

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**



**ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES, EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA, CAMPUS ENSENADA.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA**

**ANGÉLICA CHAIREZ VENEGAS**

**Ensenada, B.C.**

**Junio 2014.**

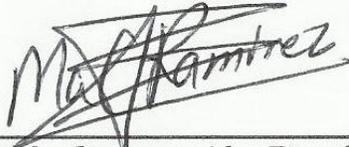
## CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de tesis:

  
\_\_\_\_\_  
Doctora Sonia Elizabeth Maldonado Radillo.

Aprobado por los Integrantes del Sínodo:

1.-

  
\_\_\_\_\_  
Doctora María Concepción Ramírez Barón.

2.-

  
\_\_\_\_\_  
Doctor Félix Jáuregui Heredia.

## **Dedicatoria y agradecimientos.**

Dedico esta tesis a mis padres, por sus enseñanzas y por apoyo incondicional, a mi hijo Dahan por ser la inspiración para seguir mejorado en mi formación profesional, a mis hermanos y amigos por estar siempre para mí.

Mi agradecimiento a mi asesor de Tesis, Dra. Sonia E. Maldonado Radillo, por sus observaciones, recomendaciones, sugerencias, y correcciones, en general por la dedicación brindada en desarrollo de esta investigación.

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por brindarme la beca que me permitió realizar la Maestría en Administración en UABC, una meta anhelada en mi vida.

Extiendo un agradecimiento especial al personal docente de FCAyS que tan amablemente participo en esta investigación.

## Resumen

Este trabajo presenta una investigación de tipo correlacional, cuantitativa, descriptiva, no experimental, orientada a identificar y describir las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional en una muestra compuesta por 58 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, de una universidad pública. Para la medición de la satisfacción laboral se aplicó la escala ESD, en lo relativo al compromiso organizacional se utilizó el cuestionario CATO, estos instrumentos fueron integrados por 30 y 21 ítems en escalamiento tipo Likert respectivamente, la confiabilidad de los mismos fue determinada a través del alfa de Cronbach obteniendo un índice de confiabilidad de 0.96 para la escala ESD y 0.93 para el cuestionario CATO. Los resultados obtenidos muestran que ambas actitudes se presentan en niveles mayormente altos y medios, sin embargo la correlación dada entre las variables de satisfacción laboral y, compromiso organizacional se observa débil tras obtenerse un resultado de .393 en la prueba R de Pearson. Los hallazgos realizados, brindan información sin precedentes que ofertan al área de Recursos humanos de esta universidad pública la oportunidad de mejorar las políticas que considere pertinentes para fortalecer estas actitudes.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, compromiso organizacional, actitudes, trabajo, docente.

## Abstract

This paper presents a correlational research, quantitative, descriptive, not experimental, aimed at identifying and describing the attitudes of job satisfaction and organizational commitment in a sample of 58 teachers from the Faculty of Management and Social Sciences, a public university type. To measure job satisfaction ESD scale was applied with regard to organizational commitment the CATO questionnaire was used , these instruments were composed of 30 and 21 items on Likert scaling respectively , reliability thereof was determined through obtaining a Cronbach alpha reliability index of 0.96 and 0.93 for the ESD scale questionnaire for CATO . The results show that both attitudes are presented in mostly high and medium levels, however given the correlation between variables job satisfaction and organizational commitment is seen weak after obtained a score of 393 on the Test of Pearson R. The findings, which provide unprecedented information offered to the Human Resources area of this public university the opportunity to improve policies it deems appropriate to strengthen these attitudes.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational commitment, attitudes, work, professors.

## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I. Marco teórico</b>	
1.1 Definiciones de organización.....	10
1.2 Comportamiento organizacional.....	11
1.3 Satisfacción laboral.....	12
1.3.1 Definiciones de satisfacción laboral.....	12
1.3.2 Teorías sobre satisfacción laboral.....	14
1.3.3 Antecedentes sobre satisfacción laboral en docentes.....	18
1.4 Compromiso Organizacional.....	25
1.4.1 Definiciones de compromiso organizacional.....	25
1.4.2 Teorías sobre compromiso organizacional.....	27
1.4.3 Antecedentes sobre compromiso organizacional.....	29
1.5 Marco contextual.....	33
1.5.1 El sistema de educación en México.....	33
1.5.2 Instituciones de educación superior en México.....	33
1.5.3 Universidades públicas estatales en nuestro país.....	35
1.5.4 Universidad Autónoma de Baja California.....	36
1.5.5 La Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales.....	37
1.5.6 Evaluación de las IES.....	39
1.5.7 La docencia.....	41
<b>Capítulo II. Metodología</b>	
2.1 Enfoque de la investigación.....	45
2.2 Nivel de investigación.....	45

2.3	Diseño de investigación.....	45
2.4	Población.....	46
2.5	Tipo de muestreo.....	47
2.6	Descripción de los instrumentos.....	47
2.7	Confiabilidad.....	50
2.8	Análisis de Datos.....	52
<b>Capítulo III. Resultados</b>		
3.1	Caracterización del perfil de los docentes.....	54
3.2	Niveles de satisfacción laboral en los docentes.....	56
3.2.1	Nivel global de satisfacción laboral.....	56
3.2.2	Nivel de satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo.....	56
3.2.3	Nivel de satisfacción laboral de los docentes de medio tiempo.....	57
3.3	Niveles de compromiso organizacional en docentes.....	58
3.3.1	Nivel global de compromiso organizacional.....	58
3.3.2	Nivel de compromiso organizacional de los docentes de tiempo completo.....	58
3.3.3	Nivel de compromiso organizacional de los docentes de medio tiempo.....	59
3.4	Correlación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.....	60
3.5	Discusiones.....	61
<b>Capítulo IV. Conclusiones y recomendaciones</b>		
4.1	Conclusiones y recomendaciones.....	65
<b>Referencias.....</b>		<b>69</b>

## Lista de Tablas

Numero	Página
Tabla 1.1 Definiciones de satisfacción laboral.....	13
Tabla 1.2 Estudios de satisfacción laboral en docentes.....	24
Tabla 1.3 Definiciones de compromiso organizacional.....	26
Tabla 1.4 Estudios de compromiso organizacional.....	32
Tabla 1.5 Tipología de las Instituciones de educación superior.....	34
Tabla 1.6 Universidades públicas en nuestro país.....	36
Tabla 1.7 Distribución de la matrícula de alumnos en FCAyS.....	38
Tabla 1.8 Programas educativos de licenciatura acreditados en FCAyS.....	41
Tabla 1.9 Distribución del personal Académico en FCAyS.....	42
Tabla 2.1 Composición de la Escala ESD.....	49
Tabla 2.2 Composición del Cuestionario sobre atributos de la organización, Allen & Meyer.....	50
Tabla 2.3 Escala de calificaciones, para el Alfa de Conbrach.....	51
Tabla 2.4 Resultados del Alfa de Conbrach.....	51
Tabla 2.5 Baremo de intensidad para satisfacción laboral.....	52
Tabla 2.6 Baremo de intensidad para compromiso organizacional.....	52
Tabla 2.7 Escala para la interpretación de la correlación.....	53
Tabla 3.1 Características demográficas y académicas básicas.....	55
Tabla 3.2 Satisfacción laboral global.....	56
Tabla 3.3 Satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo.....	57
Tabla 3.4 Satisfacción laboral de los docentes de medio tiempo.....	57
Tabla 3.5 Nivel global de compromiso organizacional.....	58
Tabla 3.6 Nivel de CO en docentes de tiempo completo.....	59
Tabla 3.7 Nivel de CO en docentes de medio tiempo.....	59
Tabla 3.8 Correlación entre SL y CO.....	61

## Lista de Anexos

<b>Numero</b>	<b>Página</b>
Anexo 1. Matriz de congruencia.....	75
Anexo 2. Operacionalización de las variables.....	76
Anexo 3. Instrumentos.....	77

## Introducción

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC) es una institución pública de servicios educativos de nivel superior en Baja California, que cumple con la función de formar integralmente, capacitar y actualizar a profesionistas autónomos, críticos y propositivos, con un alto sentido ético y de responsabilidad social y ecológica (UABC, Plan de desarrollo institucional 2011-2015).

Esta institución de educación superior como toda organización, cuenta con una amplia planta docente, que colabora para que UABC logre sus objetivos y cumpla su misión. Referente a esto se considera que el recurso humano, en este caso la planta docente, es un componente fundamental de la organización ya que ayuda a esta a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión (Chiavenato, 2000).

La presente investigación pretendió conocer si la satisfacción laboral en los docentes de medio tiempo y tiempo completo que laboran en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, campus Ensenada, de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), está relacionado con el compromiso organizacional que experimentan.

Éste estudio se cimentó en las teorías existentes del comportamiento organizacional que es un campo de estudio en el cual se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras, tienen en la conducta de las personas dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia del recurso humano (Robbins, 2004).

Dentro del comportamiento organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, son dos actitudes a las cuales, se ha prestado especial atención, por la influencia que ejercen sobre las personas al realizar una actividad encomendada por la organización (Robbins, 2004).

La satisfacción en el trabajo, se refiere a la actitud global de una persona hacia el trabajo que realiza. Si un individuo se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo mostrara una actitud positiva hacia el mismo (Amorós, 2007).

El compromiso con el trabajo, se puede definir como el nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que el implica y además considera su desempeño importante para la valoración personal. Los empleados que poseen un alto grado de compromiso por lo general poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia, pero sobre todo pronostica los niveles de rotación (Amorós, 2007).

La revisión de las teorías existentes y de la literatura, dio indicio de la gran relevancia para las instituciones encargadas de impartir educación, de contar con información actualizada, relativa a lo que acontece al interior de su planta docente fue este contexto que se ubicaron los resultados y conocimiento generado.

## Planteamiento del Problema

La universidad pública estatal donde se realizó el presente estudio, tiene como fines esenciales; la impartición de educación para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad. Organizar, realizar y fomentar programas de superación profesional y técnica, de acuerdo a las necesidades del estado de Baja California. Fomentar la investigación científica, humanística y el desarrollo tecnológico, dando preferencia a la resolución de problemas presentados en la región o en la nación. Así como organizar, realizar y fomentar, actividades a fin de difundir la cultura (Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, 1983).

Los resultados obtenidos en las actividades de impartición de educación de esta universidad pública estatal, son evaluados constantemente, a través de organizaciones las cuales vigilan los avances obtenidos en el logro del mejoramiento de la calidad en la educación tales como: la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENAEVA), el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), así como las evaluaciones realizadas por el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior. Dichas evaluaciones son muestra del interés que comparten las Instituciones de nivel superior (IES), las autoridades educativas, las organizaciones profesionales y amplios sectores sociales, por evaluar a las IES (Allende, 1999).

Considerando que esta Universidad declara como uno de sus fines esenciales la impartición de educación, aspecto que además es constantemente evaluado, y reconociendo que dicha labor que recae directamente sobre los docentes universitarios, se adoptó la tarea de reflexionar acerca de la gran relevancia para esta institución, de poder contar con información actual referente a su planta docente conocer y si esta contribuye con todo su potencial al logro de los objetivos, o bien conocer cuáles son las posibles limitantes que se estaban presentando y tener información que contribuya al logro de la excelencia en la realización de sus actividades.

La presente investigación fue motivada por la ausencia de información referente a los docentes universitarios, puesto que no fue posible encontrar evidencia sobre el conocimiento de las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional que experimentaba el personal docente que labora de tiempo completo y medio tiempo en esta institución pública de educación superior. Con base en lo anterior y dada la relevancia que tiene para una organización el comportamiento de su empleados, se consideró necesario la generación de información entorno a la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional que experimentaban los docentes.

Este trabajo inicio con la siguiente pregunta General de investigación:

¿Existe una relación entre satisfacción laboral y de compromiso organizacional, que prevalece en el personal docente que labora tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales perteneciente a la Universidad autónoma de Baja California Campus Ensenada?

#### Objetivo General

Identificar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal docente que labora tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada.

#### Preguntas específicas.

- ¿Cuál es el perfil del personal docente que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada?
- ¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral, que experimentan los docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada?

- ¿Cuál es el nivel de Compromiso organizacional que experimentan los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada?

#### Objetivos Específicos.

- Caracterizar el perfil de los docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada.
- Identificar el nivel de Satisfacción laboral en los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional en los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada.

#### Hipótesis

- Hipótesis: La satisfacción laboral en los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada, está relacionada con el compromiso organizacional que experimentan.
- Hipótesis Alternativa: La satisfacción laboral en los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada, no está relacionada con el compromiso organizacional que experimentan.

## Justificación del problema

En la actualidad las organizaciones, han dado gran relevancia al estudio de los recursos humanos, es a partir de estos estudios, que una organización puede implantar de manera conveniente, una estrategia dirigida al manejo adecuado de las personas, para lograr un aumento en la competitividad, y asegurar que se cumpla de manera adecuada con la misión y los objetivos establecidos. (Chiavenato, 2000).

Así autores como Robbins & Judge (2009) y Chiavenato (2000) otorgan validez a estas tendencias al sostener que el constante logro y alcance de la misión en una organización se convierten en una de sus principales metas. Y para el logro de estas, el recurso humano, es considerado un componente fundamental para la organización porque brinda a ésta la posibilidad de alcanzar sus objetivos y realizar su misión.

Los estudios relacionados con el recurso humano, generalmente están cimentados sobre las bases teóricas del comportamiento organizacional. Este campo de estudio, se enfoca a la indagación y aplicación de los conocimientos, relacionados con la manera en la que las personas (Tanto en lo individual como en grupos) actúan en las organizaciones, a su vez pretende identificar medios para que actúen más eficazmente (Davis & Newstrom, 2001).

Así, autores como Robbins & Judge (2009) destacan que el comportamiento de una persona dentro de una organización, se ve afectado por las actitudes que esta experimenta dentro de la misma. Basado en esto sostiene, que las actitudes cobran una relevancia significativa en cada uno de los procesos realizados por una organización, sin importar su índole.

Según Amoros (2007) existe una gran cantidad de investigaciones acerca del comportamiento organizacional, en las cuales se destaca el interés en dos actitudes, Tales son: la satisfacción en el trabajo, y el compromiso organizacional

El estudio de la satisfacción laboral ha adquirido gran importancia entre los investigadores organizacionales por la capacidad que tiene de afectar positiva o negativamente el desempeño de un individuo y en consecuencia impactar en el éxito organizacional, así lo resumen Dipp, Tena & Villanueva (2010) quienes adicionalmente, exponen las conclusiones encontradas en los estudios de Lawler (1992) y Pleffer (1994) en donde se resuelve que, las personas que participan activamente en sus trabajos tienen mayor posibilidad a estar motivados y satisfechos, lo que influirá positivamente en su rendimiento y por tanto impactará en la eficacia organizacional.

Por su parte el compromiso organizacional, posee una capacidad predictiva en la tasa de ausentismo y de renuncia, así como en el pronóstico de los niveles de rotación (Amorós, 2007). Esta actitud deriva en la decisión de permanencia en una organización, y esta decisión se basa en parte en el cálculo que realiza el trabajador, entre las inversiones realizadas por éste a lo largo del tiempo en la organización, y la pérdida de éstas si el trabajador dejara la organización, esto según Becker 1960 (Citado por Zamora, 2009). Esta perspectiva fue una de las primeras aproximaciones realizadas hacia la descripción de este constructo, y tiene relación con el compromiso calculativo reconocido décadas más tarde por Meyer & Allen 1984; 1990 (Citados por Zamora, 2009), quienes consideran que la decisión de permanencia en la organización involucra elementos de tipo afectivo, normativo, y calculativo.

Debido a la importancia y las repercusiones que pueden causar estas actitudes en una organización, se consideró de gran relevancia que la Universidad Autónoma de Baja California, tuviera la oportunidad de identificar y describir la satisfacción laboral y compromiso organizacional que experimentaba su planta docente.

Este trabajo tiene como propósito investigar los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional, y describir la relación entre ambas actitudes. La finalidad de este estudio es ofrecer, y aportar información y conocimiento actual y sin precedente para que a partir de ella se establezcan mecanismos o estrategias que favorezcan el buen desempeño de los docentes.

La UABC, como protagonista crítica y constructiva de la sociedad baja californiana, tiene como misión promover alternativas viables para el desarrollo social, económico, político y cultural de la entidad y del país, en condiciones de pluralidad, equidad, respeto y sustentabilidad, y con ello contribuir al logro de una sociedad más justa, democrática y respetuosa de su medioambiente, mediante: la formación integral, capacitación y actualización de profesionistas autónomos, críticos y propositivos, con un alto sentido ético y de responsabilidad social y ecológica, que les facilite convertirse en ciudadanos plenamente realizados, capaces de insertarse en la dinámica de un mundo globalizado, de enfrentar y resolver de manera creativa los retos que presenta su entorno actual y futuro (UABC 2012).

