

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del catálogo en línea, página web y Repositorio Institucional del CRAI-USTA, así como en las redes sociales y demás sitios web de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor, nunca para usos comerciales.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-USTA

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

**Creación del Índice de Satisfacción Laboral Docente en el Colegio de La
Presentación de Bucaramanga**

Hna. Mónica Paulina Durán Sánchez

**Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de Magister en
Administración**

Directora

**Angélica María Zambrano Mantilla
Magíster en Educación Universitaria**

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

**División de Ciencias Económicas y Administrativas
Maestría en Administración**

2020

Contenido

	Pág.
Introducción	15
1..... Creación del Índice de Satisfacción Laboral Docente en el Colegio de La Presentación de Bucaramanga	18
1.1. Planteamiento del Problema	18
1.2. Formulación y Sistematización del Problema	25
1.2.1 Sistematización del Problema.....	25
1.3. Justificación	25
1.4. Objetivos.....	28
1.4.1. Objetivo General	28
1.4.2. Objetivos Específicos.....	28
2.Marco Referencia.....	29
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	29
2.1.1. Antecedentes en el Ámbito Local.....	29
2.1.2. Antecedentes en el Ámbito Nacional	31
2.1.3. Antecedentes en el Ámbito Internacional	37
2.2. Marco Conceptual.....	46
2.2.1. Satisfacción Laboral.....	46
2.2.2. Satisfacción Laboral y Formación Docente	47

2.2.3. <i>Satisfacción Laboral y Profesionalización Docente</i>	50
2.2.4. <i>Satisfacción Laboral y Praxis Efectiva Docente</i>	51
2.2.5. <i>Satisfacción Laboral Docente y Desarrollo Humano</i>	54
2.2.6. <i>Satisfacción Docente y Clima Laboral</i>	56
3.Marco Teórico.....	56
4.Diseño Metodológico.....	64
4.1. Alcance y Enfoque.....	64
4.2. Revisión de Alternativas Metodológicas Sobre Satisfacción Laboral Docente	64
4.3. Hipótesis	71
4.4. Operacionalización de las Variables.....	71
4.4.1. <i>Sustentación de Variables de la Encuesta</i>	72
4.5. Tipificación de la Investigación.....	76
4.6. Diseño de la Investigación y Metodología	77
4.7. Población y Muestra	82
5.Diseño de la Investigación	82
5.1 Resultados de la Investigación.....	84
5.2 Análisis Estadístico.....	87
5.2.1 <i>Alfa de Cronbach y Consistencia Interna de los Ítems del Instrumento de Medición</i>	87
5.2.2. <i>Análisis de la Varianza ANOVA</i>	88
5.2.3 Caracterización de los Encuestados	90

5.2.4 Dimensiones.....	93
5.2.4.1 Dimensión I: Diseño de Trabajo, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:....	93
5.2.4.2 Dimensión II: Realización Personal, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:	94
5.2.4.3 Dimensión III: Oportunidades de Desarrollo Futuro, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:	95
5.2.4.4 Dimensión IV: Relaciones Sociales y Tiempo Libre, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:	96
5.2.4.5 Dimensión V: Reconocimiento del Propio Desempeño Laboral, compuesto por los siguientes Ítems en la Encuesta:	97
5.2.4.6 Dimensión VI: Valoración Social del Trabajo, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:	98
5.2.4.7 Dimensión VII: Recompensas Extrínsecas, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:	99
5.2.4.8 Dimensión VIII: Oportunidades de Promoción, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:	100
5.2.5. <i>Análisis Factorial</i>	101
5.2.5.1 Condiciones de Aplicabilidad del Análisis Factorial.....	102
5.2.5.2 Criterio de Auto Valores.....	103
5.2.5.3 Criterio de porcentaje de varianza explicada.....	103
5.2.5.4 Resultados de la extracción de los factores comunes	103

5.2.5.5 Gráfico de Sedimentación.....	106
5.2.5.6 Interpretación de los factores	107
5.2.6 <i>Análisis de Clúster</i>	109
5.2.6.1 Método análisis de clúster de K-Meas.....	109
5.2.7 <i>Correlaciones</i>	111
5.3. Análisis y Discusión de Resultados	113
5.4. Índice de Satisfacción Laboral – Comparación de Estadísticos	120
Referencias.....	127
Apéndices.....	130

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Distribución equipo Docente año 2018</i>	18
Tabla 2. <i>Nivel de profesionalización y titulación máxima de docentes de la institución</i>	19
Tabla 3. <i>Análisis de la deserción docente 2008 al 2018</i>	19
Tabla 4. <i>Discriminación de inversión de formación y capacitación docente 2008 al 2018</i>	22
Tabla 5. <i>Sobre factores, dimensiones y variables de satisfacción laboral docente</i>	72
Tabla 6. <i>Sobre variables y asignación de códigos</i>	74
Tabla 7. <i>Sobre análisis por niveles de factores, dimensiones y variables relacionadas con la satisfacción laboral docente</i>	80
Tabla 8. <i>Variables Demográficas</i>	83
Tabla 9. <i>Resultados del Procesamiento de los casos</i>	88
Tabla 10. <i>Resultados ANOVA</i>	89
Tabla 11. <i>Muestra tomada de la sabana de datos limpia y pre-.procesada</i>	90
Tabla 12. <i>Estado Civil</i>	91
Tabla 13. <i>Tipo de contrato</i>	91
Tabla 14. <i>Género</i>	91
Tabla 15. <i>Nivel de formación</i>	92
Tabla 16. <i>Ciclo de enseñanza</i>	92
Tabla 17. <i>Directivo docente</i>	92
Tabla 18. <i>Edad, Años en docencia, Años en el colegio de La Presentación Bucaramanga</i>	93
Tabla 19. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	102
Tabla 20. <i>Varianza total explicada</i>	104

