30	6,31	6,62
6,43	6,52	6,78
6,83	6,61	6,60
6,49	6,45	6,60

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°14 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de Ciencias Naturales. Los promedios totales de todos los cursos son: Manuel Amat y Juniet: 6,49, Nueva República: 6,45 y Los Libertadores: 6,60.

TABLA N°15		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: ED. FÍSICA		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,51	6,44	6,71
6,50	6,45	6,46
6,71	6,41	6,69
6,47	6,49	6,94
6,29	6,30	6,89
6,57	6,32	6,68
6,66	6,40	6,32
6,27	6,38	6,37
6,49	6,68	6,34
6,75	6,66	6,65
6,52	6,45	6,60

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°15 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de Educación Física y Salud. Los promedios totales de todos los cursos son: Manuel Amat y Juniet: 6,52, Nueva República: 6,45 y Los Libertadores: 6,60.

TABLA N°16		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: TECNOLOGÍA		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,53	6,54	6,20
6,44	6,51	6,38
6,48	6,52	6,29

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°16 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de Tecnología. Los promedios totales de todos los cursos son: Manuel Amat y Juniet: 6,48, Nueva República: 6,52 y Los Libertadores: 6,29.

TABLA N°17		
PROMEDIOS DE RESULTADOS DE LAS ESCUELAS: INGLÉS		
MANUEL AMAT Y JUNIET	NUEVA REPÚBLICA	LOS LIBERTADORES
6,65	6,04	6,69
6,40	6,26	6,59
5,85	5,71	6,52
5,85	5,64	6,66
5,71	5,71	6,56
5,51	5,64	6,59
5,33	5,91	6,31
5,65	5,38	6,50
5,68	5,27	6,28
5,85	5,63	6,52

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla N°17 se exponen los promedios obtenidos de las 3 escuelas, para la asignatura de inglés. Los promedios totales de todos los cursos son: Manuel Amat y Juniet: 5,85, Nueva República: 5,63 y Los Libertadores: 6,52.

Tabla N°18						
PROMEDIOS SATISFACCIÓN LABORAL FEMENINO						
ESCUELA	Manuel Amat y Juniet		Nueva República		Los Libertadores	
ESCALA	Indefinido	Definido	Indefinido	Definido	Indefinido	Definido
Satisfacción por el trabajo en general	4,30	4,30	3,12	3,35	3,40	3,43
Satisfacción con el ambiente físico	3,63	4,08	2,83	3,12	3,18	3,13
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	4,33	4,20	3,26	3,41	3,79	4,00
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	4,03	3,97	2,80	2,97	3,33	3,33
Satisfacción con la relación con jefe	4,40	4,28	3,06	3,05	3,60	3,70
Satisfacción con la remuneración	3,80	3,87	2,63	2,69	3,19	3,14
Satisfacción con la autonomía	4,07	4,11	3,13	3,23	3,63	3,75
Satisfacción con el reconocimiento	4,20	3,67	2,37	2,85	3,08	3,29
Satisfacción por la sección o área	4,40	4,28	3,47	3,46	3,75	3,64
Satisfacción por la empresa	4,30	4,28	3,26	3,08	3,33	3,79

Fuente: Elaboración Propia.

- En la escala de Satisfacción por el trabajo en general la escuela Manuel Amat y Juniet reconoce como el nivel de satisfacción más alto tanto para docentes del tipo de contrato indefinido (C1) y contrato Definido (C2).
- En la escala de Satisfacción con el ambiente físico nuevamente la escuela Manuel Amat y Juniet lidera en el nivel de satisfacción para ambos tipos de contratos.
- En la escala de Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo la puntuación más alta se refleja en la escuela Manuel Amat y Juniet para los contratos de tipo (1) y tipo (2).
- En la escala de Satisfacción con la oportunidad de desarrollo el menor puntaje fue reflejado por la escuela Los Libertadores con la misma ponderación para los contratos de tipo (C1) y (C2).
- En la escala de nivel de Satisfacción con la relación con jefe la escuela Los Libertadores representa un nivel 3,06 para el contrato (C1) y 3,05 para el contrato (C2). Siendo el más bajo dentro de las 3 escuelas. La escuela Manuel Amant Juniet representa los más altos niveles.
- En relación a la variable de Satisfacción con la remuneración los docentes con contrato del tipo definido se encuentran más satisfechos a excepción de la escuela Los Libertadores en donde los docentes de Contrato indefinido se encuentran satisfechos con su nivel de remuneración.
- En Satisfacción con la autonomía los Docentes de Contrato definido se sienten más satisfechos. En relación con las escuelas los docentes de La Nueva República presentan mayor insatisfacción con su nivel de autonomía.

- Respecto a la Satisfacción con el reconocimiento los Docentes de contrato definido se consideran más reconocidos, excepto en la escuela Manuel Amat y Juniet en donde los docentes de contrato definido sienten ser mayormente reconocidos ante sus pares.
- En la escala de Satisfacción por la sección o área los docentes de contrato definido se sienten mayormente satisfechos que sus colegas con contrato indefinidos, los niveles más altos son en: escuela Manuel Amat y Juniet, Nueva República y finalmente los Libertadores.
- De acuerdo con la Satisfacción por la empresa los Docentes de contrato Indefinido se encuentran con un mayor nivel, con excepción de la escuela Los Libertadores.

Tabla N°19						
PROMEDIOS SATISFACCIÓN LABORAL						
MASCULINO						
ESCUELA	Manuel Amat y Juniet		Nueva República		Los Libertadores	
ESCALA	Indefinido	Definido	Indefinido	Definido	Indefinido	Definido
Satisfacción por el trabajo en general	4,19	4,21	0,00	3,71	3,25	3,69
Satisfacción con el ambiente físico	3,14	3,90	0,00	3,62	2,86	2,86
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	4,17	4,31	0,00	3,33	3,17	4,33
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	3,92	3,90	0,00	3,72	2,61	3,17
Satisfacción con la relación con jefe	3,90	3,97	0,00	3,60	2,87	4,20
Satisfacción con la remuneración	4,17	3,33	0,00	3,78	2,44	2,67
Satisfacción con la autonomía	3,92	4,26	0,00	3,44	3,50	3,92
Satisfacción con el reconocimiento	3,50	3,86	0,00	3,33	2,33	4,00
Satisfacción por la sección o área	4,50	4,43	0,00	3,67	4,00	3,50
Satisfacción por la empresa	4,00	4,14	0,00	3,33	3,00	4,00

Fuente: Elaboración Propia.

- En la escala de Satisfacción por el trabajo en general los docentes de contrato indefinido en la escuela Manuel Amat y Juniet poseen un mayor nivel de satisfacción que sus colegas con el tipo de contrato definido, en la escuela Nueva República no tiene docentes de género masculino con contrato tipo indefinido que participen activamente en aula, respecto a los docentes de contrato definido su satisfacción es superior a la media establecida, finalmente los docentes pertenecientes a la escuela Los Libertadores que poseen contrato definido se consideran más satisfechos.
- Respecto a la Satisfacción con el ambiente físico se consideran más satisfechos los docentes de la escuela Manuel Amat y Juniet con contrato definido, para la escuela Nueva República el nivel de satisfacción percibido por los docentes que poseen contratos del tipo (C1) y (C2) es igual.
- La escala de Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo, no señala que los docentes con contrato definido se encuentran más satisfechos que los que poseen el tipo de contrato (C1).
- Satisfacción con la oportunidad de desarrollo en la escuela Manuel Amat y Juniet es superior en aquellos docentes con contrato indefinido, caso contrario es lo que sucede en la Escuela Los Libertadores y la escuela Nueva República refleja un buen nivel de satisfacción de 3,72.
- En la escala de Satisfacción con la relación con jefe solo se perciben niveles de satisfacción superior en la escuela Los Libertadores solo en los docentes de contrato definido, los contratos de tipo indefinido en la misma escuela bordean valores de 2,87. Manteniendo esta escala en niveles medios.