Además esta institución se encuentra orientada a alcanzar objetivos tales como; la acreditación de la calidad educativa, la obtención de buenos resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por organizaciones como: la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENAEVA), integración por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), así como las evaluaciones realizadas por el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (Allende, 1999).

El logro de los objetivos mencionados, así como el alcance de la misión constituyen un reto constante para esta organización, cuyo éxito depende en gran parte del desempeño en el trabajo de sus docentes. En esta investigación se generó información referente a las actitudes de, satisfacción laboral y compromiso organizacional, en base a la revisión teórica se detectó que éstas pueden posiblemente estar influyendo el desempeño de la planta docente, y es en medida en que se exploren, y describan será posible identificar y atender una determinada problemática.

#### Delimitación del alcance del problema

Esta investigación se limitó a estudiar las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional, por ser considerados, dos constructos de amplia

importancia para el comportamiento organizacional. Se estudiara únicamente al personal docente de la facultad de ciencias administrativas y sociales que labora de tiempo completo y medio tiempo en la universidad autónoma de Baja California en Ensenada.

A través de este estudio se pretende conocer la relación que existe entre estas dos actitudes, partiendo del acto de describirlas para después relacionar los resultados obtenidos en cada constructo.

El alcance será identificar y relacionar los niveles, de compromiso organizacional y la satisfacción laboral, que experimenta el personal docente que labora tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales perteneciente a la Universidad autónoma de Baja California, Campus Ensenada, durante 2013.

En este trabajo se ha decidido estudiar al personal docente de tiempo completo, y medio tiempo, debido a que el personal académico con este nombramiento es fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones de educación superior (Galaz, 2002).

Según Galaz (2002) "La relación laboral que guarda el personal de tiempo completo con sus instituciones le permite conocerlas íntimamente y estar en condiciones de opinar, con convencimiento de causa sobre una amplia variedad de sus aspectos organizacionales" (p. 48), Bajo este mismo conocimiento, se ha decidido ampliar el estudio al personal de medio tiempo.

## Capítulo I

### Marco Teórico

#### 1.1 Definición de organización.

El contacto con las organizaciones, se ha vuelto tan común en nuestra vida diaria que no siempre alcanzamos a percibir, el contacto que tenemos con éstas, podemos observarlas a través de grandes edificios, oficinas, anuncios publicitarios, áreas de trabajo, también podemos solicitar sus servicios, consumir sus productos o relacionarnos con sus empleados, sin ser conscientes de su existencia. Incluso aun cuando formamos parte de un equipo de trabajo no siempre es posible reconocer que se forma parte de una organización (Daft, 2007).

Sin embargo el elemento clave dentro de una organización, no lo constituye los bienes tangibles que posee, ni siquiera sus políticas o procedimientos, la clave radica en las personas que interactúan entre sí para realizar las funciones que llevarán a una organización a alcanzar sus metas (Daft, 2007).

Lo anterior se refleja en las definiciones que aportan diversos autores de teoría organizacional como; Amorós (2007) quien define a una organización como una unidad social, coordinada de forma consiente, conformada de personas y que funciona con una relativa continuidad para llegar a sus metas, por su parte Jones (2008) sostiene que una organización es una herramienta que adoptan las personas para coordinar sus acciones y lograr los fines, obtener lo que desean, o alcanzar sus metas. Una organización responde a una necesidad humana y el medio para satisfacerla.

Para fines de este estudio se considerara una organización según la definición de Amorós (2007).

## 1.2 Comportamiento organizacional

“El comportamiento organizacional es el estudio y la aplicación de los conocimientos sobre la manera en la que las personas (Tanto en lo individual como en grupos) actúa en las organizaciones, pretende identificar medios para que actúen más eficazmente. ” (Davis & Newstrom, 2001, p. 6). El comportamiento organizacional se caracteriza por ser una disciplina de carácter científico, cuyo acervo de conocimientos se enriquece bajo un enfoque multidisciplinario, con gran número de investigaciones y adelantos conceptuales (Davis & Newstrom, 2001)

Por su parte autores como Robbins & Judge (2009) consideran respecto al tema que el comportamiento de una persona dentro de una organización, se ve afectado por las actitudes que esta experimenta dentro de la misma.

Las actitudes son sentimientos, tendencias conductuales y creencias de los individuos de carácter duradero, acerca de individuos, grupos, ideas, situaciones u objetos específicos. Las actitudes son un reflejo de los antecedentes y las experiencias de un individuo y se adoptan en razón de toda una serie de fuerzas, entre ellas sus valores individuales, experiencias y personalidad (Robbins, & Judge, 2009).

Según Amorós (2007) la mayor parte de las investigaciones acerca del comportamiento organizacional, ha puesto interés especialmente en dos actitudes, las cuales son:

I. Satisfacción en el trabajo: que se refiere a la actitud global de un individuo hacia el trabajo. Si un individuo se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo mostrara una actitud positiva hacia el mismo.

II. Compromiso organizacional: el cual indica el grado en que un individuo se identifica con una organización y con sus metas, además experimenta un deseo por permanecer en ella como integrante, las investigaciones demuestran que existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el ausentismo y

la rotación, sobre todo en este último, pues demuestra ser un mejor indicador de la rotación que la satisfacción en el puesto.

### **1.3 Satisfacción en laboral**

Quizá la actitud de mayor interés para el comportamiento organizacional sea la actitud general hacia el trabajo o lo que se ha llamado satisfacción en el trabajo, esta resulta de gran interés para los gerentes conocer cuáles son las fuentes de satisfacción en el trabajo, pues esto los lleva a conocer que tipo acciones que pueden llevarse a cabo para mejorar esta actitud (Hellriegel, Slocum, Woodman 1999).

La satisfacción laboral ha sido una de las actitudes hacia el trabajo más estudiadas, desde que comenzó a ser considerada en estudios en los años treinta, como una pieza clave del comportamiento humano en ambientes de trabajo según Brief, (1998); Locke, (1976), (citados por Galaz, 2002). A partir de entonces una amplia cantidad de trabajos analizo sus efectos en las organizaciones.

Se han hallado relaciones con la calidad de vida, el buen estado de ánimo, la salud física y psíquica, el clima laboral, determinadas conductas laborales etc. (Locke, 1976; Spector, 1997; Fernández & Paravic, 2003) (citados por Benedito, Bonavia, & Llinares, 2007).

#### **1.3.1 Definiciones de satisfacción laboral**

La satisfacción laboral ha sido definida de múltiples formas, tantas como autores que han teorizado sobre él, estas aproximaciones conceptuales se han dividido en dos enfoques, el primero, adopta una serie de definiciones que se refieren a este constructo como; un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. Un segundo enfoque reconoce que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de ahí conciben la importancia que esta tiene sobre las conductas laborales, en general la definen como una actitud generalizada hacia el trabajo (Chiang & Ojeda, 2013).

A continuación en la tabla 1.1. Se presenta, las definiciones más relevantes sobre cada uno de los enfoques mencionados.

<b>Tabla 1.1 Definiciones de satisfacción laboral.</b>		
<b>I. Como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas</b>		
Año	Autor	Definición de satisfacción
1969	Smith, Kendal y Hulin	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.
1993	Newstrom & Davis	Un Conjunto de sentimientos y emociones Favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.
<b>II. Como una actitud generalizada ante el trabajo</b>		
Año	Autor	Definición de satisfacción
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuado por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.
1975	Schneider Y Snyder	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1986	Griffin & Baternan	Es un constructo global logrado a través de las facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.
1993	Garmedia y Parra Luna	La 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.
1996	Bravo, Peiro & 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.
2002	Davis & Newstrom	Consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados, principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera.
2011	Brief/ Brief & Weiss	Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas.

Fuente: Chiang & Núñez (2010).

Este trabajo adopta, un concepto perteneciente al segundo enfoque, este es proporcionada por Bravo et al. (Citados por Chiang, Martín, & Núñez, 2010) el cual

nos habla de satisfacción laboral como “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”, (p.156). Se adoptó el concepto de satisfacción laboral como un concepto globalizador que hace referencia a las actitudes de los individuos hacia diversos aspectos de su trabajo.

### **1.3.2 Teorías sobre satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral es una actitud que ha sido objeto de estudios e investigaciones científicas en los últimos años y resulta de gran interés por el impacto de esta en las organizaciones.

Weinert (1985) (citado por Benedito, Bonavia, & Llinares, 2007 ) plantea que el interés por esta actitud tiene relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, y propone las siguientes razones: la posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo, la posibilidad y demostración de la relación entre la satisfacción negativa y las pérdidas horarias, la relación posible entre satisfacción y clima organizativo la influencia de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida.

La literatura nos muestra muchas teorías relacionadas con la satisfacción laboral, analizada como un concepto global y, por tanto, unidimensional o bien como un concepto multidimensional considerando diferentes aspectos o facetas que pueden variar de forma independiente (Capelleras, 2001).

Chiang et al. (2010) indican que las teorías sobre satisfacción laboral pueden ser divididas en: teorías y modelos basados en el contenido, y teorías y modelos basados en el proceso. Estos autores identifican, que las teorías y modelos basados en el contenido, se fincan en las necesidades, y deseos del trabajador o bien en aspectos o facetas derivadas de la realización del trabajo, concluyen que a esta corriente pertenecen, la teoría físico-económica de Taylor (1911), el modelo

de la escuela de las relaciones humanas de Mayo (1946), la teoría de las necesidades de Mazlow (1957-1975), la teoría Bifactorial. Herzberg, Mausner y Snyderman (1959).

En los párrafos siguientes se muestra una descripción de las teorías y modelos de mayor aceptabilidad creados a partir del enfoque de contenido:

La teoría físico-económica de Taylor (1911) considera a la remuneración como un aspecto elemental en la satisfacción laboral, y como la única fuente motivacional (Chiang et al., 2010).

En el modelo de la escuela de las relaciones humanas de Mayo (1946), se muestra un diseño de la satisfacción en el trabajo, en donde consideraba la necesidad de aceptación y aprecio brindada por los compañeros de trabajo, eran más importantes que los incentivos físicos o económicos proporcionados por la organización, es por esta razón que le parecía evidente para obtener un buen desempeño de los trabajadores cuidar los factores psicológicos y sociales del trabajador (Chiang et al. 2010).

Teoría de las necesidades o teoría de la jerarquía de las necesidades Mazlow (1957-1975). Este autor determina que no solo las necesidades sociales son las responsables de la satisfacción laboral si no que estableció una serie de necesidades que se organizan y estructuran de forma jerárquica que van desde las más elementales hasta los planos más elevados, los cinco niveles identificados por Mazlow son: 1. Necesidades fisiológicas 2. Necesidades de seguridad 3. Necesidades de amor y sentido de pertenencia 4. Necesidades de estima y autorrealización. De acuerdo a esta teoría los empleados que resultaran mayormente satisfechos son aquellos que desarrollen puestos con la capacidad de cubrir una mayor cantidad de las necesidades citadas por este autor (Chiang, et al. 2010).

Teoría Bifactorial. Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) esta teoría es uno de los modelos más utilizados para explicar la satisfacción laboral la que mayor incidencia y significación ha tenido en investigaciones y estudios científicos en el campo de comportamiento y en específico de motivación laboral.

Herzberg (1959) estudió dos tipos de agentes laborales: Los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros hacen referencia a las condiciones del trabajo en un sentido extenso, incluye aspectos como: salario, las políticas de la organización, y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que reflejan la esencia del trabajo e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro (García, 2010).

Por otra parte los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen únicamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o pueden contribuir a revertirla cuando ya está implantada, pero no son capaces de producir satisfacción. La capacidad de producir satisfacción pertenece a los factores intrínsecos motivadores. Dicho en otras palabras la satisfacción laboral se da al cubrir los factores intrínsecos y la insatisfacción estará determinada por los factores extrínsecos cuando estos no le sean favorables al individuo (García, 2010).

De la misma manera, Chiang et al. (2010) identifican las teorías basadas en el proceso, consideran en esta categoría, las teorías que asumen que la satisfacción laboral, puede ser explicada investigando la interacción de variables, tales como; las necesidades, la percepción de equidad en el trabajo, las retribuciones, las expectativas, los valores. Consideran dentro de esta categoría, teorías como: la Teoría del ajuste del trabajo de Lofquist & Dawis (1969), la Teoría de Lofquist y Dawis (1984), la Teoría de Locke (1976, 1984), la Teoría del equilibrio de Lawler (1973).

Las teorías categorizadas por Chiang et al. (2010) en base al proceso son abordadas a mayor detalle en los párrafos siguientes:

Teoría del ajuste del trabajo de Lofquist y Dawis (1969) citados por Cáceres y cols. (2009), esta teoría asume dos puntos principales; que las personas son diferentes, los puestos son distintos y es necesario buscar el ajuste óptimo, entre estas diferencias. En este contexto, los esfuerzos se dirigen a detectar las necesidades del individuo y de la organización, para satisfacerla buscando individuos cuyas necesidades puedan satisfacerse en un determinado puesto de trabajo, al tiempo que se satisfacen las necesidades de la organización.

Lofquist & Dawis (1984) (citados por (Araujo, Ponce & García, 2010) establecieron que el grado de bondad de ajuste estará determinado por dos factores: a). el grado en que el trabajador posee las habilidades para cubrir las necesidades del puesto de trabajo, denominado resultado satisfactorio; b). el grado en que la organización satisface las necesidades y concuerda con los valores del trabajador, llevando a la satisfacción personal.

La Teoría de Locke (1976, 1984) en esta teoría se concluye una relación entre los valores y la satisfacción laboral de los individuos dentro de las organizaciones, planteo la importancia de los valores del individuo, de sus necesidades percepciones y juicios. El modelo conceptual de Locke se enfoca en los valores que una persona considera importantes, pueden ser obtenidos de la realización de su trabajo, destaca que la satisfacción laboral resulta de la percepción, de un puesto de trabajo que le permite el cumplimiento de estos valores, siendo a su vez estos congruentes para satisfacer sus necesidades básicas, ya sean físicas o psicológicas, en este modelo multivariable, es posible observar como las personas perciben los diversos aspectos del trabajo de una manera independiente, para sentir o no satisfacción relacionada con él, y a la vez satisfacer otras necesidades primarias o secundarias (Benedito, Bonavia, & Llinares, 2007).

Teoría del equilibrio de Lawler (1973) también nombrado modelo de la satisfacción por facetas o bien teoría de la discrepancia, establece que existe una

relación entre la satisfacción y el rendimiento y que esta mediada por las recompensas obtenidas o por la justicia percibida con respecto a las recompensas, reconoce que se dan a la vez dos tipos de procesos, uno de comparación intrapersonal y otra de comparación interpersonal. Para Lawler la satisfacción o insatisfacción se produce cuando se compara la diferencia entre la expectativa y la realidad de la recompensa, obtenida por la realización de un trabajo. Para desarrollar este modelo de satisfacción laboral Lawler partió de las diferentes facetas y aspectos del trabajo (Chiang y cols., 2010)

Las teorías que se han descrito han sido la base en muchas investigaciones al tratar de determinar, cuales son los principales factores que influyen en la satisfacción laboral y como se relaciona con otros constructos. En la última década ha crecido la cantidad de investigaciones referentes a la satisfacción laboral en docentes universitarios, donde destaca el reconocimiento y uso de las teorías anteriormente mencionadas.

### **1.3.3 Antecedentes sobre estudios de satisfacción laboral**

En la bibliografía disponible se encuentran reportadas gran número de investigaciones vinculadas con este tema, que son un reflejo, de que la satisfacción laboral, ha sido motivo de múltiples investigaciones en instituciones de educación superior, interesadas en caracterizar la satisfacción laboral experimentada por el personal docente.

A continuación se presenta un concentrado de estudios relativos a satisfacción laboral llevados a cabo instituciones de educación superior en los contextos; internacionales, nacional, y regional.

Estudios de satisfacción Laboral Estudios a Nivel Mundial.

La Satisfacción Académica de los profesores universitarios. Es un estudio realizado en la Universidad de Alicante en España, presentado por Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer, & González (2007), en donde se valoró el grado de satisfacción

laboral que experimentan los profesores universitarios con relación a variables como : la docencia e investigación; la relación que mantienen con los estudiantes y compañeros de trabajo; su situación académica y posibilidades de promoción profesional, además esta actitud se contrastó con los aspectos demográficos de la población, los resultados mostraron que las actividades académicas que producen mayor satisfacción entre el profesorado son la docencia y la relación con los estudiantes. Se encontró diferencias estadísticamente significativas en algunas de las tareas académicas examinadas debidas al género o categoría académica de los profesores, sin encontrar una diferencia respecto a la edad del profesorado. Estos datos se asemejan a los obtenidos en diferentes encuestas sobre satisfacción laboral realizadas entre profesores universitarios españoles.