Tabla 21. <i>Matriz de componentes rotados</i>	107
Tabla 22. <i>Combinación lineal de variables por Factores</i>	108
Tabla 23. <i>Centros de Conglomerados</i>	109
Tabla 24. <i>Análisis por correlaciones</i>	112
Tabla 25. <i>Análisis estadísticos de Satisfacción Laboral</i>	120
Tabla 26. <i>Índice de Satisfacción Laboral Docente Colegio de La Presentación de Bucaramanga: resultado definitivo</i>	123

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de trabajo.....	94
Figura 2. Realización personal.....	95
Figura 3. Oportunidades de Desarrollo Futuro	96
Figura 4. Relaciones Sociales y Tiempo Libre	97
Figura 5. Reconocimiento del Propio Desempeño Laboral	98
Figura 6. Valoración Social del Trabajo.....	99
Figura 7. Recompensas Extrínsecas.....	100
Figura 8. Oportunidades de Promoción	101
Figura 9. De Sedimentación.....	106
Figura 10. Clúster o conglomerados de factores.....	111

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. <i>Análisis comparativo de metodologías de investigación de índice de satisfacción</i>	130
Apéndice B. <i>Instrumento de Recolección de la Información</i>	133
Apéndice C. <i>Análisis Descriptivo</i>	136
Apéndice D. <i>Matriz de relación entre Objetivos y Problema</i>	149
Apéndice E. <i>Matriz de coherencia</i>	150
Apéndice F. <i>Matriz DOFA 2018</i>	151
Apéndice G. <i>Construcción del índice general de satisfacción laboral deseable para el Colegio La Presentación Bucaramanga</i>	155

Resumen

La investigación acerca de los componentes, dimensiones y variables que inciden en la satisfacción laboral docente en el colegio de La Presentación de Bucaramanga, posibilita constatar la existencia de relaciones entre las dimensiones demográficas, personales, organizativas y contextuales de los docentes del colegio y con la satisfacción laboral de estos, tal como se formuló en los objetivos.

Se adopta como método un estudio transversal, cuantitativo, descriptivo y explorativo con base en encuestas previa estimación de la consistencia interna y la validez de este instrumento con base en el alfa de Cronbach. Aplicado el coeficiente de correlación de Pearson se identifican 9 factores que constituyen la base del Indicie de Satisfacción Laboral Docente del Colegio.

Palabras claves. Satisfacción laboral, satisfacción laboral docente, capital profesional, clima laboral.

Abstract

Research on the components, dimensions and variables that affect teacher job satisfaction in La Presentación de Bucaramanga School, makes it possible to verify the existence of relationships between the school teachers' demographic, personal, organizational and contextual dimensions and their job satisfaction, as formulated in the objectives.

A cross-sectional, quantitative, descriptive and explorative study based on surveys is adopted as a method, after estimating the internal consistency and validity of this instrument based on Cronbach's alpha. After applying Pearson's correlation coefficient, 9 factors are identified, they constitute the basis of The Teacher Job Satisfaction Rate from the school.

Keywords. Job satisfaction, teacher job satisfaction, professional capital, work environment.

Glosario

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral se vincula con grado de bienestar que las personas experimentan en el contexto laboral en tanto que los anima o desanima a su desempeño. La satisfacción en el trabajo pone en evidencia conductas disfuncionales, que condicionan el aprendizaje de los estudiantes, la gestión del conocimiento y la cualificación de las prácticas docentes en aula; a pesar de que la satisfacción laboral sea un concepto genérico y globalizador, se percibe en actitudes concretas, específicas e individuales.

Satisfacción laboral docente. “La satisfacción laboral docente es una respuesta emocional tangible que resulta de la valoración positiva del trabajo y de las condiciones en que éste se lleva a cabo, pues se percibe que éste contribuye a la realización del proyecto de vida, a la consecución de las metas y valores personales, que resulta armonioso con la misión, objetivos, tipo de relaciones, medios y contexto organizacional de desempeño”. Para otros estudiosos, factores como el diseño del puesto, los sistemas de recompensas, el perfil demográfico, la participación en la toma de decisiones y los factores disposicionales, influyen de manera significativa en la satisfacción laboral docente (Chiang, M. et al (2010, p.p. 193-194; que cita a Locke (1976)).

Capital profesional. Para Andy Hargreaves y Michael Fullan (2012, p. 132) el capital profesional reúne los componentes críticos requeridos para construir calidad y responder de manera profesional a saber: capital humano, capital social y capital decisonal, correspondientes a las habilidades para la enseñanza, al dominio especializado del campo de conocimiento, a la gestión planificada de las tareas y al buen control de las relaciones de aula, orientado a la construcción de capacidades y competencias y al desarrollo cognitivo de los estudiantes.

Clima laboral. “Lo descrito por los individuos sobre el contexto en el cual desempeñan su labor en coherencia con lo que perciben de las directrices políticas, las practicas correspondientes y los procedimientos que la organización implementa como exigencias de comportamiento”, Chiang, M. M. (2007, p. 52). Dentro de una organización educativa el clima organizacional se percibe de diversas maneras según los intereses laborales, posiciones de poder y burocracia, queda de manifiesto su complejidad que se agrupa de acuerdo con las características percibidas, las interpretaciones que de ellas se hagan y la naturaleza de la organización. Lo más conveniente es que para analizarlo se integren las personas dentro de las situaciones en que se desempeñan (Chiang, M. M. 2007, p. 52).