- Respecto a la escala de Satisfacción con la remuneración se considera el nivel de satisfacción poco satisfecho para el tipo de contrato indefinido en la escuela Los Libertadores, siendo el caso contrario para la escuela Manuel Amat y Juniet. La escuela Nueva república mantiene niveles de satisfacción altos.
- Satisfacción con la autonomía es más elevada en aquellos docentes de tipo de contrato definido para todas las escuelas encuestadas.
- La Satisfacción con el reconocimiento demuestra que los docentes del tipo de contrato definido se consideran con más posibilidades de ser reconocidos dentro de sus escuelas, lo opuesto consideran los docentes varones que poseen el tipo de contrato indefinido.
- Satisfacción por la sección o área al igual que en la escala femenina los docentes que poseen el tipo de contrato definido se consideran más satisfechos en el área que realizan su labor, al contrario de los docentes que poseen contrato definido.
- En la escala de Satisfacción por la empresa, se consideran los docentes de contrato definido más satisfechos dentro de las 3 escuelas encuestadas.

Tabla N°20									
SATISFACCIÓN LABORAL									
FEMENINO CON TIPO DE CONTRATO 1 Y ASIGNATURAS									
ASIGNATURA	Lenguaje	Matemática	Historia	C. Naturales	Ats. Visuales	Música	Ed. Física	Tecnología	Inglés
ESCALA									
Satisfacción por el trabajo en general	3,44	3,68	4,08	3,56	3,78	3,00	2,66	3,63	3,25
Satisfacción con el ambiente físico	3,10	3,76	2,81	3,27	3,64	2,86	1,79	3,71	2,67
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	3,78	3,81	3,83	3,52	3,92	3,67	2,96	4,17	3,78
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	3,25	3,60	3,61	3,29	3,46	3,33	2,54	3,17	2,72
Satisfacción con la relación con jefe	3,56	3,94	4,07	3,50	3,60	3,80	2,80	3,40	3,07
Satisfacción con la remuneración	2,87	3,19	3,33	3,25	3,33	4,00	2,42	4,00	2,78
Satisfacción con la autonomía	3,55	3,98	4,11	3,33	3,83	3,50	2,58	3,17	3,00
Satisfacción con el reconocimiento	3,10	3,14	4,00	2,75	3,50	3,00	2,00	4,00	2,67
Satisfacción por la sección o área	4,00	4,29	4,33	3,50	4,00	3,00	3,00	3,00	3,33
Satisfacción por la empresa	3,80	3,71	4,33	3,25	3,50	3,00	2,75	4,00	3,33

Fuente: Elaboración Propia.

- En la escala de Satisfacción por el trabajo en general, los docentes que imparten la asignatura de Historia se consideran más satisfecho en este aspecto.

- Satisfacción con el ambiente físico, los docentes que imparten la asignatura de Matemáticas consideran un nivel de satisfacción intermedio para impartir la asignatura en las aulas.
- Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo, los docentes más insatisfecho se ven representado por la asignatura de Educación física y salud, causa de esto se explica por la falta de implementación de los diferentes deportes y actividades escolares.
- Satisfacción con la oportunidad de desarrollo, los docentes que se encuentran más satisfecho en el desarrollo de su trabajo corresponde a la asignatura de Historia. Caso contrario ocurre con los docentes que imparten la asignatura de Educación física y salud.
- Satisfacción con la relación con jefe, los docentes que se encuentran más satisfechos con respecto a la relación existente con el jefe corresponde a la asignatura de Historia. En el caso de los docentes más insatisfecho corresponde a la asignatura de Educación física y salud.
- Satisfacción con la remuneración, los docentes que imparten las asignaturas de Tecnología son los más satisfechos en relación a este aspecto. No así el caso de los docentes que imparten la asignatura de Educación física y salud.
- Satisfacción con la autonomía, los docentes que se encuentran más satisfechos con respecto a la autonomía es la asignatura de Historia. Lo contrario es para los docentes que imparten la asignatura de Educación física y salud.

- Satisfacción con el reconocimiento, los docentes que se encuentran más satisfechos por el reconocimiento que se les hace pertenecen a la asignatura de Historia junto con la de tecnología.
- Satisfacción por la sección o área, los docentes más satisfechos son los que realizan la asignatura de Historia.
- Satisfacción por la empresa, los docentes que se encuentran más satisfechos por la empresa pertenecen a la asignatura de Tecnología. Lo opuesto sucede en la asignatura de Educación física y salud.

Tabla N°21									
SATISFACCIÓN LABORAL									
FEMENINO CON TIPO DE CONTRATO 2 Y ASIGNATURAS									
ASIGNATURA	Lenguaje	Matemática	Historia	Cs. Naturales	Arts. Visuales	Música	Ed. Física	Tecnología	Inglés
ESCALA									
Satisfacción por el trabajo en general	3,49	3,89	3,58	3,60	4,88	4,00	3,38	3,75	4,03
Satisfacción con el ambiente físico	2,99	3,40	3,64	3,43	3,57	3,94	4,14	3,71	4,17
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	3,95	3,77	3,28	3,93	5,00	4,27	4,33	3,50	4,27
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	3,44	3,32	3,25	3,40	4,50	3,93	3,17	3,67	3,67
Satisfacción con la relación con jefe	3,73	3,56	3,17	3,76	5,00	4,04	3,80	4,00	4,20
Satisfacción con la remuneración	3,39	3,10	3,06	3,13	4,67	3,47	3,33	3,67	3,47
Satisfacción con la autonomía	3,64	3,57	3,28	3,57	4,83	4,13	3,67	3,67	4,50
Satisfacción con el reconocimiento	3,09	3,50	3,00	2,80	4,00	3,80	4,00	4,00	3,40
Satisfacción por la sección o área	3,73	3,80	3,50	3,80	5,00	4,20	3,00	4,00	4,20
Satisfacción por la empresa	3,82	3,60	3,33	3,40	5,00	4,20	4,00	4,00	4,20

Fuente: Elaboración Propia.

- En la escala de “Satisfacción por el trabajo en general” para el tipo de contrato definido, los docentes de Artes Visuales se notan mayor mente satisfechos, caso contrario transmiten los docentes de Lenguaje.
- La mayor insatisfacción en la escala de “Satisfacción con el ambiente físico” es de los docentes de Lenguaje, y los más satisfechos son los docentes de inglés.
- Los docentes más satisfechos con la escala de “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo” son los de Artes visuales alcanzando la ponderación más alta dentro de la escala, los más insatisfechos son los docentes especializadas en Historia.
- En la “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo” destaca nuevamente la asignatura de Artes Visuales.
- En la escala de “Satisfacción con la relación con jefe” nuevamente destaca la asignatura de Artes Visuales con el nivel más alto de satisfacción.
- Respecto a la escala de “Satisfacción con la remuneración” los docentes que imparten la asignatura de Artes Visuales nuevamente destacan sobre el nivel de satisfacción promedio, opuesto es el caso de los docentes especializados en Historia.
- Los docentes que se consideran con un mayor nivel de “Satisfacción con la autonomía” imparten la asignatura de Artes visuales, siendo el opuesto nuevamente Historia dentro de las escuelas urbanas de la comuna de Hualqui.
- Los docentes que se consideran satisfechos con el nivel de “Satisfacción con el reconocimiento” imparten las asignaturas de Artes Visuales, Ed. Física y Tecnología. La mayor insatisfacción proviene de los docentes de Historia.

- En “Satisfacción por la sección o área” los más satisfechos son aquellos docentes que imparten la asignatura de Artes Visuales y Música. Los más insatisfechos son los docentes de Historia.
- Dentro de la “Satisfacción por la empresa” destaca con la ponderación más alta la asignatura de Artes Visuales, Música e inglés.

Tabla N°22									
SATISFACCIÓN LABORAL									
MASCULINO CON TIPO DE CONTRATO 1 Y ASIGNATURAS									
ASIGNATURA	Lenguaje	Matemática	Historia	Cs. Naturales	Arts. Visuales	Música	Ed. Física	Tecnología	Inglés
ESCALA									
Satisfacción por el trabajo en general	4,50	3,88	3,13	0,00	2,88	0,00	3,75	0,00	0,00
Satisfacción con el ambiente físico	3,57	2,71	2,57	0,00	2,43	0,00	3,57	0,00	0,00
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	4,33	4,00	2,17	0,00	2,83	0,00	4,50	0,00	0,00
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	4,33	3,50	2,00	0,00	2,50	0,00	3,33	0,00	0,00
Satisfacción con la relación con jefe	4,20	3,60	1,60	0,00	2,60	0,00	4,40	0,00	0,00
Satisfacción con la remuneración	3,67	4,67	1,67	0,00	2,67	0,00	3,00	0,00	0,00
Satisfacción con la autonomía	4,17	3,67	3,00	0,00	3,00	0,00	4,50	0,00	0,00
Satisfacción con el reconocimiento	4,00	3,00	1,00	0,00	2,00	0,00	4,00	0,00	0,00
Satisfacción por la sección o área	4,00	5,00	4,00	0,00	3,00	0,00	5,00	0,00	0,00
Satisfacción por la empresa	5,00	3,00	3,00	0,00	2,00	0,00	4,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración Propia.