Incidencia de la Satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Realizado por Fuentes (2006) es un estudio realizado en La universidad Autónoma del Sur y la Universidad de la Frontera en Temuco IX Región, Chile, en el evaluó las interrelaciones entre la satisfacción laboral docente, el clima social en el aula y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios, los resultados aportaron evidencia de que las variables de satisfacción laboral y el rendimiento académico de los alumnos se correlacionan significativamente.

La Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. González (2008) es un estudio realizado en los profesores universitarios de tecnología del estado de Zulia donde se estudia la prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. En donde después de realizar un análisis a las puntuaciones obtenidas de las variables; estrés laboral en los docentes y la satisfacción del desempeño laboral del personal docente de estos institutos, se estableció que no existe correlación entre las variables estudiadas esto significa que el estrés laboral en los docente no afecta los niveles de satisfacción con el trabajo.

Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de lima metropolitana. Es un estudio realizado por Álvarez (2007) sobre satisfacción y

fuentes de presión laboral en docentes universitarios de lima metropolitana, donde se concluyó que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa. En donde las variables estudiadas fueron; para fuentes de presión: con los factores Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula, presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, presiones originadas por la organización administrativa, flexibilidad con respecto a la tarea docente, y las variables utilizadas para medir la satisfacción laboral fueron: independencia, variedad, libertad de cátedra, línea de carrera, reconocimiento y distinciones, compensación económica, condiciones de trabajo, seguridad en el puesto, estatus, calidad y capacitación.

La satisfacción profesional del docente universitario un caso práctico. (Casillas 2007). Es un estudio llevado a cabo en la universidad pontificia de Salamanca, se midió la satisfacción laboral en las dimensiones de horario adecuado, horas de tutoría suficientes, número de horas de clase adecuado, disponibilidad de medios, adecuada información de la toma de decisiones por los Órganos de Gobierno, tiempo y medios para la investigación, suficiente dotación de libros, realización de trabajo en equipo con otros profesores, buen clima de trabajo y relaciones personales, valorado por el trabajo que realiza, retribución económica idónea por: docencia, gestión, investigación, otras tareas, intercambio científico- académico con otras universidades o instituciones, promedio de horas semanales de permanencia en la universidad, necesidades o sugerencias para mejorar la calidad de enseñanza.

Estudio comparativo sobre satisfacción laboral universitaria laboral en el núcleo de Anzoategui de la universidad de oriente. (Cáceres, Núñez & Rodríguez 2009). En este, analizaron siete factores en una escala validada que incluyó las dimensiones de condiciones físicas, aspectos económicos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo del personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, en dos periodos 2004 y 2009. Donde se encontraron resultados similares en los valores de las dimensiones en los diferentes años. Siendo en el estudio de 2009, aspectos como; las condiciones

físicas del recinto universitario y el aspecto económico los que relevan insatisfacción o condicionantes de la satisfacción laboral.

### **Estudios satisfacción laboral estudios a nivel nacional.**

Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. (Chan 2008). Este estudio, de tipo, exploratorio, descriptivo y correlacional, mostro que cuatro variables de investigación fueron predictoras de la satisfacción laboral entre los docentes de dicha universidad: el agrado por el trabajo docente, la supervisión docente, las condiciones laborales y el reconocimiento de los logros. Se concluyó que no existían efectos significativos sobre la satisfacción laboral en las variables demográficas.

Satisfacción laboral, identidad y preferencias de académicos en una Universidad pública estatal en México. (Zavala 2009). Este estudio fue dirigido a estudiar los factores demográficos relacionados con la satisfacción laboral en los docentes de tiempo completo, en una universidad pública estatal ubicada en el noreste de México se obtuvo conclusiones como que los académicos que se inclinan más por la docencia que por la investigación, son los que presentan niveles de satisfacción menores. También se observó que los académicos que tienen grados de maestría y licenciatura se encuentran más satisfechos con su trabajo, que los que tienen grados superiores como doctorado y posdoctorado.

Perfil del nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior privada. Araujo, Ponce & García (2010). Es un estudio donde los autores presentan una investigación sobre el perfil del nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior ubicada en el valle de Toluca, dicho estudio estuvo enfocado a estudiar aspectos del ambiente socio laboral de los docentes abarcando dimensiones como: organización académica, actividad docente, actividad de gestión, comunicación y coordinación, infraestructura y recursos de trabajo, formación profesional y disciplinaria, participación en la mejora, dedicación, motivación y reconocimiento, los resultados correspondientes

a esta investigación reportaron un nivel de satisfacción aceptable, en cuanto al nivel de satisfacción con su actividad docente se denota indiferencia en el 70% de los docentes, lo que implica poca atención en las condiciones que le ofrecía su ambiente socio laboral.

La Satisfacción Laboral y su relación con el entorno ético de las organizaciones. De Maldonado (2005) es un estudio donde el autor analiza factores que considera como determinantes en los profesores de la división de administración y finanzas del instituto tecnológico de estudios superiores de Monterrey, estos son: naturaleza del trabajo: docencia, investigación, deberes administrativos y de dirección, remuneración, promoción en el trabajo, supervisión de jefe inmediato, relación con compañeros de trabajo, condiciones físicas y facilidades de trabajo. Como conclusión se encontró que el nivel más alto de satisfacción del profesorado y por encima de los demás factores de satisfacción es del de docencia, este resultado es acorde a la satisfacción de necesidades intrínsecas del ser humano, es decir existe un sentimiento de realización personal y felicidad.

### **Antecedentes de estudios de satisfacción laboral en la región.**

La Satisfacción laboral de los académicos de una universidad pública estatal. (Galaz 2002). El principal propósito de este estudio llevado a cabo en UABC, era evaluar la satisfacción global con el trabajo académico y adicionalmente evaluarlo por faceta específica, así como identificar las variables predictoras de la satisfacción global con el trabajo. La población objeto de este estudio fueron, fueron los académicos de tiempo completo que laboran en UABC en Mexicali, Tijuana y Ensenada en sus diversas unidades académicas; escuelas, facultades e institutos de investigación, en todas las áreas existentes. Los académicos encuestados expresaron un nivel alto de ST global (83.9% afirmo estar satisfecho o muy satisfecho con su trabajo en general y con todas las actividades que se requieren de ellos). Los niveles altos de ST global parecieron estar asociados con las actividades de enseñanza y la autonomía que los académicos perciben tener en relación con estas, más que a las condiciones de trabajo pertinentes a la docencia. Así el 95.1% manifestó estar satisfecho con los cursos que se imparte;

91.4% dijo lo mismo con relación a la libertad de determinar el contenido y el método de sus cursos y por último el 78.1% afirmó estar satisfecho con la libertad para organizar sus actividades. La satisfacción con los aspectos relativos al desarrollo profesional fue por lo general baja en aspectos como: 52% en cuanto al tiempo para mantenerse actualizado y solo 40.5% y 31.6% con la posibilidad para avanzar de categoría o para ocupar una posición administrativa relativamente.

Los niveles de satisfacción laboral decrecieron en relación con las condiciones para el desarrollo profesional (54.7%), con la evaluación del trabajo, con el sistema de incentivos de la institución y con el salario académico, fueron relativamente bajos (37.7%, 15.9% y 14.5% respectivamente). por último la satisfacción con la seguridad en el trabajo y con su situación laboral fue señalada como regular (52.4% y 51.8%).

Coca (2004) realizó un estudio nombrado: cómo influyen las condiciones laborales que ofrece la UABC, en la satisfacción en el trabajo de los académicos que laboran en el nivel posgrado. Esta investigación correspondió a un estudio de tipo descriptivo comparativo, entre dos grupos de académicos a nivel posgrado en la UABC, esta investigación indagó sobre cómo influyen las condiciones laborales que ofrece la Universidad Autónoma de Baja California, en la satisfacción en el trabajo de los académicos que laboran específicamente en el nivel posgrado, para determinar las diferencias significativas entre dos grupos: los académicos encuestados en el estudio de Galaz (2002) y el grupo de académicos de posgrado encuestados en 2003, utilizando el mismo instrumento de medición para satisfacción laboral, la encuesta sobre actitudes laborales en académicos de la UABC. Los resultados muestran que a pesar de que pasaron cuatro años entre los estudios realizados, no se presentó una variación significativa en el grado de satisfacción en cuanto las condiciones de trabajo en los académicos que laboran a nivel posgrado.

En la tabla 1.2 presentada a continuación, se consideran algunos de los estudios más recientes sobre el tema, se expone cuáles han sido las dimensiones en que

este constructo ha sido explorado, y los instrumentos que se han considerado, para su investigación.

<b>Tabla 1.2 Estudios de satisfacción laboral en docentes.</b>					
<b>Autores</b>	Dipp, Tena. & Villanueva. (2010).	Chan, (2008)	Álvarez, (2007)	Fuentes, (2006)	Galaz, (2002)
<b>Contexto</b>	México	México	Perú	España	B.C. México
<b>Dimensiones estudiadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Relaciones interpersonales.</li> <li>-Desempeño profesional.</li> <li>-Condiciones laborales.</li> <li>-Valoración del trabajo desarrollado.</li> <li>-Participación.</li> <li>-Factores organizacionales.</li> <li>-Ambiente físico</li> <li>-Equipo directivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nivel de satisfacción en el trabajo.</li> <li>- Nivel de agrado del trabajo docente.</li> <li>- Nivel de autoestima.</li> <li>- Grado de involucramiento en roles familiares y hogareños.</li> <li>- Nivel de reconocimiento de logros.</li> <li>- Percepción del grado de equidad en el trato laboral.</li> <li>- Nivel de condiciones laborales.</li> <li>- Valoración de la supervisión docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción Intrínseca: (Subfactores: Independencia, variedad, libertad de cátedra, línea de carrera, reconocimiento o y distinciones).</li> <li>- Satisfacción Extrínseca: (Subfactores: Compensación económica, condiciones de trabajo, seguridad en el puesto, estatus, calidad de relaciones interpersonales, capacitación y perfeccionamiento del docente).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docencia.</li> <li>- Investigación.</li> <li>- Extensión.</li> <li>- Relaciones con los alumnos.</li> <li>- Relaciones con pares.</li> <li>- Relaciones con el medio.</li> <li>- Condiciones socio-laborales.</li> <li>- Gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores intrínsecos del trabajo (docencia, investigación, participación en el gobierno institucional, desarrollo profesional, ambiente colegiado y autonomía).</li> <li>- Factores contextuales (Condiciones de trabajo, supervisión y Evaluación, salario, relaciones laborales con la institución y liderazgo, y sentido de comunidad).</li> </ul>
<b>Instrumento de medición</b>	Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD). Barraza y Ortega (2009)	Satisfacción laboral de Salazar (2002). Adaptado por Delgado (2003).	Escala de Satisfacción Docente (ESD) de Álvarez (2007).	Satisfacción Laboral Docente (SALDU) Creado por el grupo de investigación EDINVEST_GR ANADA. (1993).	Cuestionario de satisfacción laboral en docentes de Galaz (2002).
<b>Técnica aplicada para determinar la confiabilidad</b>	Coeficiente Alfa de Cronbach. a= 0.93	Coeficiente Alfa de Cronbach. a= 0.93	Coeficiente Alfa de Cronbach. a= 0.93	Coeficiente Alfa de Cronbach. a=0.79 hasta a=0.95 por variable.	No especificado.

Fuente: elaboración propia.

Es posible observar, que no existe un instrumento generalizado para medir la satisfacción laboral. Si bien hay parámetros generales, basados en las teorías existentes, este tipo de instrumentos se han estado siendo adaptando a los diferentes contextos, profesiones y condiciones laborales (Dipp, Tena & Villanueva, 2010).

#### **1.4 Compromiso Organizacional.**

Autores como Hellriegel, Slocum & Woodman (1999) sostienen que el compromiso organizacional es considerada una actitud de trabajo importante dentro del comportamiento organizacional, éste consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, un compromiso organizacional intenso se caracteriza por: la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de mantenerse dentro de la organización.

##### **1.4.1 Definiciones de compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es considerado por Gallardo (2008) uno de los constructos pertenecientes al campo de la administración, del comportamiento organizacional y recursos humanos, mas desafiantes e investigados, desde su concepción desde 1970 ha pasado por varias fases. Considera que se trata de una actitud importante relacionado con el trabajo y el interés por su estudio parte de la capacidad de influir sobre el comportamiento de los empleados.

Según Barraza & Acosta (2008) el compromiso organizacional es uno de los conceptos más difíciles de conceptualizar en decisión unánime, entre los distintos autores y enfoques, ha sido complicado lograr que se satisfaga a académicos como a investigadores por igual, sostiene que en la actualidad el termino de compromiso organizacional está dividido en dos perspectivas para su conceptualización; el concepto de compromisos múltiples y el concepto multidimensional.

A continuación en la tabla 1.3 se presentan, diferentes conceptos adaptados para esta actitud según diversos autores en diferentes tiempos.

<b>Tabla 1.3 Definiciones de compromiso organizacional</b>		
<b>Año</b>	<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
1960	Becker	El compromiso surge cuando una persona, por la realización de las inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación.
1971	Sheldon	..Una actitud u orientación hacia la organización la cual vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización.
1977	Salancik	Un estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones.
1981	Morris y sherman	Actitud en forma de vínculo existente entre una organización y un individuo.
1982	Wiener	La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización.
1986	O'Reilly y chatman	Vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejara el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización.
1990	Allen y Meyer	Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con su organización y que tiene implicaciones en su decisión de seguir en ella.
1990	Mathieu y Sherman	Atadura o enlace de un individuo a una organización.
1998	Mowday, Porter, y Steers	Compromiso organizacional es la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella.

Fuente: Juaneda & González (2007).

Para referirnos en este trabajo a compromiso organizacional, adoptaremos el concepto de Allen y Meyer (1990) quienes identifican al compromiso organización como un estado psicológico, que influye en la relación del empleado con su organización y que tiene repercusiones en la decisión de continuar en ella. Se adopta este concepto ya que en esta definición se reconoce la capacidad de esta actitud en la decisión por parte de los individuos de seguir en la organización, y por la gran aceptación de las dimensiones que le otorga a partir de considerarla un estado psicológico.

### **1.4.2 Teorías sobre compromiso organizacional**

Desde las primeras investigaciones, el estudio del compromiso está marcado por la multidisciplinariedad, debido a esta característica este constructo ha sido definido, medido y estudiado de forma muy variada a lo largo de los años, según diversos autores citados por Gallardo (2008) tales como; Mathieu & Zajac, 1990; Mowday et al., 1982, Morrow, 1993; Richers, 1985; Meyer y Allen, 1991; Meyer & Herscovich, 2001.

Según Gallardo (2008) el origen de los estudios dirigidos a investigar el compromiso organizacional se puede ubicar en el trabajo de Porter et al. (1974); Mowday et al., (1982). Estos autores tomaban como punto central la naturaleza intrínseca del compromiso, observaban y trabajaban este constructo como un concepto unidimensional, centrado específicamente a la dimensión afectiva.

Mowday et al., 1982 (citado por Medina 2000, p.230), resume que las investigaciones referentes a compromiso organizacional, se han basado principalmente en dos perspectivas, la conductual y la actitudinal. La "perspectiva conductual" (compromiso conductual) se enfoca en los indicadores observables del compromiso, y es percibido como el resultado de una serie de beneficios acumulados por el hecho de pertenecer a la organización, y también toma en cuenta los costos que implicaría por su abandono.

En la "perspectiva actitudinal", se reconoce la fuerza de la identificación de un individuo con la organización y esta se basa en factores como las creencia en las metas, la adopción de los valores de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de esta y el deseo de permanecer, se describe como una unión afectiva e identificación psicológica con la organización.

Por su parte Barraza & Acosta (2008) reconocen que el estudio del compromiso organizacional ha adoptado tres perspectivas diferentes que se menciona a continuación, estas le otorgan un enfoque al concepto. En primer lugar mencionan

la perspectiva del intercambio social, en donde el compromiso organizacional es definido como la relación que establece el individuo con su organización, consecuencia de las pequeñas inversiones realizadas a través del tiempo, al cambiar una persona de organización implicaría sacrificar las inversiones realizadas. Mientras que en la perspectiva llamada de atribución, se define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere, cuando acepta realizar un trabajo, puede ser interpretada como ética del trabajo definida, como una responsabilidad del individuo de realizar un esfuerzo por realizar bien su trabajo. Por último en la Perspectiva psicológica, el compromiso organizacional se concibe como una fuerza de identificación e implicación entre el individuo y la organización. Se caracteriza por: un fuerte deseo de pertenencia con una organización en particular; el hecho de mantener altos niveles de esfuerzo que beneficie a la organización, una firme creencia y aceptación de los valores y metas de la organización (Barraza & Acosta, 2008).