Introducción

La indagación evaluativa acerca de los factores relacionados con la alta deserción de los docentes del Colegio la Presentación de Bucaramanga en la década comprendida entre 2008 al 2018 motivan la investigación acerca de la relación entre satisfacción laboral, clima organizacional, desarrollo humano y profesional de los educadores de la institución. La investigación se lleva a cabo con la participación de 78 docentes que conforman la comunidad de educadores del colegio durante el año 2018, prestan sus servicios desde el preescolar hasta el grado once de bachillerato académico, se indaga ¿cómo los condicionamientos organizacionales, sociofamiliares, personales y profesionales, salariales, de seguridad y estabilidad laboral, trabajo en equipo, autoimagen influyen en la permanencia y satisfacción laboral de los docentes de la institución? Es decir, se busca crear el índice de satisfacción laboral de los docentes del Colegio la Presentación de Bucaramanga.

La pregunta que direcciona la investigación se formula así: ¿Qué componentes, dimensiones y variables tienen incidencia en la satisfacción laboral docente en el colegio de La Presentación de Bucaramanga para así construir un índice de aplicación periódica? Entre los antecedentes tenidos en cuenta se recurre a la indagación sobre condicionantes positivos y negativos de la satisfacción laboral entre los cuales se encuentra factores personales, laborales y organizativos de los cuales depende la adaptabilidad y el desempeño institucional según lo constatan Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). También, a los desarrollos alcanzados sobre satisfacción laboral docente entendida como el grado integración con el departamento o equipo de docentes de área, empatía con los estudiantes y, satisfacción con la carrera docente, prioritarios en el momento de indagar por el índice de satisfacción a juicio de, Ching, M et al (2010, p.p. 164-

170). Además, de otros muchos y valiosos estudios al respecto, el enfoque humanista del colegio sobre el índice de satisfacción laboral docente se enriquece la teoría de Hargreaves y Fullan (2014) acerca del capital profesional: capital humano, social y ético de los docentes.

En consecuencia, el objetivo general de la investigación es: Construir el índice de satisfacción laboral docente para el Colegio de La Presentación de Bucaramanga. Además, de proponerse también: (1) Constatar si existe una posible relación entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente. (2) Indagar si existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente. (3) Verificar si existe relación entre las dimensiones organizativas y contextuales del colegio y la satisfacción laboral docente.

Para lo cual se adopta como método un método transversal de estudio, cuantitativo y descriptivo y explorativo. Transversal porque es un estudio observacional y descriptivo, que mide simultáneamente la prevalencia de la exposición y del efecto en una población en un solo momento temporal; es decir estudia una condición en un momento dado. Cuantitativo porque es un procedimiento de decisión que pretende decir, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística, por medio de encuestas y descriptivo porque con los resultados obtenidos del estudio cuantitativo se deducen unas circunstancias que se estén presentando; se aplica describiendo todas sus dimensiones; explorativo en cuanto que se realiza por primera vez en la institución.

Se utiliza como instrumento B&B-1 (VEP) (Duque R., Castaño Benjumea, & Portilla de Arias, 2011), herramienta adaptada para cuantificar el valor percibido por el empleado que permite medir las siguientes dimensiones o variables: S: Salario. P: Desarrollo profesional que se puede obtener. PP: Participación en proyectos desafiantes. V: Variedad de actividades y desafíos. C: Red

de conexiones. DP: Desarrollo personal. I: Incomodidades puesto de trabajo. RN: Riesgos naturales inherentes al trabajo. La información concerniente a la satisfacción laboral se recogió con la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñada por (Barraza & Ortega, 2009), conformada por ocho dimensiones sobre: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales ambiente físico y equipo directivo. Trabajadas a partir de las siguientes hipótesis:

H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral.

H2: Existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral.

H3: Existe una relación significativa entre las dimensiones organizativo-contextuales del Colegio y la satisfacción laboral.

1. Creación del Índice de Satisfacción Laboral Docente en el Colegio de La Presentación de Bucaramanga

1.1. Planteamiento del Problema

El Colegio de La Presentación de Bucaramanga es una institución educativa privada y confesional, fundada en 1891, dirigida por las Hermanas de la Caridad Dominicas de La Presentación de la Santísima Virgen, orientada por principios Evangélicos y por la tradición pedagógica de Marie Poussepin. Presta su servicio educativo en los niveles de Pre-escolar, Básica y Media Académica. Para ello, cuenta con el apoyo de 78 docentes, cuya distribución en el 2018, por grado, se describe en la tabla siguiente:

Tabla 1. *Distribución equipo Docente año 2018*

Grados	Número de docentes asignados
Pre escolar	6
Primeros	6
Segundo a Quinto	19
Sexto a undécimo	34
Escuela de artes	4
Club deportivo	9
Total	78

Nota: *Número de Docentes del colegio de La Presentación de Bucaramanga por grados.

A continuación, se tipifica el perfil académico, profesional y de formación pedagógica de los docentes que laboran en la institución (ver Tabla 2).

Tabla 2. Nivel de profesionalización y titulación máxima de docentes de la institución

Estudio realizado	Nro. de docentes
Tecnólogos	0
Licenciados	52
Profesionales en: Biología, Química, Filosofía, Historia, Teología, Ingenierías, Cultura física deportes y recreación.	18
Especialistas	14
Magíster	3
Doctorado	1

Nota: *Tipificación del perfil académico, profesional y de formación de los docentes de La Presentación.

Para el año 2018 ingresaron 32 docentes nuevos, es decir, el 41% de la planta docente contratada, lo que de alguna manera interfiere en la continuidad del proyecto educativo institucional y en los programas de cualificación de la docencia.