- En la escala de “Satisfacción por el trabajo en general” para el tipo de contrato Indefinido (C1) en el docentes de género masculino nos revela que quienes imparten la asignatura de Lenguaje poseen un nivel de alto en cuanto a la escala estudiada.
- Dentro de la escala de “Satisfacción con el ambiente físico” los resultados reflejan niveles promedios con tendencia a la baja en las asignaturas de Ed. Física y Artes Visuales
- Los docentes que se consideran agrados con el nivel de “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo” imparten la asignatura de Lenguaje.
- Dentro de la “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo” se consideran insatisfechos los docentes que imparten la asignatura de historia.
- En la escala de “Satisfacción con la relación con jefe” quienes imparten la asignatura de Historia se encuentran en un estado de descontento alcanzando niveles de 1,6 siendo 1 el nivel más alto de insatisfacción.
- “Satisfacción con la remuneración” en esta escala nuevamente el nivel de descontento expuesto por los docentes de Historia alcanzas niveles de insatisfacción alto al orden del 1,67.
- “Satisfacción con la autonomía” los docentes que realizan clases de Historia y Artes Visuales se consideran en un nivel de satisfacción medio.
- Los niveles de Insatisfacción son elevados para los docentes que poseen contrato Indefinido es por esto que la escala de “Satisfacción con el reconocimiento” expone niveles de descontento máximos de la orden de 1 en Historia, 2 en Artes Visuales, 3 en Matemáticas.

- En el caso de “Satisfacción por la sección o área” los niveles son elevados para quienes efectúan el trabajo de las asignaturas de Matemáticas y Ed. Física en esta escala los niveles de agrado son altos para todas las asignaturas.
- Dentro de “Satisfacción por la empresa” los Docentes que imparten la asignatura de Artes visuales poseen niveles bajos de satisfacción caso contrario con quienes realizan clases de Lenguaje.

Tabla N°23									
SATISFACCIÓN LABORAL									
MASCULINO CON TIPO DE CONTRATO 2 Y ASIGNATURAS									
ASIGNATURA	Lenguaje	Matemática	Historia	Cs. Naturales	Artes Visuales	Música	Ed. Física	Tecnología	Inglés
ESCALA									
Satisfacción por el trabajo en general	0,00	4,69	3,13	3,75	4,88	3,75	4,25	0,00	3,00
Satisfacción con el ambiente físico	0,00	4,00	3,64	3,57	4,57	2,43	3,64	0,00	3,43
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	0,00	4,58	3,42	4,33	3,83	4,17	4,29	0,00	3,33
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	0,00	4,08	3,17	4,00	4,83	3,50	3,71	0,00	3,17
Satisfacción con la relación con jefe	0,00	4,40	3,10	3,60	4,80	3,80	4,10	0,00	3,40
Satisfacción con la remuneración	0,00	3,17	3,83	3,00	5,00	2,33	3,25	0,00	2,67
Satisfacción con la autonomía	0,00	5,00	3,17	4,00	4,33	3,83	4,13	0,00	3,00
Satisfacción con el reconocimiento	0,00	4,50	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	0,00	4,00
Satisfacción por la sección o área	0,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,25	0,00	4,00
Satisfacción por la empresa	0,00	4,50	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	0,00	3,00

Fuente: Elaboración Propia.

- Para los Docentes de género masculino, con un tipo de contrato definido la “Satisfacción por el trabajo en general” en las asignaturas de Matemáticas y Artes

Visuales los niveles de satisfacción van del orden de 4,69 y 4,25, el resto de las asignaturas se mantienen en niveles medios.

- “Satisfacción con el ambiente físico” en esta escala los educadores de Música presentan disconformidad por no poseer ni los medios ni los espacios para realizar sus actividades dentro del aula.
- En la “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo” los pedagogos en términos generales relevan niveles medios de acuerdo a la escala observada.
- En la escala de “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo” se observan niveles medios del rango de 3,17 a 4,08 por lo cual sus posibilidades de desarrollo van desde estar neutros a poder aspirar a un contrato indefinido.
- La “Satisfacción con la relación con jefe” va desde niveles neutros como lo es en la asignatura de Inglés a niveles de agrado como lo es en la asignatura de Artes Visuales.
- Dentro de la escala de “Satisfacción con la remuneración” Se consideran en una situación de agrado los docentes de Artes Visuales con el resto de las asignaturas, a excepción de los docentes de inglés.
- La escala de “Satisfacción con la autonomía” posee niveles sobre salientes en todas las asignaturas a excepción de los docentes de Inglés quienes se consideran neutros en este aspecto.
- “Satisfacción con el reconocimiento” los docentes poseen apreciaciones neutras como lo es en el caso de Historia y Ed. Física. Caso contrario sucede en las asignaturas de Artes Visuales y Música donde su percepción a esta variable es muy Satisfecha alcanzando la ponderación máxima.

- “Satisfacción por la sección o área” posee niveles de neutralidad hacia muy satisfechos entre los docentes de todas las áreas.
- En la escala de “Satisfacción por la empresa” poseen mayor agrado los docentes de Artes Visuales, llegando a niveles medios con las asignaturas de Historia e inglés.

Tabla N°24									
SATISFACCIÓN LABORAL									
MUESTRA TOTAL SEGÚN ASIGNATURA									
ASIGNATURA	Lenguaje	Matemática	Historia	Cs. Naturales	Arts. Visuales	Música	Ed. Física	Tecnología	Inglés
ESCALA									
Satisfacción por el trabajo en general	3,51	3,89	3,59	3,59	3,96	3,82	3,48	3,69	3,65
Satisfacción con el ambiente físico	3,06	3,55	3,35	3,35	3,59	3,57	2,94	3,71	3,59
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	3,89	3,88	3,35	3,73	3,90	4,17	3,78	3,83	4,00
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	3,39	3,50	3,22	3,38	3,67	3,79	3,15	3,42	3,30
Satisfacción con la relación con jefe	3,67	3,78	3,25	3,60	3,83	3,97	3,58	3,70	3,73
Satisfacción con la remuneración	3,17	3,22	3,14	3,19	3,67	3,38	2,90	3,83	3,15
Satisfacción con la autonomía	3,62	3,86	3,44	3,46	3,93	4,00	3,50	3,42	3,83
Satisfacción con el reconocimiento	3,14	3,45	3,08	2,86	3,57	3,86	2,80	4,00	3,22
Satisfacción por la sección o área	3,86	4,14	3,67	3,64	4,14	3,86	3,70	3,50	3,89
Satisfacción por la empresa	3,86	3,70	3,50	3,36	3,71	4,00	3,50	4,00	3,78

Fuente: Elaboración Propia.

- La escala de “Satisfacción por el trabajo en general” revela que el total de docentes de todas las asignaturas, indiferente del tipo de contrato se mantiene en niveles neutros entre 3,48 a 3,89.
- “Satisfacción con el ambiente físico” enseña niveles neutros superando la media sus valores rondan entre 2,92 a 3,59.
- La escala de “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo” refleja que los docentes poseen niveles de agrado en las asignaturas de Música e Inglés, para el resto de las asignaturas se mantiene en niveles neutros.
- Dentro de la “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo” la escala refleja niveles de satisfacción aceptables para todas las asignaturas desde 3,15 hasta 3,79.
- El nivel de “Satisfacción con la relación con jefe” presentan igualdad permanecer en el tercer nivel de satisfacción de todas las asignaturas.
- Los docentes de la asignatura de Ed. Física presentan niveles de descontento antes la escala de “Satisfacción con la remuneración”, para el resto de las asignaturas se mantienen en niveles de agrado frente a sus remuneraciones.
- Los educadores de la asignatura de Música consideran más elevado su nivel de “Satisfacción con la autonomía” lo contrario sucede con la asignatura de Historia.
- La escala de “Satisfacción con el reconocimiento” muestra niveles de descontento del orden de 2,80 para las asignaturas de Ed. Física, 2,86 Cs. Naturales.
- Los niveles de “Satisfacción por la sección o área” reflejan niveles sobre salientes en las asignaturas de Matemáticas, Artes Visuales e inglés.
- Dentro de la “Satisfacción por la empresa” existe un nivel sobre saliente para las asignaturas de Música, Tecnología.