En 1986 en el Modelo de O' Reilly y Chatman (citados por Gallardo, 2008) se afirmó que el compromiso refleja un vínculo psicológico que une al individuo con la organización, se argumentó que este podía tomar tres formas, a las que nombraron: conformidad, identificación e interiorización. La conformidad refiere la adopción de actitudes y conductas para obtener recompensas específicas. La identificación se da cuando los empleados se experimentan orgullo de pertenecer a un grupo, respetando sus valores y logros, pero sin adoptarlos como propios. La interiorización se da cuando los valores individuales coinciden con los de la organización.

Según Gallardo (2008) autores como Meyer & Allen coincidían con O'Reilly & Chatman en el hecho de ver al compromiso organizacional, como un estado psicológico, que definía las características entre el empleado y la organización además de que influía sobre la decisión de continuar o no con la organización. En 1984 propusieron un modelo bidimensional para medir el compromiso organizacional, entre lo que distinguían como el compromiso afectivo y de

continuidad. En 1990, Allen y Meyer añadieron una tercera dimensión a su modelo, el compromiso normativo (Gallardo, 2008).

De manera que Meyer y Allen, concebían dimensiones para compromiso organizacional, según sus propias conclusiones, las definían y las explicaban de la siguiente manera; El compromiso afectivo: es el grado en el cual un empleado desea permanecer en la organización, le importa la misma y está dispuesto a realizar un esfuerzo por ella. El Compromiso de continuidad: es el grado en el cual un empleado cree que debe permanecer en la organización debido al tiempo, dinero, y esfuerzo que ha invertido en la misma, o la dificultad que tendrá para encontrar otro empleo. Compromiso normativo: es el grado en el cual un empleado se siente obligado con la organización y, como resultado de esta obligación, debe permanecer en ella (Aamodt & cols., 2010).

#### **1.4.3 Antecedentes sobre compromiso organizacional en docentes**

El compromiso organizacional es un concepto que poco estudiado en el ámbito educativo, esto fue observado en la revisión de la literatura sin embargo, se encuentran reportadas algunas investigaciones en los ámbitos internacionales y nacionales las cuales se reseñan a continuación.

#### **Estudios de Compromiso organizacional, estudios a nivel internacional.**

Compromisos Organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. (Zamora 2009). En este estudio, la muestra fue constituida por 539 profesores de enseñanza básica de Santiago de Chile, este estudio pondero los compromisos organizacionales utilizando según el autor el modelo multidimensional propuesto por Allen & Meyer (1990, 1993) y Meyer, Allen & Smith (1993). Este modelo caracteriza tres tipos de compromisos: afectivo, calculativo y normativo. Los resultados indicaron que el compromiso afectivo explica en mejor medida la intención de permanencia. No obstante, para un mejor ajuste se requiere integrar aspectos normativos a la dimensión afectiva.

Por otra parte, se distingue que el compromiso calculativo es relevante, aunque su poder explicativo es significativamente menor que el afectivo.

El compromiso organizacional (CO) docente y la educación superior: una revisión en América latina durante la última década. En este estudio realizado por Betanzos & Paz (2013) sobre el compromiso organizacional, se seleccionaron cincuenta y cinco trabajos publicados en revistas científicas de administración, psicología y educación, relativos al tema, para estudiar y contrastar resultados, encontrándose que el modelo tridimensional de Meyer y Allen es el más aplicado para la medición de tal constructo, y que el que el compromiso de continuidad se presenta con menor intensidad en la mayoría las investigaciones.

El empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano es un estudio presentado por García, Useche & Schlesinger (2014) este estudio se enfoca en determinar la relación del empowerment con el compromiso organizacional en una muestra estratificada compuesta por 139 docentes pertenecientes a las universidades del Estado de Zulia. Los resultados indicaron que tanto los elementos como la misma naturaleza del empowerment influyen significativa y directamente sobre el compromiso organizacional; debido a la influencia de variables como; toma de decisiones, la responsabilidad compartida, el conocimiento, el trabajo en equipo, la autonomía. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aunque no se dio a conocer que el instrumento ni las dimensiones asignadas para la variable de compromiso organizacional.

Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional, un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira es un estudio presentado por Câmara en 2012, tal estudio tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la cultura organizacional de los centros educativos, los tipos de conflicto vividos entre los profesores y su nivel de compromiso organizacional. La muestra fue constituida por 513 profesores, distribuidos en 63 instituciones escolares de la Región Autónoma de Madeira y aplicándose Según refiere el autor un instrumento para la escala de compromiso organizacional

(adaptada por Gomes, 2006). Los resultados revelaron la existencia de diferencias al nivel de los tipos de conflicto, dependiendo del género, edad y categoría profesional de los profesores y del tipo de centro educativo y se observaron también variaciones significativas en los factores de la cultura organizacional, dependiendo de la tipología de los centros educativos y del género y grupo profesional de los profesores. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el Índice de afiliación, orientación hacia el futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto de proceso.

### **Estudios de Compromiso organizacional a nivel nacional.**

Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Barraza & Acosta (2008), en esta investigación llevado a cabo en una institución de educación media superior (IEMS), de la ciudad de Durango se planteó como objetivo central identificar las características del compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Los principales resultados afirman la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva. El estudio de este constructo se llevó a cabo estudiándolo en tres dimensiones; compromiso afectivo, compromiso calculado compromiso normativo y una escala global, Se consolida la idea, de que a diferencia de lo docentes de educación básica, los de EMS tienen mayor compromiso organizacional; además se reafirma la prevalencia de la dimensión afectiva del compromiso organizacional entre ellos.

En el estudio llamado, el compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima, de Ramos (2005) se encontró una relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima. También el estudio arrojó un compromiso organizacional de nivel medio. Para medir el grado y tipo de compromiso organizacional se adoptó el modelo de Allen & Meller.

A continuación en la tabla 1.4 se exponen, algunos de los estudios más recientes sobre el tema, cuáles han sido las dimensiones en que este constructo ha sido explorado, y los instrumentos que se han considerado, para su investigación.

<b>Tabla 1.4 Estudios de compromiso organizacional en docentes universitarios.</b>				
<b>Autores</b>	Betanzos & Paz (2011)	Ramos (2005)	Zamora (2009)	Barraza & Acosta (2008)
<b>Contexto</b>	Latinoamérica	México	Chile	México
<b>Dimensiones estudiadas</b>	-Compromiso afectivo. - Compromiso calculativo. - Compromiso normativo.	- Compromiso afectivo - Compromiso normativo - Compromiso calculado.	-Intención de permanencia - Compromiso afectivo. -Compromiso calculativo. - Compromiso normativo	-Compromiso afectivo - Compromiso -Normativo
<b>Instrumento de medición</b>	Estudio de tipo exploratorio	Adaptación de la escala de Meyer & Allen.	Cuestionario de elaboración propia, basado en la Escala de Meyer & Allen.	Instrumento elaborado considerando el cuestionario de Allen y Meyer (1990)
<b>Técnica aplicada para determinar la confiabilidad</b>	No aplica	No especificada	Alpha estandarizado para cada dimensión Oscilando desde 0.7383 hasta 0.8491 por dimensión	Alpha de cronbach global de 0.81

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la revisión de las teorías sobre compromiso organizacional, se observa que el interés por su estudio, parte de la capacidad que posee ésta actitud de influir sobre el comportamiento de los individuos dentro de una organización, se puede identificar a la teoría de Allen & Mayer como la más popular entre las investigaciones realizadas sobre éste constructo y la que cuenta con mayor aceptación, fue así que para referirnos en este trabajo a compromiso organizacional, se adoptó el concepto referido por estos autores y fue en relación a estos hechos que se eligió utilizar el cuestionario de Allen & Meyer para medir el compromiso organizacional entre los docentes de tiempo completo de UABC.

## **1.5 Marco contextual**

### **1.5.1 El sistema de educación en México**

La educación puede ser descrita como una palanca de desarrollo que permite no solamente incrementar el capital humano, sino también fortalecer la cohesión y justicia sociales, enriquece la cultura, pero sobre todo contribuye a consolidar la democracia y la identidad nacional basada en la diversidad cultural (SES, 2012).

La Secretaría de Educación Pública SEP es la dependencia del gobierno federal encargada de crear las condiciones que permitan asegurar el acceso de la población mexicana a una educación de calidad, en el nivel y modalidad que la requiera y en la localidad donde la demande. SEP (2012). Esta secretaria a través de la Ley General de Educación establece tres tipos de educación: básica, media superior y superior. En dicha ley se reconocen como niveles pertenecientes a la educación básica al preescolar, primaria y secundaria, como niveles de educación media, a los de educación técnica y bachillerato, como niveles de educación superior a los de técnico superior, licenciatura y posgrado SES (2012).

### **1.5.2 Las instituciones de educación superior en México.**

Dentro de la Secretaria de Educación Pública, la Subsecretaría de Educación Superior (SES) es el área encargada de impulsar una educación de calidad que permita la formación de profesionistas competitivos y comprometidos con el desarrollo regional y nacional, y que contribuya a la edificación de una sociedad más justa. Mediante de sus diferentes políticas públicas, planes y programas, la SES es la encargada de brindar una educación equitativa, pertinente, flexible, innovadora, diversificada y de amplia cobertura. Con el objetivo de fortalecer un Sistema de Educación Superior cada vez más integrado y articulado, fomentador de la equidad en la educación, de la permanencia de los estudiantes y actualización de los egresados (SES 2012).

Las instituciones de educación superior (IES) están agrupadas en tres subsistemas: universitario, tecnológico y normal (Allende, 1999).

Las IES que pertenecen a la secretaria de educación superior realizan las funciones vitales de docencia, investigación y difusión de la cultura y extensión de los servicios. De la misma manera llevan a cabo acciones de planeación, evaluación, administración y vinculación con los sectores social y productivo (Allende, 1999).

Además las IES pueden clasificarse también en términos de la naturaleza de su oferta educativa y de las funciones que en ellas se realizan. La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) desarrolló en 1999 una clasificación de las IES (Cruz & Cruz, 2008).

La Tabla 1.5 presentada a continuación muestra los diferentes tipos de instituciones de educación superior en nuestro país.

**Tabla 1.5 Tipología de las Instituciones de Educación Superior**

1. Subsistema de universidades públicas federales.	7. Subsistema de universidades públicas interculturales
2. Subsistema de universidades públicas estatales.	8. Instituciones particulares
3. Subsistema de educación tecnológica	9. Instituciones de formación docente.
4. Subsistema de otras instituciones públicas	10. Subsistema de centros públicos de investigación
5. Universidades tecnológicas públicas	11. Otras instituciones públicas.
6. Universidades politécnicas públicas	

Fuente: Cruz & Cruz, (2008).

Este tipo de instituciones no solo están reguladas como ya se mencionó por la subsecretaría de educación superior y si no que además son atendidas por las Secretarías de Educación de cada entidad federativa. Las acciones gubernamentales de fomento y fortalecimiento se realizan en el marco de total respeto por la autonomía de las universidades que poseen esta naturaleza,

autonomía que está garantizada por la Constitución. Además, la SEP otorga autorización para el funcionamiento y reconocimiento oficial de validez de estudios a las instituciones particulares cuando satisfacen los requisitos establecidos en la normatividad establecida, y posteriormente supervisa sus actividades (Allende, 1999).

La naturaleza jurídica de las IES, está determinada en sus Leyes Orgánicas y Estatutos Generales. Entre otras cosas esta naturaleza señala, el tipo de relación que guarda la institución con la administración pública federal o estatal; según esta condición las instituciones son públicas o particulares. Las primeras son creadas por el gobierno federal o los gobiernos estatales y pueden constituirse como instituciones centralizadas u organismos descentralizados. A su vez estos pueden ser instituciones autónomas o no autónomas (Allende, 1999).

### **1.5.3 Universidades Públicas Estatales en nuestro país**

“Los Subsistema de universidades públicas estatales: Son el conjunto de IES con fondos estatales pero gobernadas por sí mismas, la mayoría de ellas son autónomas. Estas instituciones son organismos descentralizados de los gobiernos de los estados y desarrollan las funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura” (Cruz & Cruz, 2008, p.297).

Estos organismos constituyen para el sistema de educación gratuita de nuestro país el último de los eslabones, en el cual se consolida la integración de la educación impartida, en los niveles de educación, primaria secundaria y media superior, esta consolidación y la articulación entre los distintos niveles de educación constituyen los mayores retos de la educación en nuestro país. (Sep. 2007), (citado en UABC el plan de desarrollo institucional 2011-2015)

Actualmente el subsistema de Universidades Publicas en nuestro país, está conformado por 34 instituciones, las cuales son presentadas en la tabla 1.6

**Tabla 1.6 Universidades públicas en nuestro país (UPES).**

1. Universidad Autónoma de Aguascalientes	18. Universidad Autónoma del Estado de Morelos
2. Universidad Autónoma de Baja California	19. Universidad Autónoma de Nayarit
3. Universidad Autónoma de Baja California sur	20. Universidad Autónoma de Nuevo León
4. Universidad Autónoma de Campeche	21. Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca
5. Universidad Autónoma del Carmen	22. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
6. Universidad Autónoma de Coahuila	23. Universidad Autónoma de Querétaro
7. Universidad de Colima	24. Universidad de Quintana Roo
8. Universidad Autónoma de Chiapas	25. Universidad Autónoma de San Luis Potosí
9. Universidad Autónoma de Chihuahua	26. Universidad Autónoma de Sinaloa
10. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	27. Instituto Tecnológico de Sonora
11. Universidad de Juárez del Estado de Durango	28. Universidad de Sonora
12. Universidad de Guanajuato	29. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
13. Universidad Autónoma de Guerrero	30. Universidad Autónoma de Tamaulipas
14. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	31. Universidad Autónoma de Tlaxcala
15. Universidad de Guadalajara	32. Universidad Veracruzana
16. Universidad Autónoma del Estado de México	33. Universidad Autónoma de Yucatán
17. Universidad Autónoma Michoacana de San Nicolás Hidalgo.	34. Universidad Autónoma de Zacatecas

Fuente: Elaboración propia basado en información de SES (2012).

### **1.5.3 Universidad Autónoma de Baja California**

La UABC es una institución pública de Educación superior descentralizada de la administración del estado y con plena capacidad jurídica para atender sus funciones sustantivas: docencia, investigación, y extensión de la cultura y los

servicios. Su autonomía garantizada en la ley orgánica implica la facultad y el derecho de organizarse y regirse así misma con base en principios a si misma con base en principios que la propia ley orgánica establece (UABC, plan de desarrollo institucional, 2011-2015).

Según datos del programa de desarrollo campus Tijuana, (2011-2015), el sistema de educación superior en Baja California se compone de 71 instituciones, 24 públicas y 47 privadas, de las cuales la UABC es la única de naturaleza pública estatal. Ésta ha contribuido de manera significativa en el incremento de la matrícula de nivel superior en Baja California, de esta manera en el ciclo 2004-2005, de cada 100 estudiantes que cursaban educación superior 52 lo hacían en la UABC, y en 2010 la matrícula de la UABC representó 58.5% de la matrícula total de Baja California de dicho nivel educativo, lo que a la institución le significó un incremento de la matrícula de licenciatura de 61% de 2004 a 2010. Sustentada en su estructura la UABC ha crecido y se ha desarrollado como la máxima institución de educación del estado (UABC, Plan de Desarrollo institucional, 2011-2015).

### **1.5.5 La Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales**

La Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, por sus siglas FCAyS, es una institución dedicada fundamentalmente a la enseñanza en las áreas de la Administración y las Ciencias Sociales. La Facultad pertenece a la Universidad Autónoma de Baja California y junto con otras facultades, las cuales son las de Ciencias de la Salud y la de Idiomas, constituyen el campus Valle Dorado de dicha Universidad en la ciudad de Ensenada, Baja California, México (UABC, 2012. Historia de FCAYS).

“La Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales a través de programas educativos de calidad, está dedicada a la formación integral de individuos competentes, con valores universales y perspectiva crítica, comprometidos con la problemática y el desarrollo sustentable de su comunidad y el aprendizaje constante” (Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013, p. 74).

Esta unidad académica ofrece los siguientes programas educativos (PE), todos: licenciaturas en Contaduría, en Administración, en Informática, en Sociología, en Psicología, en Ciencias de la Educación, en Ciencias de la Comunicación, en Ciencias de la Educación y en Derecho; maestrías en Administración y en Tecnologías de la Información y Comunicación; y Doctorado en Administración. (Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013)

La matrícula respectiva a los mencionados programas educativos se muestra a continuación en la tabla 1.7.