Acorde con la cifra presentada para 2018, se realiza un análisis de la deserción docente durante la última década (2008 al 2018) ver Tabla No. 3, se infiere como hipótesis que la inestabilidad de estos en la institución afecta, tanto el desarrollo de los proyectos de formación de estudiantes como la consecución de los objetivos de aprendizaje, pero alerta sobre los posibles condicionamientos negativos organizacionales que impulsan a la deserción de los docentes.

Tabla 3. Análisis de la deserción docente 2008 al 2018

Deserción Docente				
Año	Nro. Docentes	Rango	# Docentes no continúan	% Con respecto al año anterior
2008	63	2008-2009	13	20,6
2009	82	2009-2010	15	18,3
2010	85	2010-2011	16	18,8
2011	91	2011-2012	12	13,2
2012	97	2012-2013	27	27,8
2013	82	2013-2014	22	26,8
2014	80	2014-2015	29	36,3
2015	77	2015-2016	18	23,4
2016	85	2016-2017	21	24,7
2017	77	2017-2018	26	33,8

Nota: * Análisis comparativo de la deserción docente durante la década del 2008 al 2018.

Como se constata en la tabla 3, el promedio de la deserción docente en los últimos diez (10) años es de 24,3%. En la siguiente lista se recogen las posibles causas de retiro o deserción docente:

- ✓ Bajo rendimiento de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño.
- ✓ Incumplimiento de compromisos establecidos en el plan de mejora.
- ✓ Dificultades en las habilidades sociales.
- ✓ Aceptación de ofertas laborales de 11 o 12 meses en otras instituciones.
- ✓ Nombramiento oficial obtenido por concurso docente.
- ✓ Estrés (síndrome de burnout) por sobrecarga laboral.
- ✓ Hostigamiento de parte de algunos padres de familia.
- ✓ Calamidad doméstica.

La investigación actual acerca de la relación entre estabilidad docente y el logro de los objetivos de aprendizaje, además de la ejecución satisfactoria de los planes de desarrollo institucional, demuestra que así se garantiza la continuidad de los proyectos de mejoramiento y la calidad de los procesos pedagógicos emprendidos; además pone en evidencia la validez de los criterios de selección docente, sirve como estándar de constatación de los niveles de satisfacción, permanencia y retención de la planta docente y, posibilita la consecución de los objetivos institucionales; en cambio, la alta deserción docente, como actualmente ocurre en la institución, pone en evidencia la ocurrencia de situaciones anómalas que ameritan intervención prioritaria, a fin de que se garantice la obtención de los objetivos formativos, se consolide la calidad del servicio educativo y se aproveche la inversión en formación permanente de los docentes.

Conscientes del impacto negativo que la deserción, el retiro y el ausentismo docente causa en el ambiente de trabajo y en el aprendizaje de los estudiantes, la institución se ha propuesto a lo

largo de la década analizada implementar planes y estrategias de capacitación docente, con el propósito de hacerlos conscientes del impacto negativo de la deserción, de igual manera que al equipo de dirección de la institución. Se destina semanalmente a esta actividad un tiempo significativo, además del día de jornada escolar por periodo académico aprovechado para incentivar el aprendizaje pedagógico y la profundización de área. En algunos momentos, según la necesidad de cualificación docente, parte del tiempo planeado se destina al fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión. Las actividades formativas docentes se ocupan: de la pedagogía personalizante, la identidad del docente Presentación, la pedagogía basada en el desarrollo humano integral, el diseño y gestión del currículo, la gestión ambiental, la seguridad y salud en el trabajo y el aprovechamiento de las TIC para el aprendizaje.

Dada la identidad confesional de la institución y la propuesta de educación privada que ofrece, se destinan amplios recursos económicos, físicos, de conocimiento y tecnológicos, para la cualificación de los docentes, como apoyo al proyecto de vida personal; de igual manera que al mejoramiento profesional, en el cultivo de la fe y la vida espiritual y a la cualificación de sus capacidades pedagógicas en el enfoque de desarrollo humano integral y personalizado. Para lograr un mejor desempeño de los docentes se cuenta con asesoría pedagógica externo dedicada a la actualización y capacitación del equipo directivo institucional y a la ejecución de jornadas pedagógicas. Además, el presbítero que lidera la pastoral educativa asume también las funciones de asesor y acompañante en la vivencia de fe personal y familiar. De igual manera, equipos de expertos externos e internos asesoran y capacitan a los docentes en el manejo de las Tic y de herramientas virtuales para el aprendizaje y la gestión de procesos curriculares. Con cierta regularidad se efectúan micro clases, sobre todo con el apoyo de los coordinadores de sección.

Tabla 4. Discriminación de inversión de formación y capacitación docente 2008 al 2018