1.3 CORRELACIONES ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS VARIABLES

CUADRO N° 25 CORRELACIÓN DE					
SATISFACCIÓN LABORAL Y ASIGNATURA DE LENGUAJE					
ESCALA		ESCUELA	Manuel Amat y Juniet	Nueva República	Los Libertadores
Satisfacción por el trabajo en general	Correlación Coeficiente		-,038	,486*	-,071
	Sig. (2-tailed)		,865	,022	,754
Satisfacción con el ambiente físico	Correlación Coeficiente		-,183	,206	-,176
	Sig. (2-tailed)		,416	,358	,433
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	Correlación Coeficiente		-,114	,313	,133
	Sig. (2-tailed)		,615	,155	,555
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	Correlación Coeficiente		-,029	,404	-,355
	Sig. (2-tailed)		,899	,062	,105
Satisfacción con la relación con jefe	Correlación Coeficiente		-,162	,548**	-,014
	Sig. (2-tailed)		,472	,008	,949
Satisfacción con la remuneración	Correlación Coeficiente		-,400	,425*	-,061
	Sig. (2-tailed)		,065	,049	,789
Satisfacción con la autonomía	Correlación Coeficiente		-,230	,238	-,184
	Sig. (2-tailed)		,304	,286	,412
Satisfacción con el reconocimiento	Correlación Coeficiente		-,211	,252	,106
	Sig. (2-tailed)		,346	,258	,640
Satisfacción por la sección o área	Correlación Coeficiente		-,180	,355	-,487*
	Sig. (2-tailed)		,423	,105	,022
Satisfacción por la empresa	Correlación Coeficiente		-,174	,311	-,247
	Sig. (2-tailed)		,438	,159	,267
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
Spearman's rho					

En el cuadro N°25, se observa la correlación de las variables del resultado académico de los alumnos de las escuelas de Hualqui y satisfacción laboral en la muestra asignatura Lenguaje y Comunicación, por lo que se concluye:

- La variable de resultado académico de la escuela “Nueva República” con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción por el trabajo en general”, “Satisfacción con la relación con jefe”, “Satisfacción con la remuneración” tienen una relación estadísticamente significativa y positiva, por lo que a mayor resultado obtenidos por los docentes mayor es la satisfacción por el trabajo en general, con la relación con jefe y con la remuneración.
- La variable de resultado académico de la escuela “Los Libertadores” con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción por la sección o área” tienen una relación estadísticamente significativa y negativa, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes disminuye la satisfacción por la sección o área.

CUADRO N°26 CORRELACIÓN DE				
SATISFACCIÓN LABORAL Y ASIGNATURA DE MATEMATICAS				
ESCUELA		Manuel Amat y Juniet	Nueva República	Los Libertadores
ESCALA				
Satisfacción por el trabajo en general	Correlación Coeficiente	,523*	,750**	,396
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,084
Satisfacción con el ambiente físico	Correlación Coeficiente	,390	,626**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,089	,003	,000
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	Correlación Coeficiente	,212	,401	,306
	Sig. (2-tailed)	,369	,080	,189
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	Correlación Coeficiente	,396	,687**	,453*
	Sig. (2-tailed)	,084	,001	,045
Satisfacción con la relación con jefe	Correlación Coeficiente	,274	,572**	,451*
	Sig. (2-tailed)	,242	,008	,046
Satisfacción con la remuneración	Correlación Coeficiente	,304	,569**	,330
	Sig. (2-tailed)	,193	,009	,155
Satisfacción con la autonomía	Correlación Coeficiente	,445*	,631**	,274
	Sig. (2-tailed)	,049	,003	,243
Satisfacción con el reconocimiento	Correlación Coeficiente	,167	,261	,267
	Sig. (2-tailed)	,482	,267	,255
Satisfacción por la sección o área	Correlación Coeficiente	,396	,646**	,414
	Sig. (2-tailed)	,084	,002	,069
Satisfacción por la empresa	Correlación Coeficiente	,509*	,620**	,300
	Sig. (2-tailed)	,022	,004	,199
**. La Correlación es significativa al nivel de 0.01 (2 colas).				
*. Correlación es significativa al nivel de 0.05 (2 colas).				
Spearman's rho				

En el cuadro N°26, se observa la correlación de las variables del resultado académico de los alumnos de las escuelas de Hualqui y satisfacción laboral en la muestra asignatura Matemáticas, por lo que se concluye:

- La variable de resultado académico de la escuela “Manuel Amat y Juniet”, con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción por el trabajo en general”, “Satisfacción con la autonomía”, “Satisfacción por la empresa” tienen una relación estadísticamente significativa y positiva, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción por el trabajo en general, con la autonomía, por la empresa.
- La variable de resultado académico de la escuela “Nueva República”, con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción por el trabajo en general”, “Satisfacción con el ambiente físico”, “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo”, “Satisfacción con la relación con jefe”, “Satisfacción con la remuneración”, “Satisfacción con la autonomía”, “Satisfacción por la sección o área”, “Satisfacción por la empresa”. tienen una relación estadísticamente significativa y positiva, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción por el trabajo en general, por el ambiente físico, con la oportunidad de desarrollo, con la relación con jefe, con la remuneración, con la autonomía”, por la sección o área, por la empresa.
- La variable de resultado académico de la escuela “Los Libertadores”, con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción con el ambiente físico”, “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo”, “Satisfacción con la relación con

jefe” tienen una relación estadísticamente significativa y positiva, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción con el ambiente físico, con la oportunidad de desarrollo, la relación con jefe.

CUADRO N°27 CORRELACIÓN DE				
SATISFACCIÓN LABORAL Y ASIGNATURA DE HISTORIA				
ESCUELAS		Manuel Amat y Juniet	Nueva República	Los Libertadores
ESCALA				
Satisfacción por el trabajo en general	Correlación Coeficiente	,526	-,283	-,220
	Sig. (2-tailed)	,079	,373	,493
Satisfacción con el ambiente físico	Correlación Coeficiente	,555	,081	,090
	Sig. (2-tailed)	,061	,802	,781
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	Correlación Coeficiente	,495	-,288	-,025
	Sig. (2-tailed)	,102	,364	,939
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	Correlación Coeficiente	,463	-,408	-,262
	Sig. (2-tailed)	,129	,188	,411
Satisfacción con la relación con jefe	Correlación Coeficiente	,543	-,263	-,186
	Sig. (2-tailed)	,068	,409	,563
Satisfacción con la remuneración	Correlación Coeficiente	,675*	-,274	,149
	Sig. (2-tailed)	,016	,388	,645
Satisfacción con la autonomía	Correlación Coeficiente	,572	-,218	-,158
	Sig. (2-tailed)	,052	,496	,623
Satisfacción con el reconocimiento	Correlación Coeficiente	,245	-,312	-,334
	Sig. (2-tailed)	,443	,324	,288
Satisfacción por la sección o área	Correlación Coeficiente	,290	-,257	-,129
	Sig. (2-tailed)	,361	,419	,690
Satisfacción por la empresa	Correlación Coeficiente	,298	-,376	-,259
	Sig. (2-tailed)	,346	,229	,417
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
Spearman's rho				

En el cuadro N°27, se observa la correlación de las variables del resultado académico de los alumnos de las escuelas de Hualqui y satisfacción laboral en la muestra asignatura Historia, por lo que se concluye:

- La variable de resultado académico de la escuela “Manuel Amat y Juniet”, con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción con la remuneración”, tiene una relación estadísticamente significativa y positiva, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción con la remuneración.