**Tabla 1.7 Distribución de la matrícula de alumnos en FCAyS.**

<b>Programa</b>	<b>Matricula</b>
Lic. en Administración de Empresas	358
Lic. en informática	176
Lic. en Contaduría	327
Lic. en Administración de Empresas semiescolarizado	405
Lic. En ciencias de la Educación	140
Lic. en Psicología	644
Lic. en ciencias de la Comunicación	316
Lic. en Sociología	90
Lic. en Derecho	1,241
Lic. en Derecho Semiscolarizado	108
Total licenciatura	4,396
Maestría en administración	98
Maestría en TIC	31
Doctorado en administración	9
Total posgrado	138
<b>Total</b>	<b>4,534</b>

Fuente: (Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013).

### **1.5.6 Evaluación de las IES**

La principal función de una institución de educación superior como UABC es la docencia, la efectividad de esta función es reflejada en la eficiencia terminal lograda en la matrícula de alumnos que egresan de cada institución. Después del crecimiento explosivo de la matrícula de educación superior en México en la última década del siglo pasado, la calidad comenzó a situarse como prioridad, para controlarla se cuenta con la acreditación de la calidad educativa, los resultados de las evaluaciones por llevadas a cabo por organizaciones como: la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENAEVA) y los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (Comités de Pares) o la integración por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) (Allende, 1999).

A partir de entonces, se han desarrollado tres tipos de evaluación por parte de CONAEVA: (I) La autoevaluación a cargo de las universidades, (II) La evaluación interinstitucional encomendada a los CIEES (Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación superior), (III) La evaluación del sistema y subsistemas a cargo de las subsecretarías de la SEP y ANUIES (SEP, 2003).

Además, dentro de la coordinación del sistema de educación superior, se cuenta con la invaluable participación de organizaciones de carácter no gubernamental como lo son la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), quien ha trabajado conjuntamente con el gobierno en los últimos años en el diseño de las políticas de la Educación superior (SEP, 2003).

ANUIES desde 1950 impulsa el desarrollo de la educación superior en las diversas regiones y estados del país. Además, “articula y representa los intereses académicos y administrativos de sus afiliadas ante las instancias de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial en los ámbitos federal, estatal y municipal y ante los organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros, relacionados con la educación superior” (Allende, 1999, p.1).

Así desde 1994, el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL), que es un organismo particular sin fines lucrativos y cuya creación fue impulsada por la ANUIES, se encarga de diseñar y aplicar exámenes como: Examen Nacional de Ingreso a la Educación Media Superior (EXANI I), Examen Nacional de Ingreso a la Educación Superior (EXANI II), Examen Nacional de Ingreso al Posgrado (EXANI III) y Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL) (Allende, 1999).

También, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), dependiente de la SEP, evalúa programas de posgrado, proyectos de investigación y aspirantes a becas, con la finalidad de otorgar apoyos financieros (Allende, 1999).

FCAyS a fin de responder a los esfuerzos a nivel nacional para mejorar la calidad de los procesos educativos en las instituciones de educación superior (IES), se ha unido a las políticas institucionales sometiendo sus programas educativos de licenciatura a los procesos de los órganos acreditadores reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) y, en el caso de los programas educativos de posgrado, a la evaluación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) (Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013).

“Los Programas Educativos (PE) de las Licenciaturas en Contaduría, Administración e Informática se encuentran acreditados por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de Contaduría y Administración (CACECA), y respecto a la Licenciatura en Sociología, por la Asociación para la Acreditación y Certificación en Ciencias Sociales (ACCECISO). Los PE de las Licenciaturas en Psicología, en Ciencias de la Educación, en Ciencias de la Comunicación, en Ciencias de la Educación y en Derecho están en proceso para una próxima evaluación por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES)” (Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013, p.74).

Respecto a los programas de posgrado, tanto las Maestrías en Administración y en Tecnologías de la Información y Comunicación así como el Doctorado en

Administración se encuentran reconocidos en el Programa nacional de posgrados de calidad (PNPC) de CONACYT ( Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013).

En la tabla 1.8 se puede observar el número de programas educativos a nivel licenciatura con una acreditación.

**Tabla 1.8 Programas educativos de licenciatura acreditados en FCAyS**

<b>Programas Educativos Licenciatura</b>	<b>Ciencias administrativas</b>	<b>Ciencias Sociales</b>
Total de programas educativos	3	5
PE acreditados	3	1
En proceso de evaluación.		4

Fuente: (Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013).

### **1.5.7 La Docencia**

A fin de aclarar el uso de termino docente en este estudio se adopta la definición otorgada por el glosario de la Subsecretaria de Educación Superior, la cual define al docente como el “personal de la institución de educación superior cuya función es la conducción formal del proceso enseñanza aprendizaje” (SES, Glosario 2012).

La docencia en la UABC es vista como una parte indispensable del proceso de aprendizaje, pues otorga al estudiante el sustento necesario para que construya el conocimiento durante sus distintas etapas formativas y desarrolle las competencias que le permitirán ser un miembro socialmente útil responsable y comprometido (UABC, Plan de Desarrollo institucional, 2011-2015).

Según Datos extraídos del plan de desarrollo FCAyS (2010-2013), esta facultad contaba con una planta académica formada por un total de 50 profesores de tiempo completo (PTC), 7 profesores de medio tiempo (PMT), 3 técnicos académicos de tiempo completo (TTC), 2 técnicos académicos de medio tiempo (TMT) y 236 profesores de asignatura, para atender a los 4534 alumnos que

cursan los diversos planes de estudio (Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013).

El personal académico, en el contexto de sus funciones docentes, representa el contacto más directo de la Universidad con el alumno, por ello es apreciado como un facilitador y promotor del aprendizaje (UABC, Plan de Desarrollo institucional, 2011-2015).

La Tabla 1.9 muestra la distribución del personal Académico conforme la clasificación y área de conocimiento en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales.

**Tabla 1.9 Distribución del personal académico según clasificación y área de conocimiento en FCAyS.**

<b>Personal Académico 2009-2</b>	PE del Área de ciencias administrativas	PE del Área de ciencias sociales	Total
Profesores de tiempo completo	25	25	50
Profesores de Medio tiempo	6	6	7
Profesores de asignatura	110	110	236
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>140</b>	<b>293</b>

Fuente: (Plan de desarrollo de la FCAyS, 2010-2013).

## Capítulo II

### Metodología

El presente capítulo aborda la metodología aplicada en este estudio, el método adoptado en la presente investigación, es de tipo científico, debido a que se realizó de forma sistemática y controlada, es decir que ésta se ejecutó bajo una disciplina, apegándose a un proceso compuesto por una serie de etapas derivadas una de otras, y los hechos estudiados no se atribuyen a una casualidad. Además incurrió en caracterizarse como empírica y crítica; al basarse en hechos reales que acontecían en un momento dado, y crítica ya que se realizó de manera objetiva, es decir sin juicios, ni preferencias de ninguna índole hacia partes implicadas en la presente investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 1991).

Este capítulo, tiene como finalidad retomar, la idea de investigación y enfocar el presente estudio, hacia el cumplimiento de sus objetivos, para esto es necesario reconocer el tipo de investigación de que se trata, y la hipótesis planteada. Además es necesario definir el diseño de la investigación, la población estudiada y referir como se constituyó y estudio la muestra.

Finalmente, sobre este mismo orden de ideas, se presenta una descripción de los instrumentos de medición, utilizados en el estudio de las actitudes que constituyeron el tema de ésta investigación, así como, un análisis de su validez y confiabilidad, además de una breve explicación de cómo se llevó a cabo el análisis de datos.

Este estudio inició con la siguiente pregunta general de investigación:

¿Existe una relación entre las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional, experimentadas por el personal docente que labora tiempo completo y medio tiempo, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Ensenada?

De ésta se desprende el objetivo general de investigación que consiste en:  
Identificar si existe una relación entre las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional, experimentadas por el personal docente que labora tiempo completo y medio tiempo, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Ensenada.

Del citado objetivo general de investigación se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar el perfil de los docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Ensenad.
- Identificar el nivel de Satisfacción laboral en los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional en los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California Campus Ensenada.

Con la finalidad de proponer una posible respuesta para la pregunta general de investigación se formularon las siguientes hipótesis:

- Hipótesis: La satisfacción laboral en los docentes en los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Ensenada, está relacionada con el compromiso organizacional que experimentan.
- Hipótesis Alternativa: La satisfacción laboral en los docentes, que laboran tiempo completo y medio tiempo en la Facultad de Ciencias Administrativas

y Sociales, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Ensenada, no está relacionada con el compromiso organizacional que experimentan.

## **2.1 Enfoque de la investigación.**

Este estudio corresponde a una investigación con enfoque cuantitativo, ya que se apoya en la recolección de datos numéricos (Hernández, Fernández & Baptista, 2003). Fue así que los instrumentos de medición utilizados, tanto para la variable de satisfacción laboral, como, para la variable de compromiso organizacional, contaba con una escala de medición tipo Likert, la cual mide una percepción, y la traduce a un dato numérico. Sustentada en este tipo de mediciones esta investigación logró comprobar las hipótesis, derivadas de la pregunta general de investigación, la cual cuestionaba la existencia de una relación entre las actitudes de: satisfacción laboral y compromiso organizacional, experimentadas por el personal docente que labora de tiempo completo y medio tiempo, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, de la Universidad Autónoma de Baja California, campus Ensenada (Hernández, Fernández & Baptista, 1991).

## **2.2 Nivel de investigación.**

El nivel de esta investigación es descriptivo, correlacional, ya que trata de comprobar una serie de hipótesis derivadas de la pregunta general de investigación. Se enfocó a la medición de las variables de: Satisfacción laboral y compromiso organizacional, para posteriormente realizar un análisis y descripción de la correlación dada entre ellas (Hernández, Fernández & Baptista, 1991).

## **2.3 Diseño de investigación.**

Esta investigación se apegó a un diseño no experimental, debido a que no existió una manipulación intencional, hacia las variables de estudio, en otras palabras esta únicamente se encausó hacia la medición de las actitudes de: satisfacción laboral y compromiso organizacional, tal y como se venían presentado en los docentes universitarios que laboran de tiempo completo y medio tiempo en FCAyS. La medición se realizó sin haber provocado anticipada o intencionalmente, una afectación al contexto natural en el que se desarrollaban, nuestros sujetos de estudio. La recolección de datos, se realizó en un único periodo, comprendido entre la última semana de Marzo del 2013 y la primera semana de Abril del mismo año (Hernández, Fernández & Baptista, 1991).

El objetivo de realizar esta medición fue recolectar evidencia que permitiera validar una descripción, de la relación existente entre las variables anteriormente mencionadas. Es decir se pretendía conocer hasta qué punto las variaciones observadas en estas variables dependen unas de otras, sabiendo de antemano que dada una relación no es corresponde a una causalidad (Hernández, Fernández & Baptista, 1997).

## **2.4 Población.**

La unidad de análisis de la presenta investigación estuvo comprendida, por las personas que laboran en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, de la Universidad Autónoma de Baja California, campus Ensenada, (Hernández, Fernández & Baptista, 1997), mismas que; 1) desempeñaran labores docentes en FCAyS, 2) tuvieran la condición de ser profesores de carrera es decir, que laboraran tiempo completo o medio tiempo, en esta facultad (Estatuto General de UABC,1983).

Alineado a lo anterior cabe destacar, lo establecido en el Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, el cual señala en el artículo 152, que son profesores, los que desempeñan fundamentalmente labores docentes, impartiendo la enseñanza bajo el control académico de las facultades, escuelas e

institutos de la universidad, mismos que para fines de este estudio, se han identificado como docentes universitarios (Estatuto General de UABC, 1983).

Los profesores de carrera, como los señala el Estatuto, presentan la siguiente clasificación según el artículo 155: (1) Tiempo completo: cuando deba dedicar a sus actividades académicas cuarenta horas a la semana. (2) Medio tiempo: cuando sólo dedica veinte horas semanales a sus actividades académicas.

Estas descripciones se plasman en este capítulo, con motivo de aclarar plenamente las características de la población, en la cual se enfocó esta investigación.

## **2.5 Tipo de muestreo**

Este estudio utilizó un muestreo censal, ya que esta investigación incluyó la totalidad de la población, anteriormente descrita. Palella & Martins, (2006). Los cuestionarios se distribuyeron, con la anuencia de las autoridades universitarias, en un único periodo de aplicación, el cual abarcó dos semanas entre los meses de Marzo y Abril de 2013, la vía de aplicación fue auto administrado, y el universo estuvo conformado por 63 docentes que laboraban de tiempo completo, y 7 que laboran de medio tiempo. De una población total de 70 docentes, se obtuvo una tasa de respuesta del 82%.

## **2.6 Descripción de los instrumentos.**

En este estudio, se utilizaron dos instrumentos, uno para conocer la satisfacción laboral, llamado Cuestionario Sobre la Satisfacción Laboral (Álvarez 2004) y otro para conocer el compromiso organizacional, el cuestionario sobre atributos de la organización Allen & Meyer (1990).

Adicionalmente para la recolección de datos personales, se aplicó un breve cuestionario, este indagó sobre datos demográficos básicos de la población

estudiada como; edad, género, estado civil, además incluyo preguntas sobre algunos aspectos referentes a su condición como trabajadores, tales aspectos fueron; condición laboral, categoría, antigüedad. Los resultados obtenidos fueron incluidos en el apartado de descripción de la población en el presente capítulo.

#### I. Cuestionario sobre satisfacción laboral.

Para la medición de la satisfacción laboral se ha adaptado la Escala de Satisfacción Docente (ESD), que es un instrumento creado por el Doctor David Álvarez Flores en 2003, este según este autor fue basado en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg y los aportes de Dawis, Lofquist & Weis (Alvarez, 2007).

Se trata de una escala de respuestas tipo Likert que mide, la variable de satisfacción laboral en dos subtipos: la satisfacción intrínseca, y la satisfacción extrínseca. Estas a su vez consideran una serie de dimensiones, es decir un conjunto de factores que impactan a la satisfacción laboral, en cada uno de los subtipos.

Para fines de este estudio, se decidió adaptar el instrumento de Álvarez (2007) al contexto en que se aplicó, reduciendo este instrumento que originalmente constaba de 51 ítems a 31 ítems, dicha adaptación consistió en considerar únicamente las dimensiones para la medición de satisfacción laboral intrínseca y satisfacción extrínseca, que se consideraron de mayor aplicabilidad, según un contraste realizado con la literatura existente de este tema.

La Satisfacción intrínseca fue medida en las dimensiones de; independencia, línea de carrera y reconocimientos y distinciones. Por otra parte la satisfacción extrínseca fue medida en las dimensiones de; compensación económica, condiciones de trabajo y seguridad en el puesto

Para una mayor comprensión de lo expuesto, y con motivo de explicar la composición del instrumento aplicado para la medición de la variable de

satisfacción laboral, se presenta la tabla 2.1. La cual contiene los subtipos que conforman la variable de ST, y una descripción conceptual.

<b>Tabla 2.1. Composición de la escala de satisfacción docente ESD (Álvarez 2007)</b>			
<b>Subtipos de Satisfacción laboral.</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Concepto</b>	<b>Ítems</b>
I. Satisfacción intrínseca:  Conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo mismo.	Independencia	Condición laboral que tiene el profesor para realizar su labor docente por sí mismo, en forma autónoma y tomar decisiones acerca de su trabajo	1 13 19 7
	Línea de carrera	Condición laboral que tiene el profesor de lograr promociones dentro de su carrera docente o acceder a puestos académico – administrativos dentro de la Universidad.	2 12 18 21 26
	Reconocimientos y distinciones	Condición laboral que tiene el profesor de sentir que su trabajo es reconocido y premiado por autoridades, colegas y alumnos	3 11 17 22 27
II. La satisfacción Extrínseca:  Conjuntos de aspectos del trabajo relacionados con el ambiente físico y psicológico del trabajo.	Compensación económica	Condición laboral que tiene el profesor de sentirse remunerado en forma justa por la labor que realiza	4 10 16 23 30
	Condiciones de trabajo	Condición laboral que tiene el profesor de realizar su labor en condiciones técnico – académicas (aulas, laboratorios, equipos de cómputo, equipos audiovisuales, entre otros) adecuadas.	5 9 15 24 29
	Seguridad en el puesto	Condición laboral que tiene el profesor de sentir que cuenta con un trabajo estable.	6 8 14, 25 28, 20

Fuente: elaboración propia, basado en la descripción contenida en Álvarez (2003).

## II. Cuestionario sobre Atributos de la Organización

Para la medición del compromiso organizacional se utilizó la versión validada por Frutos, Ruiz, & San Martín. (1998) del Cuestionario sobre Atributos de la Organización (CATO) propuesto por Allen & Meyer (1990), se encuentra constituido por 21 ítems cuya categoría de respuestas se trata de un escalamiento de respuestas tipo Likert. Este instrumento mide los niveles de compromiso

organizacional en las dimensiones de: compromiso afectivo, compromiso normativo, y compromiso calculado.

Para una mayor comprensión de este instrumento se ilustra la tabla 2.2. La cual contiene cada una de las dimensiones que componen la variable de compromiso organizacional, y su concepto. Adicionalmente se presenta, la ubicación de los ítems encargados de la medición de cada dimensión, en el instrumento aplicado.