Año	Tipo de Capacitación	Vr. Capacitación Docentes (en pesos)	Presupuesto Anual (en pesos)	Porcentaje Presupuesto Anual
2008	Docente Preescolar	3,474,971	7,500,000	46.00%
	Docente Básica	28,776,663	33,000,000	87.20%
	Docente Media	11,192,400	11,000,000	101.75%
2009	Docente Preescolar	3,659,327	5,000,000	46.00%
	Docente Básica	19,541,274	33,000,000	59.22%
	Docente Media	9,755,539	14,000,000	69.68%
2010	Docente Preescolar	4,977,265	5,000,000	99.55%
	Docente Básica	19,566,396	33,000,000	59.29%
	Docente Media	11,958,573	14,000,000	85.42%
2011	Docente Preescolar	4,078,027	6,000,000	67.97%
	Docente Básica	20,899,919	30,000,000	69.67%
	Docente Media	7,471,354	10,000,000	71.71%
2012	Docente Preescolar	4,467,800	6,000,000	74.46%
	Docente Básica	24,101,000	25,000,000	96.40%
	Docente Media	10,187,800	10,000,000	101.88%
2013	Docente Preescolar	8,499,050	6,000,000	141.65%
	Docente Básica	47,348,440	28,000,000	169.10%
	Docente Media	17,942,300	12,000,000	149.52%
2014	Docente Preescolar	9,244,877	10,000,000	92.45%
	Docente Básica	42,079,825	50,000,000	84.16%
	Docente Media	14,854,316	20,000,000	74.27%
2015	Docente Preescolar	7,716,000	12,000,000	64.30%
	Docente Básica	41,064,000	50,000,000	82.13%
	Docente Media	14,673,440	20,000,000	73.37%
2016	Docente Preescolar	7,022,000	10,000,000	70.22%
	Docente Básica	34,853,329	50,000,000	69.71%
	Docente Media	13,126,870	20,000,000	65.63%
2017	Docente Preescolar	11,801,894	15,000,000	78.68%
	Docente Básica	48,665,147	70,000,000	69.52%
	Docente Media	24,977,150	40,000,000	62.44%
2018	Docente Preescolar		15,000,000	
	Docente Básica		60,000,000	
	Docente Media		20,000,000	

Nota: * Detalle de la inversión que durante la última década se ha efectuado en la formación y capacitación de los docentes entre los años 2008 al 2018.

En cuanto a asignación salarial docente, la institución se encuentra por encima de lo estipulado en el decreto 1072, de acuerdo con la actualización hecha para el año 2018. El pago de nómina se efectúa de manera cumplida el 29 de cada mes. Además, desde el año 2017 se implementa el programa de incentivos para aquellos docentes que se desempeñan como directores de grupo y jefes de área, los rubros de reconocimiento en el día del trabajo, del docente y en las

jornadas de recreación, celebración de la vida y esparcimiento se incluyen dentro del programa anual de incentivos. Para favorecer el tiempo de trabajo en la jornada laboral y permitir el aprovechamiento de las horas destinadas al trabajo personal, se contratan 2 docentes, uno por sección como docentes de apoyo en casos de incapacidades y necesidades cotidianas de los demás docentes.

Al analizar el fenómeno de la deserción, ausencia y retiro de docentes, a pesar del programa de estímulos, incentivos y reconocimientos actuales, se constata que el tipo de contrato vigente a 10 meses, según políticas congregacionales, presiona en forma negativa y motiva el retiro de algunos de ellos y pesa sobre la fidelización institucional de ellos. Parece que el incremento de funciones, la saturación de actividades, la demanda improvisada de participación, las exigencias del sistema integral de calidad, las exigencias recurrentes en el plan de mejoramiento en logros de aprendizaje, la implementación de estrategias de internacionalización, la demanda constante en proyectos de investigación, entre otros, saturan la capacidad de trabajo y de respuesta cualificada de parte de los docentes.

Si a lo anterior se suma que, para atender a padres de familia se requiere tiempo, energía y competencia, el desgaste manifiesto en los docentes no deja de tener sentido. Pues, de sobre peso, cargan con la inestabilidad familiar que acusan algunos estudiantes, la permisividad de parte de los padres de familia, la arrogancia y falta de educación de algunos de ellos, con los comentarios mal intencionados, la estrategia de gavilla que utilizan para expresar inconformidades, con la valoración eficientista que pone énfasis en lo académico en lugar de lo formativo integral; es de suponer que el cúmulo de exigencias desestabiliza emocionalmente a algunos de los docentes se reciente.

Contrastan los esfuerzos institucionales por integrar docentes cualificados, incentivar el desempeño e incrementar el índice de estabilidad de estos, con los múltiples factores que obran en contravía de lo deseable, aún de políticas congregacionales que desestabilizan e involucionan la dinámica de cualificación y mejoramiento de la institución. Los derroteros impuestos en contravía de la satisfacción y fidelización docente son ostensibles, configurándose así una problemática que tiende a agravarse, a enquistarse en la estructura institucional y en consecuencia a impactar negativamente en la gestión del proyecto educativo, en el alcance de las metas de cualificación académica del colegio, en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y en la confianza social adquirida con esfuerzo durante años de liderazgo educativo personalizado.

De continuar igual, los factores relacionados con la responsabilidad, autocontrol, autodeterminación y autonomía, en tanto vinculados a las funciones docentes: logro de mejores rendimientos de aprendizaje, cualificación de capacidades profesionales, trabajo en grupo, reconocimiento y promoción, liderazgo, participación en la toma de decisiones, condiciones laborales seguras, resultarían en franco deterioro en cuanto al clima laboral. De igual manera las variables relacionadas con las capacidades intelectuales, la personalidad, el proyecto de vida, la edad, el reconocimiento social, se afectarían de manera notoria conduciendo a la insatisfacción y pérdida de confianza en relación con el vínculo laboral. De no contar con el índice de satisfacción laboral, las directivas de la institución no contarán con herramientas claras para identificar factores de riesgo en la gestión del personal docente y, por consiguiente, para decidir en relación con riesgos, procesos de cualificación, inversión en recursos didácticos, en liderazgo de proyectos en los que influye directamente la satisfacción laboral”.

Por lo anterior, el presente trabajo pretende formular un índice de satisfacción laboral de los docentes del Colegio La Presentación, como herramienta de uso permanente para valorar, en

primera instancia, los factores que influyen directamente en la satisfacción que tienen estos trabajadores dentro de la institución y, posteriormente, para valorar el impacto que tienen las acciones realizadas por el Colegio para mejorar su situación.