CUADRO N°28 CORRELACIÓN DE				
SATISFACCIÓN LABORAL Y ASIGNATURA DE CIENCIAS NATURALES				
ESCUELA		Manuel Amat y Juniet	Nueva República	Los Libertadores
ESCALA				
Satisfacción por el trabajo en general	Correlación Coeficiente	,064	,506	,327
	Sig. (2-tailed)	,819	,054	,234
Satisfacción con el ambiente físico	Correlación Coeficiente	-,161	,413	,097
	Sig. (2-tailed)	,566	,126	,732
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	Correlación Coeficiente	,252	,703**	,502
	Sig. (2-tailed)	,364	,003	,056
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	Correlación Coeficiente	,074	,511	,427
	Sig. (2-tailed)	,794	,052	,113
Satisfacción con la relación con jefe	Correlación Coeficiente	,061	,410	,300
	Sig. (2-tailed)	,828	,129	,277
Satisfacción con la remuneración	Correlación Coeficiente'	-,001	,390	,233
	Sig. (2-tailed)	,997	,151	,403
Satisfacción con la autonomía	Correlación Coeficiente	,195	,471	,244
	Sig. (2-tailed)	,487	,076	,381
Satisfacción con el reconocimiento	Correlación Coeficiente	,082	,558*	,474
	Sig. (2-tailed)	,771	,031	,075
Satisfacción por la sección o área	Correlación Coeficiente	,202	,637*	,309
	Sig. (2-tailed)	,470	,011	,263
Satisfacción por la empresa	Correlación Coeficiente	,153	,599*	,293
	Sig. (2-tailed)	,586	,018	,289
**. La Correlación es significativa al nivel de 0.01 (2 colas).				
*. La Correlación es significativa al nivel de 0.05 (2 colas).				
Spearman's rho				

En el cuadro N°28, se observa la correlación de las variables del resultado académico de los alumnos de las escuelas de Hualqui y satisfacción laboral en la muestra asignatura Ciencias Naturales, por lo que se concluye:

- La variable de resultado académico de la escuela “Nueva República”, con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo”, “Satisfacción con el reconocimiento”, “Satisfacción por la sección o área”, “Satisfacción por la empresa”. tienen una relación estadísticamente significativa y positiva, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo, satisfacción con el reconocimiento, satisfacción por la sección o área y por la empresa.

CUADRO N°29 CORRELACIÓN DE				
SATISFACCIÓN LABORAL Y ASIGNATURA DE ARTES VISUALES				
ESCUELA		Manuel Amat y Juniet	Nueva República	Los Libertadores
ESCALA				
Satisfacción por el trabajo en general	Correlación Coeficiente	-,092	,377	-,176
	Sig. (2-tailed)	,814	,318	,651
Satisfacción con el ambiente físico	Correlación Coeficiente	,092	,437	-,084
	Sig. (2-tailed)	,813	,240	,830
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	Correlación Coeficiente	,067	,756*	-,462
	Sig. (2-tailed)	,864	,018	,210
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	Correlación Coeficiente	-,233	,300	-,100
	Sig. (2-tailed)	,546	,433	,798
Satisfacción con la relación con jefe	Correlación Coeficiente	-,243	,452	-,234
	Sig. (2-tailed)	,529	,222	,544
Satisfacción con la remuneración	Correlación Coeficiente	-,377	,385	-,251
	Sig. (2-tailed)	,318	,306	,515
Satisfacción con la autonomía	Correlación Coeficiente	,000	,433	-,383
	Sig. (2-tailed)	1,000	,244	,308
Satisfacción con el reconocimiento	Correlación Coeficiente	-,053	,369	,000
	Sig. (2-tailed)	,893	,329	1,000
Satisfacción por la sección o área	Correlación Coeficiente	-,105	,264	-,211
	Sig. (2-tailed)	,787	,493	,586
Satisfacción por la empresa	Correlación Coeficiente	-,225	,451	-,364
	Sig. (2-tailed)	,560	,224	,336
**. La Correlación es significativa al nivel de 0.01 (2 colas).				
*. La Correlación es significativa al nivel de 0.05 (2 colas).				
Spearman's rho				

En el cuadro N°29, se observa la correlación de las variables del resultado académico de los alumnos de las escuelas de Hualqui y satisfacción laboral en la muestra asignatura Artes Visuales, por lo que se concluye:

- La variable de resultado académico de la escuela “Nueva República”, con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo”, tienen una relación estadísticamente significativa y positiva, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción con la forma en como realiza el trabajo.

CUADRO N°30 CORRELACIÓN DE					
SATISFACCIÓN LABORAL Y ASIGNATURA DE MÚSICA					
ESCALA		ESCUELA	Manuel Amat y Juniet	Nueva República	Los Libertadores
Satisfacción por el trabajo en general	Correlación Coeficiente		,018	,073	-,716
	Sig. (2-tailed)		,969	,877	,071
Satisfacción con el ambiente físico	Correlación coeficiente		-,250	-,321	-,468
	Sig. (2-tailed)		,589	,482	,289
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	Correlación coeficiente		,109	-,636	-,055
	Sig. (2-tailed)		,816	,124	,907
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	Correlación coeficiente		,182	-,200	-,523
	Sig. (2-tailed)		,696	,667	,228
Satisfacción con la relación con jefe	Correlación coeficiente		-,168	-,225	-,623
	Sig. (2-tailed)		,718	,628	,135
Satisfacción con la remuneración	Correlación coeficiente		,018	-,600	-,459
	Sig. (2-tailed)		,969	,154	,301
Satisfacción con la autonomía	Correlación coeficiente		,000	-,214	-,505
	Sig. (2-tailed)		1,000	,645	,248
Satisfacción con el reconocimiento	Correlación Coeficiente		,418	,080	-,191
	Sig. (2-tailed)		,350	,865	,682
Satisfacción por la sección o área	Correlación Coeficiente		,038	-,510	-,353
	Sig. (2-tailed)		,936	,242	,438
Satisfacción por la empresa	Correlación Coeficiente		,267	-,267	,202
	Sig. (2-tailed)		,562	,562	,664
**. La Correlación es significativa al nivel de 0.01 (2 colas).					
*. La Correlación es significativa al nivel de 0.05 (2 colas).					
Spearman's rho					

En el cuadro N°30, se observa la correlación de las variables del resultado académico de los alumnos de las escuelas de Hualqui y satisfacción laboral en la muestra asignatura Música, por lo que se concluye:

- La variable de resultado académico de las tres escuelas con las variables de satisfacción laboral, no existe ninguna relación estadísticamente significativa.

CUADRO N°31 CORRELACIÓN DE				
SATISFACCIÓN LABORAL Y ASIGNATURA DE EDUCACIÓN FÍSICA Y SALUD				
ESCUELA		Manuel Amat y Juniet	Nueva República	Los Libertadores
ESCALA				
Satisfacción por el trabajo en general	Correlación Coeficiente	,604	,451	-,311
	Sig. (2-tailed)	,065	,191	,382
Satisfacción con el ambiente físico	Correlación Coeficiente	,238	,695*	,037
	Sig. (2-tailed)	,508	,026	,920
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	Correlación Coeficiente	,354	,787**	-,067
	Sig. (2-tailed)	,316	,007	,854
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	Correlación Coeficiente	,537	,384	-,299
	Sig. (2-tailed)	,110	,273	,402
Satisfacción con la relación con jefe	Correlación Coeficiente	,377	,924**	-,292
	Sig. (2-tailed)	,283	,000	,413
Satisfacción con la remuneración	correlación Coeficiente	,111	,593	-,303
	Sig. (2-tailed)	,760	,071	,396
Satisfacción con la autonomía	correlación Coeficiente	,511	,760*	-,243
	Sig. (2-tailed)	,132	,011	,498
Satisfacción con el reconocimiento	correlación Coeficiente	,258	,812**	-,107
	Sig. (2-tailed)	,472	,004	,769
Satisfacción por la sección o área	correlación Coeficiente	,638*	,475	-,410
	Sig. (2-tailed)	,047	,165	,239
Satisfacción por la empresa	correlación Coeficiente	,282	,806**	,007
	Sig. (2-tailed)	,430	,005	,986
**. La Correlación es significativa al nivel de 0.01 (2 colas).				
*. La Correlación es significativa al nivel de 0.05 (2 colas).				
Spearman's rho				

En el cuadro N°31, se observa la correlación de las variables del resultado académico de los alumnos de las escuelas de Hualqui y satisfacción laboral en la muestra asignatura Educación Física y Salud, por lo que se concluye que:

- La variable de resultado académico de la escuela “Manuel Amat y Juniet”, tiene una relación estadísticamente significativa y positiva con la variable de satisfacción laboral, “Satisfacción por la sección o área”, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción por la sección o área.
- La variable de resultado académico de la escuela “Nueva República”, tiene relación estadísticamente significativa y positiva con las variables de satisfacción laboral “satisfacción con el ambiente físico”, “satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo”, “satisfacción con la relación con jefe”, “satisfacción con la autonomía”, “satisfacción con el reconocimiento”, “satisfacción por la empresa”, en conclusión a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción en el ambiente físico, satisfacción en la forma en como realiza el trabajo, satisfacción con la relación con el jefe, satisfacción con la autonomía, satisfacción con el reconocimiento, satisfacción por la empresa.