<b>Tabla 2.2 Composición del cuestionario sobre atributos de la organización, Allen y Meyer (1990)</b>		
<b>Dimensiones de compromiso organizacional</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Ítems</b>
Compromiso afectivo	Es el grado en el cual un empleado desea permanecer en la organización, le importa la misma y está dispuesto a realizar un esfuerzo por ella.	1-7
Compromiso normativo	Es el grado en el cual un empleado se siente obligado con la organización y, como resultado de esta obligación, debe permanecer en ella.	8-13
Compromiso Calculado	Es el grado en el cual un empleado cree que debe permanecer en la organización debido al tiempo, dinero, y esfuerzo que ha invertido en la misma, o la dificultad que tendrá para encontrar otro empleo.	14-21

Fuente: elaboración propia.

## **2.7 Confiabilidad.**

La confiabilidad de los instrumentos de investigación anteriormente descritos fue comprobada a través de la medida estadística Alfa de Cronbach. Éste estadístico tiene la finalidad de determinar el grado de consistencia interna de una escala, analiza la correlación media de una de las variables de la misma escala con todas las demás variables que la componen. Cuanto más cercano esté el valor del alfa de Cronbach a 1., mayor es la consistencia interna de los ítems que componen el instrumento de medida (Soto, 2010).

Ahora bien, se observó que al interpretarse un coeficiente de correlación, no existe un acuerdo generalizado sobre cuál debe ser el valor a partir del cual

pueda considerarse una escala como fiable. En este caso se optó por seguir a Frutos & Cols., (1998), cuya propuesta de escala se presenta a continuación:

**Tabla 2.3. Escala de calificaciones, para la interpretación para los valores de Alfa de Conbrach.**

<b>Magnitud</b>	<b>Rangos</b>
<b>Muy alta</b>	0.81 a 1.00
<b>Alta</b>	0.61 a 0.81
<b>Moderada</b>	0.40 a 0.60
<b>Baja</b>	0.21 a 0.40
<b>Muy baja</b>	0.01 a 0.20

Fuente: Frutos & Cols. (1998).

Para efecto de procesar el análisis se utilizó el programa de computadora análisis estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) edición 20 luego de hacer el respectivo análisis de alfa de Cronbach obteniendo los siguientes resultados, para la prueba piloto en cada instrumento de manera global:

**Tabla 2.4 Resultados del Alfa de Conbrach para los instrumentos ESD y CATO.**

<b>Instrumento Analizado</b>	<b>CVR</b>
<b>(ESD) Satisfacción Laboral</b>	<b>0.96</b>
<b>(CATO) Compromiso organizacional</b>	<b>0.93</b>

Fuente: elaboración propia.

Contrastando los resultados obtenidos, con los índices de fiabilidad propuestos por (Frutos & Cols., 1998) es posible considerar que el instrumento adaptado de (Álvarez 2007) es un instrumento excelente tras al obtener un índice de confiabilidad según el alpha de Cronbach de 0.919 De la misma manera para el Cuestionario (CATO), después de haber realizado el análisis de alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de 0.795 lo cual indica que este instrumento es muy confiable.

## 2.8 Análisis de datos

Para el análisis de los datos, recabados por los instrumentos anteriormente descritos, se utilizó el programa estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) edición 20, para realizar pruebas de estadísticos descriptivos, la confiabilidad de ( $\alpha$  de Cronbach).

Para realizar la identificación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se emplearon dos escalas construidas, a partir del número de ítems contenidos en cada cuestionario, considerando que cada ítem tiene seis alternativas y que solo existe una posible respuesta para cada ítem. Se partió del conocimiento general de que los ítems calificados con una opción de respuesta cercana a uno sugieren bajos niveles en las actitudes estudiadas, y los que fueron calificados con las opciones de respuesta con valores cercanos a seis sugieren altos niveles de ST y CO. Así, los valores máximos que se pueden obtener por cuestionario aplicado son; hasta 180 puntos para el cuestionario de ST, y hasta 126 por el cuestionario de CO. A partir de las consideraciones ya mencionadas, se establecieron tres categorías en la identificación de los niveles de ST y CO, las categorías asignadas fueron; alto, medio, y bajo. Las escalas construidas son mostradas respectivamente en las tablas 2.5 y 2.6.

**Tabla 2.5 Baremo de intensidad para Satisfacción Laboral**

Rango	Categoría
1 → 60	Bajo
61 → 120	Medio
121 → 180	Alto

*El cuestionario ESD se integró por 30 ítems, en donde cada ítem tiene 6 alternativas de respuesta (Likert), cada respondiente debe seleccionar sólo una respuesta para cada ítem, por tanto el valor máximo por cuestionario es 180, con base en esto, se establecieron los intervalos de puntuaciones indicados en este baremo. Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 2.6 Baremo de intensidad para Compromiso Organizacional**

Rango	Categoría
1 → 42	Bajo
42 → 84	Medio
85 → 126	Alto

*El cuestionario CATO se integró por 21 ítems, en donde cada ítem tiene 6 alternativas de respuesta (Likert), cada respondiente debe seleccionar sólo una respuesta para cada ítem, por tanto el valor máximo por cuestionario es 126, con base en esto, se establecieron los intervalos de puntuaciones indicados en este baremo. Fuente: Elaboración propia*

Para la determinación de la correlación entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional se realizó a través del cálculo del coeficiente  $r$  de Pearson. Cuya interpretación sugiere que valores cerca de 1 indican una correlación fuerte y positiva, valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa mientras que los valores cercanos a cero indican que no hay correlación lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación (Morales, 2007)

Diversos autores han propuesto escalas para la interpretación, de los resultados obtenidos al analizar los resultados obtenidos para una correlación, para fines de este estudio se adoptara la escala mostrada por Cabrera (2009) expuesta a continuación:

**Tabla 2.7 Escala para la interpretación de resultados, de un análisis de correlación.**

Rango	Relación
0 – 0,25	Escasa o nula
0,26-0,50	Débil
0,51- 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00	Entre fuerte y perfecta 5

Fuente: Cabrera (2009).

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS**

En el presente capítulo se describen los resultados producto de un análisis de datos descriptivo y relacional, los datos utilizados fueron obtenidos de las encuestas de opinión, que se aplicaron a docentes que laboraban tiempo completo y medio tiempo en la facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, de la Universidad Autónoma de Baja California, campus Valle Dorado en Ensenada B.C. Los cuestionarios se distribuyeron, en un periodo de aplicación que abarco dos semanas entre los meses de Marzo y Abril de 2013, una vez que fueron sometidos a pruebas de confiabilidad.

La finalidad de la aplicación de estos instrumentos, era identificar los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional, presentados en el personal docente que laboraban tiempo completo y medio tiempo en esta facultad, así como identificar una posible relación entre esas actitudes.

Posteriormente se utilizó el programa estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) para el análisis de los datos, realizando pruebas de estadísticos descriptivos, así como, de determinación de la correlación entre las variables. Los resultados obtenidos son presentados a continuación.

#### **3.1 Caracterización del perfil de los docentes.**

Según el género, los profesores de la FCAyS son mayoritariamente mujeres (58.6%) y solamente el 41.4% son hombres. Éstos son predominantemente maduros pues más del 56.9% rebasa los 46 años. En este rango de edad, hay 20 mujeres y 13 hombres. En su mayoría (93.1%) son profesores de tiempo completo. El 53.5% tiene una antigüedad mayor a 11 años. Sus condiciones de empleo son buenas, ya que 36 (62.06%) tienen definitividad; 23 mujeres y 13 hombres.

Los datos anteriores se pueden consultarse a detalle en la tabla 3.1, donde se presenta una descripción de las características básicas demográficas y académicas de la población estudiada.

<b>Tabla 3.1 características demográficas y académicas básicas del personal de tiempo completo y medio tiempo que contestó los cuestionarios de satisfacción laboral y compromiso organizacional en FCAyS n=58</b>			
<b>Aspectos demográficos básicos</b>		<b>Aspectos Académicos</b>	
<b>Edad</b>		<b>Antigüedad</b>	
Entre 25 y 35 años	(12) 20.7%	Menos de 2 años	( 6) 10.3%
Entre 36 y 45 años	(13) 22.4%	Entre 2 y 10 años	(18) 31.0%
Entre 46 y 55 años	(18) 31.0%	Entre 11 y 20 años	(15) 25.9%
Más de 55 años	(15) 25.9%	Entre 21 y 25 años	(16) 27.6%
		Más de 25 años	( 3) 5.2%
<b>Genero</b>		<b>Categoría</b>	
Femenino	(34) 58.6 %	Tiempo Completo	(54) 93.1%
Masculino	(23) 39.7 %	Medio Tiempo	( 3) 5.2%
No contestó	( 1) 1.7 %	No contestó	( 1) 1.7%
<b>Estado civil</b>		<b>Condición Laboral</b>	
Soltero (a)	(24) 41.4%	Con definitividad	(37) 63.8%
Casado (a)	(26) 44.8%	Sin definitividad	(18) 31.0%
Separado (a)	( 1) 1.7%	Otro	( 3) 5.2%
Conviviente	( 3) 5.2%		
Divorciado (a)	( 4) 6.9%		
<b>Edad Mujeres</b>	n=34	<b>Condición laboral en docentes de tiempo completo.</b>	n=54
Entre 25 y 35 años	( 7) 20.6%	Con definitividad	(35) 54.8%
Entre 36 y 45 años	( 7) 20.6%	Sin definitividad	(17) 31.5%
Entre 46 y 55 años	(10) 29.4%	Otro	( 2) 3.7%
Más de 55 años	(10) 29.4%		
<b>Edad Hombres</b>	n=23	<b>Condición laboral en docentes de medio tiempo.</b>	n=3
Entre 25 y 35 años	( 5) 21.7%	Con definitividad	( 1) 33.3%
Entre 36 y 45 años	( 6) 26.1%	Sin definitividad	( 1) 33.3%
Entre 46 y 55 años	( 8) 34.8%	Otro	( 1) 33.3%
Más de 55 años	( 4) 17.4%		

Fuente: elaboración propia.

## 3.2 Niveles de satisfacción laboral en los docentes.

### 3.2.1 Nivel Global de satisfacción laboral de los docentes

El nivel global de satisfacción laboral se determinó comparando el puntaje obtenido, contra el baremo de intensidad mostrado en la (Tabla 2.5) construido para determinar la clasificación de los niveles de satisfacción laboral observados, en tres rangos. Este análisis considera todos los casos encuestados, sin importar la categoría a la que pertenezcan, el análisis reveló que el mayor porcentaje de docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo, presentan una satisfacción laboral alta, ya que 38 de los 58 docentes encuestados, se encuentran dentro de los rangos de clasificación otorgados para considerar la presencia de un nivel de satisfacción laboral alto.

**Tabla 3.2. Satisfacción laboral global.**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia observada en números</b>	<b>Frecuencia observada en porcentajes</b>
<b>Alta</b>	38	65.5%
<b>Media</b>	20	34.5%
<b>Baja</b>	-	-
<b>Totales</b>	58	100%

Esta tabla Muestra las frecuencias por categoría de tiempo completo, comparadas con el baremo de intensidad propuesto. Fuente: De elaboración propia.

### 3.2.2 Nivel de satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo.

El nivel de satisfacción laboral en docentes que laboran tiempo completo, se determinó considerando los 54 casos que cumplieron con esta característica, los análisis fueron realizados y comparados contra el baremo que anteriormente se ha mencionado, resultado el 66.7% de los docentes presentan un nivel alto de satisfacción laboral, este porcentaje representa a 36 de los 54 docentes que

participaron en el estudio y que laboran tiempo completo. Se observa que el 33.3% de los docentes presenta una satisfacción de nivel medio.

**Tabla 3.3. Satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo.**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia observada en números</b>	<b>Frecuencia observada en porcentajes</b>
<b>Alta</b>	36	66.7%
<b>Media</b>	18	33.3%
<b>Baja</b>	-	-
<b>Totales</b>	54	100%

Esta tabla muestra las frecuencias por la categoría de tiempo completo comparadas con el baremo de intensidad propuesto. Fuente: De elaboración propia con resultados de trabajo de campo

### **3.2.3 Nivel de satisfacción laboral de los docentes de medio tiempo.**

El nivel de satisfacción laboral en docentes que laboran medio tiempo, se determinó considerando los 3 casos que cumplieron con esta característica, los análisis fueron realizados y comparados contra el baremo que ya se ha mencionado, los resultados en porcentaje coinciden, con los niveles de satisfacción mostrados por los docentes que laboran de tiempo completo, ya que el 66.7% de los docentes presentan un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 33.3% de los docentes presenta una satisfacción de nivel medio.

**Tabla 3.4. Satisfacción laboral de los docentes de medio tiempo.**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia observada en números</b>	<b>Frecuencia observada en porcentajes</b>
<b>Alta</b>	2	66.7%
<b>Media</b>	1	33.3%
<b>Baja</b>	-	-
<b>Totales</b>	3	100%

Esta tabla muestra las frecuencias por la categoría de medio tiempo comparadas con el baremo de intensidad propuesto. Fuente: De elaboración propia con resultados de trabajo de campo

### 3.3 Niveles de compromiso organizacional en docentes

#### 3.3.1 Nivel global de compromiso organizacional de los docentes

El nivel global de compromiso organizacional se determinó comparando el puntaje obtenido, contra el baremo de intensidad mostrado en la (Tabla 2.11) construido para determinar la clasificación de los niveles de compromiso organizacional observados, en tres rangos. Este análisis considera todos los casos encuestados, sin importar la categoría a la que pertenezcan, el análisis mostro que el 50% de los docentes encuestados mostraron un nivel de compromiso organizacional alto, el 50% restante, mostro un compromiso de nivel medio, ningún caso incurrió en tener compromiso bajo.

**Tabla 3.5. Nivel global de compromiso organizacional.**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia observada en números</b>	<b>Frecuencia observada en porcentajes</b>
<b>Alta</b>	26	48.1%
<b>Media</b>	28	59.1%
<b>Baja</b>	-	-
<b>Totales</b>	54	100%

Esta tabla muestra las frecuencias globales comparadas con el baremo de intensidad propuesto.  
Fuente: De elaboración propia con resultados de trabajo de campo

#### 3.3.2 Nivel de compromiso organizacional en docentes de tiempo completo.

El nivel de compromiso organizacional en docentes que laboran tiempo completo, se determinó considerando los 54 casos que cumplieron con esta característica, los análisis fueron realizados y comparados contra el baremo de compromiso organizacional, que ya ha sido mencionado, resultando que la mayoría de los docentes que laboran tiempo completo, tienen un compromiso de nivel medio representados con el porcentaje de 59.1%, éste rebasa ligeramente al porcentaje de 48.1% que representa a los maestros que presentaron un nivel de compromiso

alto . En este caso tampoco se observa a ningún docente que tenga un compromiso bajo.

**Tabla 3.6. Nivel de compromiso organizacional en docentes de tiempo completo**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia observada en números</b>	<b>Frecuencia observada en porcentajes</b>
<b>Alta</b>	29	50%
<b>Media</b>	29	50%
<b>Baja</b>	-	-
<b>Totales</b>	58	100%

Esta tabla muestra las frecuencias por docentes de tiempo completo comparadas con el baremo de intensidad propuesto. Fuente: De elaboración propia con resultados de trabajo de campo

### **3.3.3 Nivel de compromiso organizacional de los docentes, de los docentes de medio tiempo.**

Para determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes que laboran tiempo completo, se determinó considerando los 3 casos que cumplieron con esta característica. Los análisis mostraron que todos los docentes que laboran de tiempo completo tiene presentan un compromiso organizacional en un nivel alto.

**Tabla 3.7. Nivel de compromiso organizacional en docentes de medio tiempo**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia observada en números</b>	<b>Frecuencia observada en porcentajes</b>
<b>Alta</b>	2	66.7%
<b>Media</b>	1	33.3%
<b>Baja</b>	-	-
<b>Totales</b>	3	100%

Esta tabla muestra las frecuencias por docentes de medio tiempo comparadas con el baremo de intensidad propuesto. Fuente: De elaboración propia con resultados de trabajo de campo.

### **3.4 Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes.**

Para la determinación de la correlación entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional se realizó a través del cálculo del coeficiente  $r$  de Pearson.

La interpretación de los resultados arrojados por este cálculo sugiere que valores cerca de 1 indican una correlación fuerte y positiva, valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa mientras que los valores cercanos a cero indican que no hay correlación lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación (Morales, 2007)

Al realizar este análisis, se pretendía conocer hasta qué punto las variaciones observadas en estas variables dependen unas de otras, sabiendo de antemano que dada una relación no es correspondiente a una causalidad (Hernández, Fernández & Baptista, 1997).