1.2. Formulación y Sistematización del Problema

Con el trabajo que se propone se pretende responder la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué componentes, dimensiones y variables tienen incidencia en la satisfacción laboral docente en el colegio de La Presentación de Bucaramanga para así construir un índice de aplicación periódica?

1.2.1 Sistematización del Problema

¿Qué elementos de la dimensión demográfica influyen en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio La Presentación?

¿Qué componentes de la dimensión personal influyen en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio La Presentación?

¿Qué aspectos del componente organización y contextual de la institución influyen en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio La Presentación?

1.3. Justificación

Al parecer la satisfacción laboral docente está condicionada, de manera positiva o negativa por factores personales, laborales y organizativos de los cuales depende la adaptabilidad y el desempeño institucional de estos (Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014)).

Así como ocurre en el caso de los trabajadores en general, también en el de los docentes en particular, la satisfacción laboral no es reducible a sentimientos abstractos, tiene que ver con aspectos concretos, con áreas y facetas de trabajo en las cuales se pueden diferenciar componentes específicos vinculados a niveles de satisfacción.

Por la complejidad y naturaleza de las instituciones educativas y, por el papel que en ellas cumplen los docentes, sobre todo por el influjo positivo que ejercen los equipos colaborativos docentes y el ambiente participativo institucional en los procesos de aprendizaje, algunos estudiosos agregan como nuevos factores propios de la satisfacción laboral docente, los siguientes: integración con el departamento o equipo de docentes de área, empatía con los estudiantes y, satisfacción con la carrera docente, prioritarios en el momento de indagar por el índice de satisfacción de los docentes del Colegio, Ching, M et al (2010, p.p. 164-170).

Pero, no todos los enfoques sobre satisfacción laboral docente son pertinentes a los requerimientos y naturaleza del Colegio de La Presentación de Bucaramanga, pues por el contexto socio-cultural, el tipo de necesidades de desarrollo humano, por la misión y los objetivos humanistas en que se sustenta las dimensiones y variables, por las cuales se opte, deben ser significativas y pertinentes a las particularidades del Colegio de La Presentación.

Por eso, al indagar en las actuales teorías de satisfacción laboral, se integran aquellas que están en consonancia con el personalismo humanista-cristiano y con valores de libertad, dignidad humana, equidad, verdad y trabajo justo, según las siguientes dimensiones: condiciones de trabajo, participación y toma de decisiones, construcción del currículo, gestión del área de conocimiento, autonomía docente, oportunidades de promoción, evaluación y mejoramiento Ching, M. et al (2010, p.p. 171-191).

En sintonía con el propósito planteado, la teoría de Hargreaves y Fullan (2014) sobre el capital profesional, posibilita enfocar la indagación del índice de satisfacción laboral, aplicable al Colegio de La Presentación, desde un enfoque personalista y diferenciado que garantiza el equilibrio entre los intereses individuales y los de los equipos docentes, de igual manera que la perspectiva integradora del capital humano, social y ético de los docentes. No obstante, como corresponde a la educación, el constructo que emerja será siempre provisional, relativo y contextual, sin la pretensión de paradigma o de universalidad.

A pesar de la trayectoria del Colegio de La Presentación de Bucaramanga y de los años que oferta el servicio educativo, nunca se ha efectuado una indagación sobre el índice de satisfacción laboral de los docentes. Sin embargo, en los últimos años, las renunciaciones, el abandono de los cargos, el ausentismo reiterativo, el retraso crónico y, algunos eventos de estrés docente, han prendido las alarmas para preguntarse acerca de esta situación. Pues al parecer la llegada de docentes recién egresados de las facultades de educación, incrementa los reclamos y expresiones de rechazo de los padres de familia; el nivel de adaptabilidad y respuesta de éstos no es la esperada y la insatisfacción que manifiestan hace que abandonen con frecuencia sus funciones docentes.

Aún más, los esfuerzos hechos por la institución durante los últimos diez años para brindar un plan de formación permanente, posibilitar las asesorías especializadas, en contexto y garantizar reconocimiento laboral equiparable al oficial, no retiene a los docentes en la institución: un porcentaje significativo se vincula al sector oficial a través de concursos, lo que menoscaba la estabilidad del equipo académico institucional docente, la continuidad de los procesos formación integral y la cualificación intergeneracional del ambiente de trabajo docente. Paradójicamente, los esfuerzos hechos para brindar estabilidad laboral a los docentes, no consiguen disminuir la alta deserción de éstos ni logran incrementar su estabilidad laboral.

En síntesis, formular un instrumento para identificación y seguimiento de la satisfacción laboral, permitirá garantizar a largo plazo el desarrollo de los programas de mejoramiento docente, brindar incentivos de reconocimiento, recompensar el logro de metas organizacionales y de aprendizaje, posibilitar el desarrollo de la carrera docente, la consolidación del trabajo en equipo y la gestión de nuevos procesos de formación personalizada, liderados por los docentes, redundaría en beneficio de los estudiantes y sus familias, de la oferta educativa del área metropolitana y de los procesos de cualificación de los colegios de la Congregación, pues al contar con un índice de satisfacción laboral docente debidamente investigado y estructurado, podría implementarse políticas y acciones que vincule la satisfacción laboral docente con mejores niveles de aprendizaje.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo General*

Construir el índice de satisfacción laboral docente para el Colegio de La Presentación de Bucaramanga.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

Constatar si existe una posible relación entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente.

Indagar si existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente.

Verificar si existe relación entre las dimensiones organizativas y contextuales del colegio y la satisfacción laboral docente.