CUADRO N°32 CORRELACIÓN DE					
SATISFACCIÓN LABORAL Y ASIGNATURA DE INGLÉS					
ESCALA		ESCUELA	Manuel Amat y Juniet	Nueva República	Los Libertadores
Satisfacción por el trabajo en general	correlación Coeficiente		,397	,733*	,300
	Sig. (2-tailed)		,291	,025	,434
Satisfacción con el ambiente físico	correlación Coeficiente		,340	,722*	,336
	Sig. (2-tailed)		,370	,028	,376
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	correlación Coeficiente		-,249	,560	,082
	Sig. (2-tailed)		,518	,117	,835
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	correlación Coeficiente		,599	,911**	,460
	Sig. (2-tailed)		,088	,001	,213
Satisfacción con la relación con jefe	correlación Coeficiente		,303	,810**	,248
	Sig. (2-tailed)		,429	,008	,520
Satisfacción con la remuneración	correlación Coeficiente		,101	,831**	,349
	Sig. (2-tailed)		,796	,005	,358
Satisfacción con la autonomía	correlación Coeficiente		,248	,675*	,366
	Sig. (2-tailed)		,520	,046	,333
Satisfacción con el reconocimiento	correlación Coeficiente		,442	,674*	,343
	Sig. (2-tailed)		,233	,047	,366
Satisfacción por la sección o área	correlación Coeficiente		,617	,669*	,523
	Sig. (2-tailed)		,077	,049	,148
Satisfacción por la empresa	correlación Coeficiente		,356	,601	,346
	Sig. (2-tailed)		,348	,087	,361
** . La Correlación es significativa al nivel de 0.01 (2 colas).					
* . La Correlación es significativa al nivel de 0.05 (2 colas).					
Spearman's rho					

En el cuadro N°32, se observa la correlación de las variables del resultado académico de los alumnos de las escuelas de Hualqui y satisfacción laboral en la muestra asignatura Inglés, por lo que se concluye:

- La variable de resultado académico de la escuela “Nueva República”, tiene una relación estadísticamente significativa y positiva con las variables de satisfacción laboral “satisfacción por el trabajo en general”, “satisfacción con el ambiente físico”, “satisfacción con la oportunidad de desarrollo”, “satisfacción con la relación con jefe”, “satisfacción con la remuneración”, “satisfacción con la autonomía”, “satisfacción con el reconocimiento”, “satisfacción por la sección o área”, por lo que a mayor resultado obtenido por los docentes mayor es la satisfacción por el trabajo en general, satisfacción en el ambiente físico, satisfacción con la oportunidad de desarrollo, satisfacción con la relación con el jefe, satisfacción con la remuneración, satisfacción con la autonomía, satisfacción con el reconocimiento, satisfacción por la sección o área.

2 CONCLUSIONES

En el siguiente capítulo se presentaran las conclusiones en relación a la satisfacción laboral de los docentes y el resultado académico de los alumnos en las escuelas urbanas de la comuna de Hualqui. Siendo el objetivo principal describir la relación entre las variables de satisfacción y resultado, para contrastar la hipótesis: el resultado académico de los alumnos de las escuelas urbanas de la comuna de Hualqui tiene correlación positiva con la satisfacción laboral de los docentes.

2.1 EN RELACIÓN AL MARCO TEÓRICO

2.1.1 SATISFACCIÓN LABORAL

El concepto de satisfacción laboral ha sido definido por diversos autores y por múltiples formas, según Locke (1976) define la satisfacción como en “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Definiéndolo como un estado placentero positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto.

Peiró (1984) distingue entre actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación con aspectos específicos del puesto de trabajo o de la organización y, la satisfacción con el trabajo, que sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. En el caso de la satisfacción laboral se trataría de una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

2.1.2 RESULTADO

El desempeño o resultado está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados. A través del desempeño se puede medir la variable de resultado, este se considera como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño reflejado por los estudiantes será evaluado a través del resultado de sus calificaciones semestrales. Milkovich & Boudreau (1994) Definen desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo.

2.2 CONCLUSION ESTUDIO EMPIRICO

2.2.1 UNIVERSO Y MUESTRA

Con respecto a la muestra de la investigación, se puede concluir que su tamaño es representativo, pues representa un 67% del total del universo. Un 35,93% corresponde a los docentes de la escuela Manuel Amat y Juniet, donde la edad promedio de los docentes es de 35,18 años con una antigüedad laboral de 8 años y 4 meses. El 33,98% corresponde a la escuela Nueva República donde el promedio de edad de los docentes corresponde a 39,57 años de edad, con una antigüedad laboral de 10,38 años, siendo la segunda escuela con mayor antigüedad laboral y finalmente el 30,09% de los encuestados corresponde a la escuela Los Libertadores, donde la edad promedio de los docentes es de 38,54 años, con la mayor antigüedad laboral de la comuna correspondiente a 11 años y 6 meses.

Referente al tipo de contrato en el género femenino tanto como el género masculino la mayoría de los docentes están con un contrato a plazo definido en el caso de las mujeres corresponde a un total de 52,32% y en el caso de los hombres corresponde a un 70,58%, para el tipo de contrato de plazo indefinido el estudio rebela que la menor cantidad de docentes están bajo este contrato, el 47,69% representa el género femenino y el 29,41% representa al género masculino.

En cuanto al género femenino la mayor cantidad de docentes imparten la asignatura de Lenguaje con un 24,41%, seguido de Matemáticas con un 19,76%. En cuanto al género masculino las asignaturas preferidas en las cuales existen mayor cantidad de docentes son Educación Física y Salud con un 29,41% seguido de Historia con un 17,64%.

La mayor cantidad de docentes por asignaturas según la investigación pertenece a las áreas de Lenguaje Comunicación con un 21,35% seguido de Matemáticas con un 19,41%, la asignatura que representa el menor porcentaje de pedagogo corresponde a Educación Tecnológica con un 1,94%.

2.2.2 PROMEDIOS DE LOS RESULTADOS SEGÚN ASIGNATURA

En base a los promedios obtenidos se agruparon todos los cursos pertenecientes a cada escuela con la finalidad de obtener el promedio total de las asignaturas:

- Lenguaje para la escuela Manuel Amat y Juniet el promedio total de todos los cursos de 1° a 8° básico fue de 5,67; para la escuela Nueva República 5,47 y

finalmente la puntuación más alta pertenece a la escuela Los Libertadores con un 5,76.

- Respecto a matemáticas el promedio total para la escuela Manuel Amat y Juniet fue un 5,70; la escuela Nueva República con un 5,67 y la escuela Los Libertadores con un 5,73.
- En el caso de Historia, Geografía y Ciencias Sociales los promedios son para la escuela Manuel Amat y Juniet 5,83; escuela Nueva República con un 5,91 y la escuela Los Libertadores 5,82.
- En tanto a Ciencias Naturales los promedios son: escuelas Manuel Amat y Juniet 5,89; Nueva República 5,66 y Los Libertadores 5,92.
- Con respecto a Artes Visuales y Tecnología los promedios son: escuela Manuel Amat y Juniet es 6,46; para la escuela Nueva República 6,46 y para la escuela Los Libertadores es de 6,40.
- En relación a Música los promedios son 6,49 para la escuela Manuel Amat y Juniet; 6,50 para la escuela Nueva República y finalmente para la escuela Los Libertadores 6,51.
- Con respecto a Educación Física y Salud los promedios son: 6,52 para la escuela Manuel Amat y Juniet, 6,45 para la escuela Nueva República y finalmente 6,60 para la escuela Los Libertadores.
- Por último Inglés los promedios totales de las notas de los alumnos correspondientes al primer semestre del 2016 son: para la escuela Manuel Amat y Juniet 5,85; para la escuela Nueva República 5,63 y finalmente para la escuela Los Libertadores 6,52.