Conforme a los resultados realizados con la prueba  $r$  de Pearson, se obtuvo un nivel de correlación entre las variables observadas de .393, que contrastado contra el modelo de análisis de resultados para correlaciones, mostrado en la tabla 2.12, indica que la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre los docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo en FCAyS, es débil, es decir que los niveles en que se presentan la satisfacción laboral, no está relacionado con los niveles de compromiso organizacional, experimentados la población estudiada.

Para tal fin se observa que el nivel de significancia de los análisis realizados corresponde a .002 la literatura existente del tema señala que la significancia es un término que indica que un coeficiente de correlación es mayor de lo que podríamos esperar por azar y poder afirmar por lo tanto que con toda probabilidad expresa una verdadera relación. Morales (2007).

Ahora bien el criterio generalmente aceptado precisa “que lo que por azar sucede 5 veces o más veces de cada 100 está dentro de lo probable, y lo que por azar sucede menos de 5 veces de cada 100 se considera improbable o fuera de lo normal. A este criterio se le conoce como nivel de confianza, y se expresa a = .05 cuando consideramos poco probable lo que sucede menos del 5% de las veces (también se expresa a veces así: nivel de confianza del 95% que son las probabilidades de no equivocarnos al afirmar la relación)” (Morales, 2007. p.15)

Traduciendo el índice de .002 de significancia obtenido en el análisis a un .02% se concluye que los análisis de correlación realizados poseen nivel de confianza de 99.08%, una cifra superior al 95% generalmente aceptado, es decir que el índice de significancia .002 sostiene los resultados obtenidos no se atribuyen a la casualidad.

A fin de mostrar gráficamente los resultados obtenidos por los análisis de correlación se presenta la siguiente tabla:

<b>Varíales</b>	<b>R de Pearson</b>	<b>Valor p</b>	<b>Significancia</b>	<b>Tipo de asociación</b>
<b>SL vs CO</b>	.393	.002	**	Débil

Fuente: elaboración propia.

### **3.5 Discusiones**

Este apartado tiene como finalidad poner de manifiesto los principales puntos de conciliación y discusión entre esta, y otras investigaciones realizadas sobre los temas de satisfacción laboral y compromiso organizacional. El alcance es contrastar los resultados obtenidos en este estudio contra los resultados derivados de estudios anteriores.

El motivo de la presente investigación fue la generación de conocimiento sobre las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional experimentadas por el personal docente que labora de tiempo completo y medio tiempo en una institución pública de educación superior específicamente en el campus Ensenada.

Este estudio se enfocó en la obtención de información referente a las características de la planta docente; los niveles dados de satisfacción laboral, de manera global como por categorías; la identificación de los niveles de compromiso organizacional, de manera global como por categorías; la descripción de la correlación entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Conforme a lo anterior, se eligieron los instrumentos para la recolección de información sobre estas actitudes que se consideraron convenientes, y posteriormente se utilizó el programa estadístico “*Statistical Package for the Social Sciences*” (SPSS) para el análisis de los datos, los resultados revelaron altos niveles en ambas actitudes, tanto de satisfacción laboral, como de compromiso organizacional, encontrándose una correlación débil entre ambas.

En relación a los aspectos demográficos estudiados, es posible observar que existe una similitud entre la caracterización de la planta docente plasmada en esta investigación, y la expuesta por Galaz (2002). La citada investigación, fue realizada en unidades de estudio compuestas por docentes que laboraban en UABC en los campus de Mexicali, Tijuana y Ensenada, en ella se reveló una edad media global entre los docentes mayor a 42 años, dato que presenta similitud con los datos obtenidos en este estudio. De esta manera, en ambos estudios, se encuentra que la mayoría de los docentes manifiestan estar casados. Por otro lado difiere en cuanto al género, ya que en la investigación referida la mayoría de los encuestados indicó ser hombre.

En éste trabajo se identificaron niveles elevados de satisfacción laboral, de manera global se observó que el 65% de los encuestados presenta una satisfacción laboral clasificada como alta, el restante presento una satisfacción laboral de nivel medio. Estos resultados guardan cierta aproximación con los obtenidos por Galaz (2002) quien de manera global determinó que un 83.9% de los docentes experimentaban un nivel alto de satisfacción laboral, y por Coca (2004) quien por su parte manifiesta que un 84.9% de los docentes encuestados presenta una satisfacción laboral alta. Estos estudios representan el punto de contraste más cercano, debido a que estas investigaciones fueron llevadas a cabo dentro de la misma institución, aunque en diferentes niveles y con otros enfoques, además fueron realizadas antes de que se descentralizara la estructura académico-administrativa de la universidad.

En relación a las categorías de tiempo completo y medio tiempo, los niveles de satisfacción laboral estudiados en esta investigación se presentaron mayormente como altos y medios en los mismos porcentajes 66.7% y 33.3% respectivamente. La satisfacción laboran en factor al tiempo que los docentes dedican a sus labores, es un aspecto, que ha sido objeto de estudio en otras investigaciones como la realizada Álvarez (2007) en la cual se detectó, que los docentes quienes laboran de tiempo completo y con dedicación exclusiva, obtienen los mayores promedios de satisfacción laboral en algunas facetas de carácter extrínseco. En contraste Herranz et al. (2007) resuelve en un estudio realizado en la Universidad de Alicante, que la categoría no influye significativamente en los niveles de satisfacción presentados.

Los resultados observados en esta investigación, referentes a compromiso organizacional, indican que los niveles de compromiso organizacional se presentaban en únicamente niveles altos y medios en el mismo porcentaje, estos datos coinciden con lo encontrado en el estudio sobre compromiso organizacional en docentes realizado por Barraza & Acosta (2008) los principales resultados afirmaron la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes

de la institución en que se realizó la citada investigación, así como la prevalencia de la dimensión afectiva. El estudio de este constructo se llevó a cabo estudiándolo en tres dimensiones; compromiso afectivo, compromiso calculado compromiso normativo y una escala global. En contraste, Ramos (2005) realizó un estudio sobre los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima, adoptando el modelo de Allen y Meller, éste arrojó que los docentes experimentaban un compromiso organizacional de nivel medio. Además se encontró una relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño de los profesores.

En la bibliografía disponible se encuentran reportadas gran número de investigaciones vinculadas con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, estas, son un reflejo, de que estas actitudes, ha sido motivo de múltiples investigaciones en instituciones de educación superior, interesadas en caracterizarlas, aunque muy pocos se acotan al estudio de esta en función del tiempo que los docentes dedican a las labores de enseñanza, también es importante destacar que los resultados entre un estudio y otro no guardan consistencia entre sí, ya que este tipo de estudios tienen que ser necesariamente adaptados a los diferentes contextos, y condiciones laborales que se presentan en cada institución de educación superior.

## Capítulo IV

### Conclusiones y recomendaciones

Para la realización de esta investigación, se siguieron pasos metodológicos que permitieron conocer primero, aspectos teóricos relacionados con las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo en FCAyS, mismos que sirvieron de base para la elección de los instrumentos que se utilizaron para su análisis.

Se atendió la necesidad de desarrollar cuatro ejes principales, I. La caracterización de la planta docente, II. La identificación de los niveles de Satisfacción laboral, de manera global como por categorías, III. La identificación de los niveles de compromiso organizacional, de manera global como por categorías, IV. La determinación de la correlación entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

De manera adicional a la medición de dichas actitudes, se tuvo a consideración realizar una caracterización demográfica y académica, que enmarcara los resultados obtenidos para estas actitudes, en la que se determinó que la población de docentes analizada, está compuesta en su mayoría por mujeres en un (58.6%), y solamente el 41.4% son hombres, se encontró que según la edad estos rebasan los 46 años, interpretando que se trata de una población preponderantemente madura, en la cual un 41.4% de los docentes se encuentran casados y un 44.8% solteros. En cuanto a los aspectos académicos se observó que la mayoría de los docentes ha tenido consistencia en la prestación de servicios por un periodo prolongado de tiempo ya que el 53.5% tiene una antigüedad mayor a 11 años. En general se detectó que las condiciones de empleo eran buenas, ya que el (62.06%) cuentan con definitividad. En lo relativo a la clasificación en factor al tiempo que los docentes dedican a sus labores, se determinó que el 93.1% en frecuencia 54 de ellos, dedican más de cuarenta horas

a la semana a sus actividades académicas, es decir laboran tiempo completo, mientras que la minoría un 5.2% en frecuencia 3 docentes, dedican veinte horas semanales a estas actividades, laborando medio tiempo.

Con respecto a la identificación de los niveles de satisfacción laboral global, se llevó a cabo mediante un análisis donde se consideró todos los casos encuestados, sin importar la categoría a la que pertenecieran, el análisis reveló que el 65.5% de los docentes encuestados experimentaba una SL en niveles altos, mientras que el 34.5% restante, experimentaba esta actitud en niveles medios. En resumen la mayoría población experimenta una satisfacción laboral aceptable. Se concluye que los niveles observados considerarse como niveles adecuados, ya que en general la mayoría los docentes demostraron encontrarse muy satisfechos con el trabajo que desempeñan y con las condiciones en que lo desarrollan.

En cuanto los niveles de satisfacción laboral, según las categorías de tiempo completo y medio tiempo, se detectó que los porcentajes en que se presenta esta actitud no varían de una categoría a otra, en otras palabras, los niveles de satisfacción laboral se presentaron con la misma frecuencia en ambas categorías, los resultados muestran que el 66.7% de los docentes en ambas categorías manifestaron encontrarse altamente satisfechos, mientras que el 33.3% de los docentes manifestaron encontrarse medianamente satisfechos. Pese a que la población está constituida en una minoría muy marcada por docentes de medio tiempo, los porcentajes muestran que los docentes que laboran tanto de tiempo completo como de medio tiempo, experimentan una satisfacción laboral en niveles similares, aunque estas categorías diferencien en la frecuencia.

Los niveles de compromiso organización global, se identificaron considerando todos los casos encuestados, sin importar la categoría a la que pertenezcan, el análisis mostró que el 50% de los docentes encuestados mostraron un nivel de compromiso organizacional alto, el 50% restante, mostro un compromiso de nivel

medio. En general puede concluir que la mayoría de la población experimenta niveles aceptables de compromiso organizacional, la universidad pública estatal objeto de estudio, puede considerar que en un buen porcentaje sus docentes se encuentran identificados e implicados con ella.

En lo referente a los niveles de comportamiento organizacional, según las categorías de tiempo completo y medio tiempo, se observó que la mayoría de los docentes de tiempo completo, 59.10%, experimentaban un compromiso organizacional catalogado como medio, el resto experimentaba un CO alto. En contraste, el 100% de los docentes que laboral de medio tiempo manifestó experimentar en niveles altos de CO, de nuevo el factor la diferencia tan notable en la frecuencia relativas a la categoría, nos limita, para establecer una diferencia con argumentos suficientes entre el CO experimentado en las diferentes categorías, sin embargo, si es posible observar que en general en la mayoría de la población los niveles de un CO en los docentes de tiempo completo tienden a ser mayormente medios.

Sustentada en este tipo de mediciones, esta investigación concluyó que existe una correlación débil ( $r = .393 = a = .02$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de FCAYS en la Universidad Autónoma de Baja California.

En general los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional que se presentan se consideran adecuados, sin embargo se observa la oportunidad de crear estrategias que apoyen el incremento de los niveles que se presentan como medios en SL 33.3%, y en CO 59.10%.

Los hallazgos realizados, brindan información que ofertaría a el área de Recursos humanos de UABC, la oportunidad de mejorar las políticas que considere pertinentes para fortalecer estas actitudes, de esta manera podría lograr que la actitud de los docentes hacia la labor que realicen tanto positiva como

beneficiosa, y que los docentes estén más comprometidos y dispuestos a lograr el pleno cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

## Referencias.

- Aamodt, M., Reyes, L., Catillo, R. (2010). Psicología industrial / organizacional. (6ª. Edición) México: Ed. Wadsworth.
- Allen, N., Meyer, J. (1990) *the measurement and antecedents or effective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, vol. 63* pp.1-18. Extraído el 22 de julio de 2012 desde <http://workandbabies.com/wp-content/uploads/2009/11/allen-myer-1990.pdf>
- Allende M. (1999), El Sistema Nacional de Educación Superior de México, síntesis. Extraído el 02 de octubre de 2012 desde [http://www-old.anuies.mx/servicios/d\\_estrategicos/libros/lib39/0.htm](http://www-old.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib39/0.htm)
- Álvarez, D., (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Revista Persona, Universidad de Lima*, pp. 49-9. Extraído el 13 de octubre 2012 desde <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112813004>
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. (1ra edición) México: Escuela de Economía USAT.
- Araujo, Ma., Ponce, T., Iturriaga S., (2010). Perfil del nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior privada. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Sujetos de la educación. Extraído el 22 de julio de 2012 desde <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/ponencias.htm>
- Barraza, A. & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Revista Innovación Educativa, vol. 8*, núm. 45, pp. 20-35.
- Benedito, M., Bonavia, T., Llinares, L., (2007), Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de psicología, vol. 17*, pp. 54-74. Extraído el 12 de julio de 2012 desde <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1402/10032>
- Betanzos, N. & Paz, F. (2013). El Compromiso organizacional (CO) Docente y la Educación Superior: una revisión en América latina durante la última década XVI. Congreso internacional de contaduría, administración e informática. Extraído el 30 de Agosto de 2013 desde <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/anteriores/xvi/docs/4D.pdf>

Blanco, N., Alvarado, M. (2005), Escala de Actitud Hacia el Proceso científico social. *Revista de ciencias sociales*, vol. 11, núm. 3 pp. 537-544. Extraído el 5 de diciembre de 2012 desde <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/280/28011311.pdf>

Cabrera, G. (2009), El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista habana ciencia médica*. Vol. 8, No.2, pp. 9.

Cáceres, A., Núñez, L., Rodríguez, D. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoategui de la Universidad de Oriente. *Revista Investigación y Posgrado*, Vol. 25, núm. 1, pp. 63-80. Extraído el 12 de julio de 2012 desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/658/65822264004.pdf>

Câmara, S.M. (2012). Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional Tesis Doctoral. (Tesis de Doctorado) Universidad de Cádiz. Extraído el 15 de Marzo de 2014 desde [http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL\\_zSehc%3D&tabid=2817](http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL_zSehc%3D&tabid=2817)

Capelleras, J.LL. (2001). Factores Condicionantes de la calidad de la enseñanza universitaria: un Análisis empírico. (Tesis doctoral), Universidad Autónoma de Barcelona. Extraído el 10 de julio de 2012 desde <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/3943/jlcs1de2.pdf?sequence=1>

Casillas, M. (2007). Fuentes para estudios de satisfacción laboral. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología y educación*, vol. 14 núm. 11, pp. 141-151

Chan, M. (2008). Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. (Tesis de Maestría). Universidad Montemorelos, Nuevo León.

Chiang, M., Martín, Ma. J. & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontifica Comillas.

Chiang, M.M. & Ojeda J.F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Revista de Contaduría y Administración*, Vol. 58, No. 2, pp. 41-43.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.

Coca, I. (2004). Como influyen las condiciones laborales que ofrece la UABC, en la satisfacción en el trabajo de los académicos que laboran en el nivel de posgrado. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Baja California. Extraído el 30 de Agosto de 2013 desde

[http://www.rdisa.org.mx/documentos/Tesis/TesisMaestria\\_CocaCervantes\\_2004a.pdf](http://www.rdisa.org.mx/documentos/Tesis/TesisMaestria_CocaCervantes_2004a.pdf)

Cruz, Y. & Cruz, A. (2008). La educación superior en México tendencias y desafíos. *Revista de Avaliação de Educação Superior (Campinas)*, Vol. 13 No, 2. Extraído el 23 de marzo de 2012 desde <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219114873004>

Daft, R., (2007). Teoría y diseño organizacional, (9ª. edición). México: Cengage learning.

Davis, K. & Newstrom, J. (2001). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc Graw Hill.

Delgado, (2011), Satisfacción Laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México. (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos.

Dipp, A.J., Tena, J.A. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*, No. 21, pp. 120-121. Extraído el 12 de agosto de 2012 desde [http://www.umce.cl/~dialogos/n19\\_2010/Jaik.pdf](http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/Jaik.pdf)

Estatuto General de Universidad Autónoma de Baja California (1983). Extraído el 22 de marzo de 2013 desde <http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Legislacion/reglamentos/ESTATUTO%20GENERAL%20DE%20LA%20UABC.pdf>

Plan de desarrollo de la FCAyS, (2010-2013), Extraído el 22 de marzo de 2013 desde [http://fcays.ens.uabc.mx/pd2010\\_2013.pdf](http://fcays.ens.uabc.mx/pd2010_2013.pdf)

Frutos, B., Ruiz, M., San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Revista Psicológica*, vol. 19 pp. 345-366.