2. Marco Referencial

El presente marco referencial comprende el estado de arte con las tendencias y enfoques generales sobre satisfacción laboral y, perspectivas en el contexto educativo y de la docencia. También trata del sistema lexicográfico y de la relación entre categorías y conceptos que enmarcan la propuesta investigativa, a saber: relación entre mejoramiento humano, promoción y satisfacción docente, praxis profesional, eficacia y satisfacción, así como, clima organizacional, desarrollo profesional y satisfacción docente.

2.1. Antecedentes de la Investigación

En cuanto a autoridades expertas en el tema, se destacan los aportes hechos por Margarita Chiang (2010) sobre clima organizacional y satisfacción laboral en general con referencia a las teorías y modelos de mayor calado e impacto en el mundo occidental, también a la relación que la experta establece entre clima organizacional y satisfacción laboral. En el ámbito nacional se destacan los esfuerzos hechos por Sanín, J.A. & Solanova, M (2014) en la construcción de un instrumento nacional para el análisis de la satisfacción laboral, también los hallazgos encontrados en los procesos de investigación de la universidad de Antioquia sobre satisfacción laboral docente y, en el contexto local el estudio realizado por Garrido, P.J; Uribe, Ana F y Blanch, J.M (2011), sobre riesgos psicosociales desde la perspectiva de calidad de vida laboral.

2.1.1. Antecedentes en el Ámbito Local

Entre los trabajadores encuestados durante desarrollo de la investigación efectuada por Garrido, P.J; Uribe, Ana F y Blanch, J.M (2011), sobre: “Riesgos psicosociales desde la perspectiva de calidad de vida laboral”, convenio Universidad Pontificia Bolivariana de

Bucaramanga y la Universidad Autónoma de Barcelona, se encuentra un grupo de docentes universitarios. Pues, los investigadores propusieron como hipótesis el impacto que, en la calidad de vida laboral de los trabajadores, incluidos los docentes, ejercen los cambios impuestos por la globalización, la tecnología, la competencia especializada y las exigencias del mercado, de igual manera que el impacto en los nuevos roles y en la reconfiguración del desempeño profesional, Garrido, P.J; Uribe, Ana F y Blanch, J.M (2011, p.p. 27-28).

Como evidencias de éstas transformaciones identifican la adopción de estándares de seguridad laboral, el trabajo en equipo y el uso eficiente del tiempo. Pero, a pesar de que los riesgos físicos se reduzcan, al parecer se acrecientan los riesgos emocionales y sociales, dado el posicionamiento de la visión rentista en contra del enfoque profesionalizante, la exigencia de nuevas capacidades y competencias intelectuales, relacionadas con la gestión de la información y del conocimiento. En consecuencia, la calidad de vida laboral se transforma hacia lo multidimensional, objetivo y subjetivo, haciendo parte de la dimensión objetiva las condiciones organizacionales del entorno del trabajo y, las subjetivas al tipo de experiencias y de percepciones. A las cuales se deben agregar las exigencias, imaginarios y expectativas que los contextos socioculturales ejercen son el desempeño de las profesiones, variables que complejizan el ejercicio profesional docente y propician la aparición del estrés ocupacional, Garrido, P.J; Uribe, Ana F y Blanch, J.M (2011, p.p. 29-34).

El sector docente es uno de los más afectados por la precarización del trabajo, las exigencias aumentan sin que esto se corresponda con el reconocimiento salarial, la capacitación y el mejoramiento de las condiciones laborales, en consecuencia, se acrecienta el riesgo psicosocial docente. Evaluar los riesgos psicosociales permitió a los investigadores comprender y caracterizar el tipo de situaciones y los modos de organización del trabajo que afectan la calidad de vida laboral

y, así identificar y minimizar los factores de riesgo psicosocial. En el caso docente durante los últimos años se multiplicaron las actividades, se incrementó el número de estudiantes, la investigación se hizo obligatoria. El diseño de la investigación es no experimental, cuantitativo y descriptivo transversal.

2.1.2. Antecedentes en el Ámbito Nacional

La investigación acerca de la “Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios”, llevado a cabo por Sanín, J.A. & Solanova, M (2014) y publicado por la revista Universitas Psychologica, 13 (1). Doi: 10.111444/Javeriana.UPSY13-1.slcp, se propuso analizar cómo la satisfacción laboral posibilita las relaciones entre el crecimiento psicológico, entendido como apertura al cambio, el manejo adecuado del fracaso y la flexibilidad y el desempeño laboral extra-rol, intra-rol y el cumplimiento de normas. Se aplican encuestas a 731 empleados de diferentes edades, residentes en las ciudades de Cali, Bogotá y Medellín cuyas edades se encuentran entre 21 y 61 años, que se desempeñan en áreas diversas desde operarios, técnicos, profesionales hasta directivos, de estratos socioeconómicos diversos y de niveles educativos diversos. Se garantizó la diversidad de género, la representación porcentual estadísticamente significativa, de la aplicación de las encuestas se encargaron equipos expertos, el tiempo por persona encuestada fue de 30 minutos y a los directivos se les indicó a quienes evaluar su desempeño, se aseguró en todo momento en cumplimiento del consentimiento informado.