2.2.3 PROMEDIOS DE SATISFACCION LABORAL SEGÚN GÉNERO FEMENINO

Los promedios de satisfacción laboral los subdividimos por género y los resultados obtenidos por las escuelas además por el tipo de contrato que poseen los docentes a la fecha. Para el género femenino los resultados según la distribución son:

- En la escala de “Satisfacción por el trabajo en general” la escuela Manuel Amat y Juniet reconoce como el nivel de satisfacción más alto tanto, para docentes del tipo de contrato indefinido y contrato definido.
- En la escala de “Satisfacción con el ambiente físico” nuevamente la escuela Manuel Amat y Juniet lidera en el nivel de satisfacción para ambos tipos de contratos. Esto se debe a la infraestructura, el cual posee diversos espacios recreativos los cuales se pueden utilizar por los profesores de: arte (pintando murales), por los profesores de Educación Física y Salud (actividades lúdicas y otros.)
- En la escala de “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo” la puntuación más alta se refleja en la escuela Manuel Amat y Juniet para los contratos de tipo indefinidos y definidos.
- En la escala de “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo” el menor puntaje fue reflejado por la escuela Los Libertadores con la misma ponderación para los contratos de tipos indefinidos y definidos.

- En la escala de nivel de “Satisfacción con la relación con jefe” la escuela Los Libertadores representa un nivel 3,06 para el contrato indefinidos y 3,05 para el contrato definido, Siendo el más bajo dentro de las 3 escuelas. La escuela Manuel Amat Juniet representa los más altos niveles. Creemos que estas variaciones entre los tipos de contrato se ven directamente relacionadas con el tipo de contrato ya que genera una mayor cercanía y afiliación hacia la institución donde el docente desarrolla su actividad pedagógica.
- En relación a la variable de “Satisfacción con la remuneración” los docentes con contrato del tipo definido se encuentran más satisfechos a excepción de la escuela Los Libertadores en donde los docentes de contrato indefinido se encuentran satisfechos con su nivel de remuneración.
- En “Satisfacción con la autonomía” los docentes de contrato definido se sienten más satisfechos. En relación con las escuelas los docentes de La Nueva República presentan mayor insatisfacción con su nivel de autonomía.
- En “Satisfacción con el reconocimiento” la puntuación más alta es para la escuela Manuel Amat y Juniet para contrato indefinido.
- En la escala de “Satisfacción por la sección o área” los docentes de contrato definido se sienten mayormente satisfechos que sus colegas con contrato indefinidos, los niveles más altos son en: escuela Manuel Amat y Juniet, Nueva República y finalmente los Libertadores.
- De acuerdo con la “Satisfacción por la empresa” los docentes de contrato Indefinido se encuentran con un mayor nivel, con excepción de la escuela Los Libertadores.

2.2.4 PROMEDIOS DE SATISFACCION LABORAL SEGÚN GÉNERO MASCULINO

- En la escala de “Satisfacción por el trabajo en general” los docentes de contrato indefinido en la escuela Manuel Amat y Juniet poseen un mayor nivel de satisfacción que sus colegas con el tipo de contrato definido, en la escuela Nueva República no tiene docentes de género masculino con contrato tipo indefinido, respecto a los docentes de contrato definido su satisfacción es superior a la media establecida, finalmente los docentes pertenecientes a la escuela Los Libertadores que poseen contrato definido se consideran más satisfechos.
- Respecto a la “Satisfacción con el ambiente físico” se consideran más satisfechos los docentes de la escuela Manuel Amat y Juniet con contrato definido, para la escuela Nueva República el nivel de satisfacción percibido por los docentes que poseen contratos del tipo indefinido y definido es igual.
- La escala de “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo”, no señala que los docentes con contrato definido se encuentran más satisfechos que los que poseen el tipo de contrato indefinido.
- “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo” en la escuela Manuel Amat y Juniet es superior en aquellos docentes con contrato indefinido, caso contrario es lo que sucede en la Escuela Los Libertadores y la escuela Nueva República refleja un buen nivel de satisfacción de 3,72.
- En la escala de “Satisfacción con la relación con jefe” solo se perciben niveles de satisfacción superior en la escuela Los Libertadores solo en los docentes de contrato

definido, los contratos de tipo indefinido en la misma escuela bordean valores de 2,87. Manteniendo esta escala en niveles medios.

- Respecto a la escala de “Satisfacción con la remuneración” se considera el nivel de satisfacción poco satisfecho para el tipo de contrato indefinido en la escuela Los Libertadores, siendo el caso contrario para la escuela Manuel Amat y Juniet. La escuela Nueva República mantiene niveles de satisfacción altos.
- “Satisfacción con la autonomía” es más elevada en aquellos docentes de tipo de contrato definido para todas las escuelas encuestadas.
- La “Satisfacción con el reconocimiento” demuestra que los docentes del tipo de contrato definido se consideran con más posibilidades de ser reconocidos dentro de sus escuelas, lo opuesto consideran los docentes varones que poseen el tipo de contrato indefinido.
- “Satisfacción por la sección o área” al igual que en la escala femenina los docentes que poseen el tipo de contrato definido se consideran más satisfechos en el área que realizan su labor, al contrario de los docentes que poseen contrato definido.
- En la escala de “Satisfacción por la empresa”, se consideran los docentes de contrato definido más satisfechos dentro de las 3 escuelas encuestadas.

2.2.4 SATISFACCION LABORAL DE LA MUESTRA TOTAL SEGÚN ASIGNATURAS

Los docentes que enseñan la asignatura de Artes Visuales poseen un nivel más alto de satisfacción promediada de un 3,80, seguido de los docentes que ejercen la asignatura de Tecnología con un 3,71. Según información extraída de los docentes que realizan esta asignatura se infiere que tu perspectiva de satisfacción es mayor que las otras asignaturas debido a la entrega de mayores recursos para realizar sus actividades dentro del aula, y el dinamismo que estas asignaturas requieren para tu desarrollo en aula.

Caso contrario sucede con los docentes de las siguientes asignaturas: Educación Física y Salud con un 3,33, seguido de Ciencias Naturales con un 3,42. Se infiere que los docentes de la asignatura de Educación física y Salud no tienen las mejores condiciones para el desarrollo de esta asignatura y junto con ello enseñar los distintos deportes debido a la falta de implementación, en el caso de la asignatura Ciencia Naturales las 3 escuelas no presentan un laboratorio para la investigación científica.

2.3 CORRELACION

2.3.2 CORRELACIONES DE LAS ASIGNATURAS DE LAS ESCUELAS DE LA COMUNA DE HUALQUI.

En la muestra de asignaturas se pueden apreciar que las dimensiones de satisfacción laboral y resultado académico de los alumnos. Tienen relación estadísticamente significativa y positiva.

Las dimensiones que se encuentran con relación estadísticamente significativas son:

- En Lenguaje y Comunicación la variable de resultado académico de la escuela Nueva República con las variables de satisfacción laboral, se presentan relaciones estadísticamente significativas positivas. “Satisfacción por el trabajo en general”, “Satisfacción con la relación con jefe”, “Satisfacción con la remuneración”. Esto se puede explicar porque los docentes al tener una buena relación con la jefatura, hace que exista una mejor comunicación para la toma de decisión, ya sea para solucionar conflictos o inquietudes que puedan existir dentro del establecimiento.
- En Lenguaje y Comunicación la variable de resultado académico de la escuela Los Libertadores con las variables de satisfacción laboral, presentan relaciones estadísticamente significativas Negativas con “Satisfacción por la sección o área”, Esto se explica por la insatisfacción en la asignatura desempeñada por los docentes.
- Matemáticas presenta correlaciones estadísticamente significativa y positiva en la variable de resultado académico de las escuelas Manuel Amat y Juniet, Nueva

República y Los Libertadores con la escala de satisfacción laboral, “Satisfacción por el trabajo en general”, Satisfacción con el ambiente físico”, “Satisfacción con la oportunidad de desarrollo”, “Satisfacción con la relación con jefe”, “Satisfacción con la remuneración”, “Satisfacción con la autonomía”, “Satisfacción por la sección o área”, “Satisfacción por la empresa”. Esto se explica porque la autonomía es una fortaleza para el buen aprendizaje en aula ya que se involucra el docente junto con la dificultad de aprendizaje que posee el alumno respecto a la satisfacción por el trabajo en general, la escuela impone normas de sana convivencia para que exista un ambiente grato.