Fuentes, J.C. (2006). Incidencia de la Satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. (Tesis de Doctorado). Universidad de Sevilla, España.

Galaz, J. F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, XXIV, pp. 47-72.

Gallardo E. (2008) Evolución en el estudio Y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y Soluciones. *Estableciendo puentes en una economía global*, vol.

2, núm. Pp.17. Extraído el 20 de julio de 2012 desde  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2734826>

García, D., (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las Ciencias Sociales 2010, issue 2010-07. Extraído el 01/01/2013 desde  
[http://www.unap.cl/p4\\_biblio/docs/Normas\\_APA.pdf](http://www.unap.cl/p4_biblio/docs/Normas_APA.pdf)

García, L., Useche, M.C, & Schlesinger, W.M. (2014). El empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, vol. 9. Extraído el 10 de Abril de 2014 desde  
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/1657/3932>

González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, vol. 4. Extraído el 10 de Junio de 2013 desde  
<http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/450/1111>

Hellriegel, D., Slocum, J.W. & Woodman, R.W. (1999). Comportamiento organizacional. México: Thomson Editores.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. (3ª.edición) México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández. C. & Baptista, P. (1991). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Herranz, J., Reig, A., Cabrero, J., Ferrer R., González, J.P. (2007) La satisfacción académica de los profesores universitarios. Extraído el 10 de Junio de 2013 desde  
<http://www.eduonline.ua.es/jornadas2007/comunicaciones/2E5.pdf>

Jones, G. (2008.) Teoría Organizacional, diseño y cambio en las organizaciones (Quinta Edición). México: Pearson Educación.

Juaneda, A.M. & González, M.L., (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Revista conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*, Ayala Calvo JC y Grupo de investigación. Pp.3590-3609. Extraído el 20 de julio de 2012 desde  
[file:///C:/Users/ANGIE/Downloads/Dialnet-DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ANGIE/Downloads/Dialnet-DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965%20(1).pdf)

Krieger, M. (2001). Sociología de las organizaciones (2da Edición). México: Pearson Education.

Maldonado, V. (2005). La Satisfacción Laboral y su relación con el entorno ético de las organizaciones. Extraído el 16 de Agosto de 2013 desde [http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XIV/MALDONADO\\_VERONICA.pdf](http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XIV/MALDONADO_VERONICA.pdf)

Medina Tornero M.E., (2000). Evaluación de la Calidad Asistencial Del Servicio de Ayuda a Domicilio, 1ra. Edición. Murcia. Universidad de Murcia.

Morales, P. (2007) Correlación y covarianza. Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Universidad Pontificia Comillas, Madrid Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Extraído el 30 de Agosto desde 2013 <http://www.upcomillas.es/personal/peter/estadisticabasica/correlacion.pdf>

Palella, S., Martins, F. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa (2da. edición). Caracas: Fondo editorial de la Universidad Experimental Libertador.

Peña, L.M. (2009). Evaluación del perfil de los docente que laboran con las asignaturas de Química I (010-1814) y Química II (010-1824) pertenecientes al área de química de la unidad de estudios básicos de la Universidad de Oriente. (Tesis de maestría) Universidad de Oriente. Extraído el 30 de Agosto de 2013 desde <http://postgradoeducacionudobolivar.files.wordpress.com/2010/07/luis-pena-preliminares.pdf>

Programa de desarrollo campus Tijuana, (2011-2015). Extraído del 02 de abril de 2012 desde <http://www.tij.uabc.mx/campus/archivos/PDCT.pdf>

Ramos, A. (2005). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima. (Tesis de Maestría). Universidad de Colima. . Extraído el 30 de Agosto de 2013 desde [http://digeset.ucol.mx/tesis\\_posgrado/Pdf/Abel\\_Ramos\\_Madrigal.PDF](http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF)

Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional (13ª edición). México: Editorial Pearson.

Robbins, S. (2004), Comportamiento organizacional (2da edición). México: Pearson Educación

SEP, Secretaria de Educación pública (2012). Que es la administración federal. Extraído el 05 de febrero de 2012 desde [http://www2.sepdf.gob.mx/quienes\\_somos/afsedf/que\\_es.jsp](http://www2.sepdf.gob.mx/quienes_somos/afsedf/que_es.jsp)

SEP, Secretaría de Educación Pública, (2003). Informe Nacional Sobre la Educación Superior en México. Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica. Extraído el 25 de Octubre de 2012 desde [http://docenciasuperior.org/Documentos/Recursos/o\\_publicaciones3.pdf](http://docenciasuperior.org/Documentos/Recursos/o_publicaciones3.pdf)

SES, Subsecretaria de Educación superior, (2012). Glosario. Extraído el 5 de febrero de 2013 desde [http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/ses\\_glosario?page=3](http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/ses_glosario?page=3)

SES, Subsecretaria de Educación superior, (2012). Extraído el 05 de marzo de 2012 desde <http://www.ses.sep.gob.mx/>

Soto, R. (2010), Determinación del grado de relación entre el desarrollo formal de los manejadores de emergencias y la capacidad de respuesta luego de los eventos del 11 de septiembre de 2001 y el huracán catrina. International association of emergency managers. Extraído el 05 de Diciembre de 2012 desde <http://www.iaem.es/Documentos/desarrolloformalycapacidadrespuesta-me.pdf>

UABC, (2012) Misión. Extraído el 23 de marzo de 2012 desde <http://www.uabc.mx/rectoria/mision-vision.htm>

UABC, (2012). Coordinación de formación Básica. Extraído el 25 de octubre de 2012 desde <http://www.uabc.mx/formacionbasica/calidad.htm>

UABC, (2012). Historia de FCAyS. Extraído el 25 de octubre de 2012 desde <http://fcays.ens.uabc.mx/HistoriaFcays.html>

UABC, Plan de Desarrollo institucional, 2011-2015. Extraído el 04 de octubre de 2012 desde <http://www.uabc.mx/planeacion/pdi/2011-2015/pdi2011.pdf>

UABC, (2012) Misión FCAyS. Extraído el 14 de octubre de 2012 desde <http://fcays.ens.uabc.mx/mision.htm>

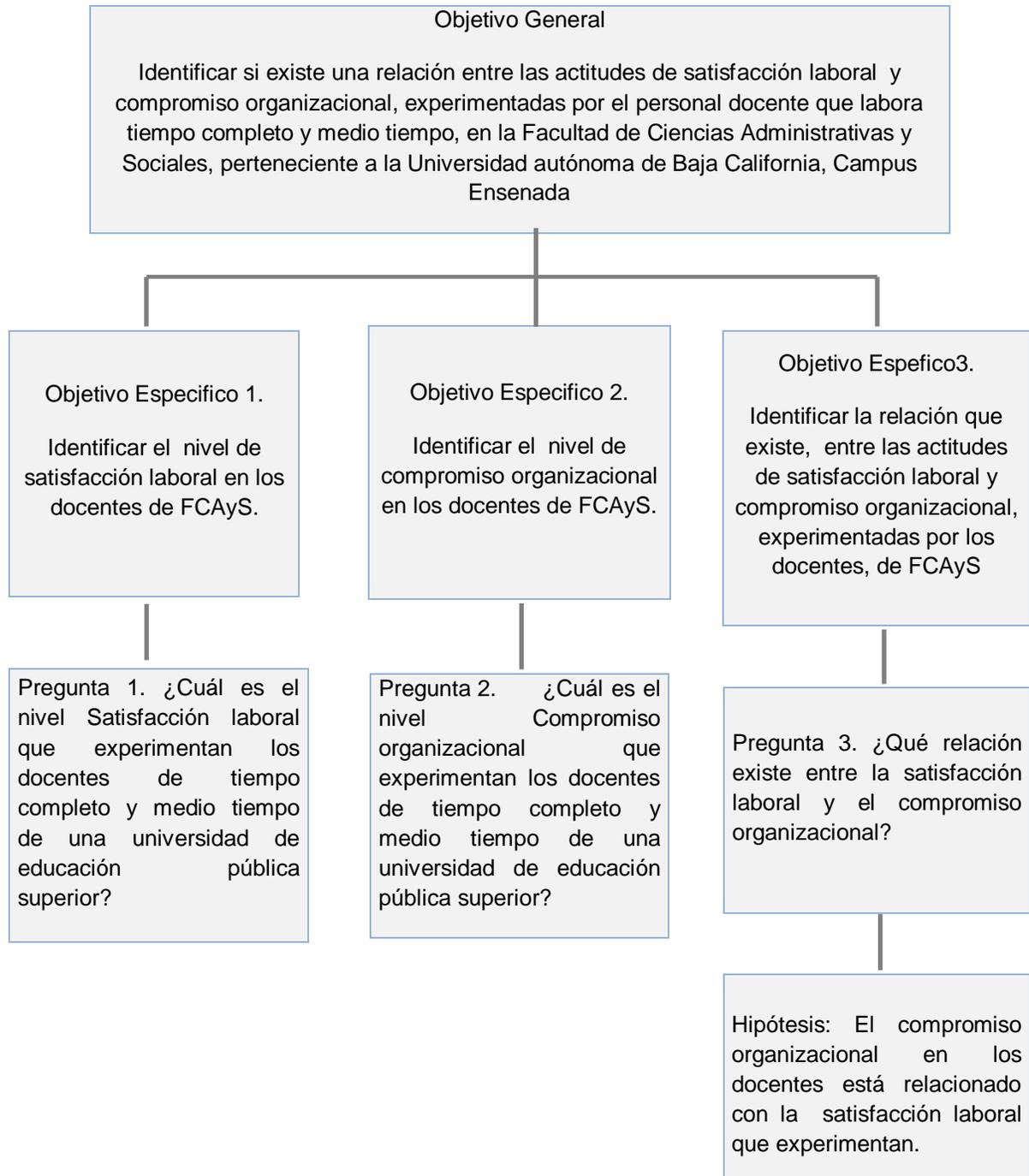
Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 41 núm. 3, Pp. 445-460.

Zavala, M.A. (2009). Satisfacción laboral, identidad y preferencias de académicos en una universidad pública estatal en México. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Sonora. Extraído el 11 de Julio de 2013 desde <http://www.rdisa.org.mx/documentos/Tesis/TesisLicenciatura%20ZavalaEscalante%202009.pdf>

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de congruencia.

Estudio de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal docente de FCAyS en la Universidad Autónoma de Baja California.



## Anexo 2. Operacionalización de las variables.

Estudio de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal docente de FCAyS en la Universidad Autónoma de Baja California.						
Objetivos	V	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificar si existe una relación entre las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional, experimentadas por el personal docente que labora tiempo completo y medio tiempo, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, perteneciente a la Universidad autónoma de Baja California, Campus Ensenada.	Satisfacción laboral	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. Se adopta el concepto de satisfacción laboral como un concepto globalizador que hace referencia a las actitudes de los individuos hacia diversos aspectos de su trabajo. Bravo et al. (1996).	Es la actitud que desarrollan los docentes universitarios, hacia el trabajo que desarrollan en UABC, FCAyS y hacia los factores relacionados con él.	1. Independencia.	1. Libertad de cátedra. 2. Libertad en la elaboración de plan de clases. 3. Elección de metodología para la clase. 4. Libertad en criterios de evaluación.	( 1) (13) (19) ( 7)
				2. Línea de carrera.	1. Posibilidad de ocupar otros cargos. 2. Promociones. 3. Productividad.	( 2) (12, 21, 26) (18)
				3. Reconocimientos y distinciones	1. Premios. 2. Reconocimientos de logros. 3. Recompensas.	( 3, 17) (11, 27) (22)
				4. Compensación económica	1. Sueldo justo. 2. Puntualidad en los pagos. 3. Sueldo suficiente.	( 4, 10) (16) (23, 30)
				5. Condiciones de trabajo	1. Equipamiento de las aulas.	(5,9,15, 24, 29)
				6. Seguridad en el puesto	1. Estabilidad laboral. 2. Evaluación docente. 3. Ley laboral. 4. Condición laboral.	(6, 20) ( 8) (14) (25, 28)
	Compromiso organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con su organización y que tiene implicaciones en su decisión de seguir en ella. Allen y Meyer (1990).	Es el estado psicológico, que experimenta el docente universitario, que influye en la relación, que este tiene con la Universidad Autónoma de Baja California, y que repercute en la decisión de continuar laborando en ella.	1. Afectivo	1. Sentido de continuidad. 2. Identificación. 4. Lazos afectivos.	(1) (2, 5,7) (3,4,6)
				2. Normativo	1. Sentido de lealtad. 2. Sentido de obligación.	(8, 9,12, 10) (11, 13)
				3. Calculativo	1. Beneficios actuales. 2. Dificultad para encontrar un nuevo trabajo. 3. Costo de abandono.	(14, 20) (15, 16, 19) (17, 18)

### Anexo 3. Instrumentos.

#### Cuestionario de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

##### INFORMACIÓN GENERAL

Marque con una  aquella respuesta que se adecue a su persona.

##### Género

Femenino

Masculino

##### Edad

Menos de 25 años

Entre 25 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

##### Condición Laboral

Con definitividad

Sin definitividad

Otro

##### Estado Civil

Soltero (a)

Casado (a)

Viudo (a)

Separado (a)

Conviviente

Divorciado (a)

##### Antigüedad

Menos de 2 años

Entre 2 y 10 años

Entre 11 y 20 años

Entre 21 y 25 años

Más de 25 años

##### Categoría

Tiempo Completo

Medio Tiempo

Otro

El cuestionario ESD y cuestionario CATO, son herramientas que le permitirán a usted reflexionar sobre el grado de satisfacción y compromiso según su experiencia laboral en esta universidad. Para lo cual le solicitamos contestar estos cuestionarios eligiendo la opción que mejor describa su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene seis posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación. Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

Ejemplo: tenga en cuenta la siguiente declaración:

Siento que en esta universidad recibo apoyo de las autoridades"	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Si considera que esta declaración se cumple definitivamente en la universidad donde presta servicios, deberá marcar X en el casillero 6. Por el contrario, si se muestra muy en desacuerdo con esta declaración deberá marcar X en el casillero 2.

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Responda a todas las afirmaciones de la manera más rápida posible.

#### I. Cuestionario ESD

Marque con una  aquella respuesta que se adecue a su percepción

	DECLARACIÓN	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.						
2.	En esta universidad siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.						
3.	Disfruto que la universidad premie mi esfuerzo.						
4.	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.						
5.	La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente.						
6.	La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente.						
7.	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro las normas establecidas.						
8.	La evaluación docente genera inseguridad en el puesto.						
9.	A menudo tengo que suspender contenidos de la asignatura por la carencia de equipos o laboratorios.						
10.	Es injusto que el sueldo recibido no guarde relación con el trabajo que realizo.						
11.	Siento que mi esfuerzo y dedicación pasan desapercibidos.						
12.	Me siento frustrado ante la falsa exigencia para ser promocionado.						
13.	Me disgusta que se establezcan lineamientos que restrinjan los contenidos del plan de clase.						
14.	Es malo que la actual ley laboral resulte débil para garantizar la estabilidad laboral del docente nombrado y contratado.						
15.	Me siento inútil en mi labor docente cuando el aula carece de un cañón.						
16.	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.						
17.	Me molesta que en esta institución los premios y distinciones se otorguen a los allegados de las autoridades.						
18.	Mi productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad.						
19.	Para mí es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura.						
20.	Para mí la estabilidad laboral es un asunto de justicia.						
21.	Me disgusta que en esta universidad para ser promocionado se requiera algo más que cumplir con los requisitos.						
22.	Es estimulante que en esta universidad los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.						
23.	El sueldo que percibo en esta institución es suficiente para tener una buena calidad de vida.						
24.	Sin el equipamiento que posee esta universidad no sé cómo le haría para dictar mis clases						
25.	El contar con la condición de ordinario o nombrado no otorga ninguna garantía de estabilidad laboral.						
26.	Me desalienta que en esta universidad las promociones obedezcan a criterios políticos.						
27.	Es lamentable que aun esforzándome termine postergado.						
28.	Me da igual tener la condición de nombrado o contratado.						
29.	Me da igual si la universidad invierte o no en el equipamiento de las aulas de clase.						
30.	Debo trabajar en otra universidad para cubrir mi presupuesto.						

## II. Cuestionario CATO

Marque con una  aquella respuesta que se adecue a su percepción

	DECLARACIÓN	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Me gustaría Continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
2.	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización es también mi problema						
3.	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4.	En esta organización me siento como en mi familia.						
5.	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.						
6.	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7.	Me siento parte integrante de esta organización.						
8.	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar el cambio.						
9.	Creo que debo mucho a esta organización.						
10.	Esta organización merece mi lealtad.						
11.	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						
12.	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.						
13.	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente aquí.						
14.	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						
15.	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16.	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17.	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18.	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.						
19.	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20.	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.						
21.	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.						