- Con respecto a Historia, Geografía y Ciencias Sociales la variable de resultado académico de la escuela Manuel Amat y Juniet con las variables de satisfacción laboral, en “Satisfacción con la remuneración”, tiene una relación estadísticamente significativa y positiva. Esto se explica porque los docentes se encuentran satisfechos con la remuneración ya que reconocen el buen trabajo realizado por ellos.
- En relación a Ciencias Naturales la variable de resultado académico de la escuela Nueva República con las variables de satisfacción laboral, como “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo”, “Satisfacción con el reconocimiento”, “Satisfacción por la sección o área”, “Satisfacción por la empresa”. Esta relación se puede deber a que si se les permite a los docentes ser crear proyectos y asumir riesgos, sentirán que pueden tomar sus propias decisiones, y se les felicitará por investigaciones de proyectos que sean beneficiosos para la escuela, por lo cual esto

hará que se sienta satisfecho con el trabajo en general, por la escuela y además lo estarán reconociendo por su labor.

- En cuanto a Artes Visuales y Tecnología la variable de resultado académico de la escuela Nueva República con las variables de satisfacción laboral, en “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo”. Se puede explicar al recibir alguna acción de reconocimiento como una felicitación por contribuir a la escuela con proyectos.
- Con respecto a Educación Física y Salud presenta correlaciones estadísticamente significativa y positiva en la variable de resultado académico de las escuelas Manuel Amat y Juniet y Nueva República, “Satisfacción con el ambiente físico”, “Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo” “Satisfacción con la relación con jefe”, “Satisfacción con la autonomía”, “Satisfacción con el reconocimiento”, “Satisfacción por la sección o área”, “Satisfacción por la empresa”. En conclusión al tener una mayor comunicación con sus superiores en temas personales o sensibles, mayor es la satisfacción en como realiza el trabajo, satisfacción con la autonomía, satisfacción por la sección o área.
- Por ultimo Inglés la variable de resultado académico de la escuela Nueva República con las variables de satisfacción laboral, “Satisfacción por el trabajo en general”, “Satisfacción con el ambiente físico”, “satisfacción con la oportunidad de desarrollo”, “Satisfacción con la relación con jefe”, “Satisfacción con la remuneración”, “Satisfacción con la autonomía”, “Satisfacción con el reconocimiento”, “Satisfacción por la sección o área”. Esta relación se puede dar, ya que los docentes al percibir la confianza de comunicarse libremente con sus

superiores, atribuyen que tienen una buena relación con ellos y sienten que estos prestan atención a sus necesidades y respaldan las decisiones o planificaciones realizadas por los docentes.

2.3.3 HIPOTESIS

La hipótesis planteada en esta investigación es el “el resultado académico de los alumnos de las escuelas urbanas de la comuna de Hualqui tiene correlación positiva con la satisfacción laboral de los docentes”.

2.3.4 ESCUELA MANUEL AMAT Y JUNIET

En la muestra de la escuela Manuel Amat y Juniet con la asignatura de Matemáticas muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la dimensión de satisfacción laboral “por el trabajo en general”, “con la autonomía” y “por la empresa”.

En la asignatura de Historia se muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la escala de satisfacción laboral “con la remuneración”.

2.3.5 NUEVA REPÚBLICA

La asignatura de Lenguaje y Comunicación muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la dimensión de satisfacción laboral “por el trabajo general”, “en relación con el jefe” y “remuneración”.

La asignatura de Matemáticas muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la dimensión de satisfacción laboral “por el trabajo general”, “con el ambiente físico”,

“oportunidad de desarrollo”, “relación con jefe”, “remuneración”, “autonomía”, “sección o área” y “la empresa”

La asignatura de Ciencias Naturales muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la dimensión de satisfacción laboral “forma en como realiza el trabajo”, “reconociendo”, “sección o área” y “empresa”.

La asignatura de Artes Visuales muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la dimensión de satisfacción laboral “la forma en que realiza el trabajo”.

La asignatura de Educación Física y Salud muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la dimensión de satisfacción laboral “ambiente físico”, “forma en como realiza el trabajo”, “relación con jefe”, “autonomía”, “reconocimiento” y “empresa”.

La asignatura de Inglés muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la dimensión de satisfacción laboral “por el trabajo en general”, “con el ambiente físico”, “oportunidad de desarrollo”, “relación con jefe”, “remuneración”, “autonomía”, “reconocimiento” y “sección o área”.

2.3.6 LOS LIBERTADORES

La asignatura de Lenguaje y Comunicación muestra una relación estadísticamente significativa y negativa con la dimensión de satisfacción laboral “sección o área”. Por ende se concluye que esta escala de satisfacción no posee ningún tipo de relación respecto a las variables correlacionadas en esta investigación.

La asignatura de Matemáticas muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con la dimensión de satisfacción laboral “ambiente físico”, “oportunidad de desarrollo” y “relación con jefe”.

2.4 CONCLUSIÓN GENERAL

Según los resultados obtenidos, la hipótesis planteada “el resultado académico de los alumnos de las escuelas urbanas de la comuna de Hualqui tiene correlación positiva con la satisfacción laboral de los docentes”, se confirma en un 88%. Es decir, el desempeño de los docentes medido a través de las calificaciones parciales de los alumnos, si influye o es influido, de manera significativa en el nivel de satisfacción de los docentes (88%).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, R. (23 de 07 de 2012). *Motivación:* . Obtenido de El modelo de las tres necesidades de David McClelland: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/615051/Motivacion-El-Modelo-de-las-Tres-Necesidades-de-David-McClelland.html>
- Chiang M., S. M. (2008). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Organizaciones Del Sector Estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, Adaptación y Validación de Instrumentos.* Talca, Chile: Revista Universum de Universidad de Talca. Scielo, 2,23,67-85.
- Chiang, M. (2011). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Una Comparación Entre Hospitales Públicos De Alta y Baja Complejidad.* Venezuela: Revista Salud De Los Trabajadores.
- Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.* Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Chiavenato, I. (1999). *Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos.* Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional.* México: Mc Graw Hill.

Chile, B. D. (24 de Diciembre de 2012). *Comunidad Escolar*. Obtenido de [http://www.comunidadescolar.cl/marco_legal/Decretos/DECRETO%202960-2012%20\(aprueba%20plan%20y%20programas%20de%20estudio%201%C2%B0%20a%206%C2%B0%20basico\).pdf](http://www.comunidadescolar.cl/marco_legal/Decretos/DECRETO%202960-2012%20(aprueba%20plan%20y%20programas%20de%20estudio%201%C2%B0%20a%206%C2%B0%20basico).pdf)

Chinchilla, K. (2000). *Scampus*. Obtenido de Un sistema de evaluación del desempeño: aspectos a considerar en su diseño.: <http://www.5campus.org/leccion/sievade>.

Dawis, R. V. (1984). *A psychological theory of work adjustment* . Minneapolis: University of Minnesota Press.

Dolan S, V. R. (2007.). *La gestión de los recursos humanos. 3a ed.* . España: : McGraw-Hill; .

Gibson, J. I. (2001). *Las Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos.* . México: McGraw Hill.

Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and longitudinal analysis*. En *Libra Publishers*. New York.

I., C. (2002). *Gestión de talento humano.* . Bogotá: McGraw-Hill;.

Margarita Chiang Vega, N. G. (2014). *Satisfacción Laboral y Estilos De Liderazgo En Instituciones Públicas y Privadas De Educación En Chile*. Colombia: Revista Científica: "Cuadernos De Administración" Universidad Del Valle Cali. ISSN: Electrónico 2256-5078, ISSN: Impreso 0120-4645, Vol. 30N° 52 Pág. 65-74.

Milkovich G, B. J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. 6a ed.* México: Addison-Wesley Iberoamericana.

Mondy R, N. R. (2005). *Administración de Recursos Humanos. 9a ed.* . México: Pearson Educación.

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización.* . Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

PORTAFOLIO. (23 de AGOSTO de 2014). *PORTAFOLIO.* Obtenido de <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/treinta-edad-productividad-laboral-44588>

Robbis, S. (1995). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica (7a ed.).* México: Prentice Hill.

Schultz, D. P. (1990). *Psicología Industrial.* México: McGraw Hil.

Segurado Torres , A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología Social. *Psicothema, 14, n°4*, 828-836.

Sugey, T. V. (2009). Investigación de Campo. En *Insatisfacción.*

UNIVERSA. (27 de NOVIEMBRE de 2014). *UNIVERSA.* Obtenido de <http://noticias.universia.com.ar/empleo/noticia/2014/11/27/1115927/barreras-laborales-edad-personas-dejan-productivas-nivel-laboral.html>