Con la “escala de desarrollo psicológico” (EDEPSI, Sanín, 2010) se evaluó el CPs; con la “escala general de satisfacción laboral” (EGSL, Toro, 2010) se evaluó la satisfacción laboral de quienes participaron, las dimensiones propias del desempeño laboral se evaluaron con la “escala

de evaluación del desempeño” (EED, Toro, 2010). Se aseguró la validez y la confiabilidad de las escalas por medio del análisis factorial confirmatorio y del alfa de Cronbach. Como resultados de investigación se encontró que la apertura al cambio guarda alguna relación con el desempeño laboral extrarrol, mientras que la satisfacción laboral parece relacionarse con el cumplimiento de normas y desempeño extrarrol, de aquí se infiere que las personas que se muestran dispuestas al cambio y a experimentar acciones por fuera de sus cargos se sienten más satisfechos, puede ser que influya la calificación positiva de la proactividad.

En el estudio hecho por Montoya Juan (2014), sobre “Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la cámara de comercio de Santa Rosa de Cabal” se trata de determinar la forma como los trabajadores aprecian y viven la vida laboral en relación con los beneficios, las oportunidades, debilidades y aspectos que deben mejorar en sus vínculos con la empresa. La investigación se soporta sobre dimensiones psicológicas organizacionales propuestos por la escala Jss Spector (job satisfaction survey), que con base en 40 preguntas evalúa 10 aspectos relevantes de la satisfacción laboral de las personas.

El estudio es transversal, cuantitativo y descriptivo. Transversal porque es un tipo de estudio observacional y descriptivo, que mide simultáneamente la prevalencia de la exposición y del efecto en una población en un solo momento temporal; es decir estudia una condición en un momento dado. Cuantitativo porque es un procedimiento de decisión que pretende decir, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística y Descriptivo porque con los resultados obtenidos del estudio cuantitativo se deducen unas circunstancias que se estén presentando; se aplica describiendo todas sus dimensiones.

El instrumento B&B-1 (VEP) (Duque R., Castaño Benjumea, & Portilla de Arias, 2011) es una herramienta adaptada para cuantificar el valor percibido por el empleado que permite medir las siguientes variables:

S: Salario.

P: Desarrollo profesional que se puede obtener.

PP: Participación en proyectos desafiantes.

V: Variedad de actividades y desafíos.

C: Red de conexiones.

DP: Desarrollo personal.

I: Incomodidades puesto de trabajo.

RN: Riesgos naturales inherentes al trabajo.

El valor percibido por los empleados se calcula a través de la siguiente formula

$$VPE = (S + P + PP + V + C + DP) / (I + RN)$$

Dónde: Se puede calificar cada uno de los componentes entre 1 y 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el máximo posible. Desde esta perspectiva el indicador de VPE oscilaría entre 0,8 y 20. La recolección de los datos para cuantificar las variables se hace a través de un cuestionario, donde cada pregunta es componente de 7 dimensiones, las cuales están compuestas por 7 atributos y estos compuestos por 21 índices.

La investigación acerca de los factores asociados al síndrome de burnout en los docentes de colegios de la ciudad de Cali, refleja las investigaciones análogas efectuadas en otros contextos y pone en evidencia el influjo del clima organizacional sobre la satisfacción laboral docente, Díaz, F.; López, Ana M.; Varela Ma. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes

de colegio de la ciudad de Cali. Universitas Psychologica, Vol. 11, No.1. Colombia. Cali. Universidad Javeriana.

Aunque, al final la investigación demostró bajos niveles de agotamiento emocional y de estrés por las exigencias de desempeño docente, sin embargo, la identificación de los factores asociados a dicho síndrome contribuye a prevenirlo y a cualificar el ambiente organizacional para evitarlo, según las conclusiones a las cuales llegaron Díaz, F.; López, Ana M.; Varela Ma. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana. Al parecer la simultaneidad y multiplicidad de las tareas encomendadas a los docentes, de igual manera que los conflictos ocasionados en la atención a las familias de los estudiantes, hace que aflore el estrés como agotamiento emocional, despersonalización y sensación de pérdida de realización y que se comprometa el equilibrio del docente, tanto en lo físico, como en lo emocional y social. Al parecer son los factores organizacionales los que lo condicionan de manera negativa, especialmente la satisfacción laboral, en lo relacionado con las transformaciones laborales abruptas, las decisiones administrativas inconsultas y las percepciones personales, Díaz, F.; López, Ana M.; Varela Ma. T. (2012, p.p. 217-219).

Las investigadoras relacionaron las variables organizacionales, sociodemográficas y de personalidad con la aparición de dicho síndrome. Y, dentro de las organizacionales ubicaron el clima laboral, la satisfacción y la sobre carga laboral, el incremento de estudiantes, las relaciones con los directivos y la ineficiencia docente en el aula. Además, conceptúan que la relación con las variables sociodemográficas no es muy consistente, en cambio se pueden detectar relaciones con las llamadas variables de personalidad como el auto control, la autoeficacia, la resistencia, el cinismo, la rigidez, entre otras.

El tipo de investigación fue no experimental, transversal y correlacional. Se encuestan dos grupos de docentes, pertenecientes al sector privado y público. Al parecer se síndrome de agotamiento docente tiene que ver con el tipo de condiciones organizacionales o ambiente laboral, sobre todo con la supervisión, Díaz, F.; López, Ana M.; Varela Ma. T. (2012, p.p. 219-225).

En la Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia, los investigadores Rojas, M; Zapata, J y Grisales, H (2008), efectúan la investigación denominada: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín”. Cuyo objetivo es determinar la prevalencia de este síndrome en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, en relación con algunas variables demográficas, laborales y de satisfacción laboral. Se efectúa un estudio de corte transversal, con tres muestras independientes de docentes según el tipo de vínculo laboral establecido con la institución, en total fueron 89 docentes. La prevalencia del síndrome se valora de acuerdo con el Maslach Burnout Inventory (mbi). La escala de Durán se utiliza como referencia para la satisfacción laboral docente. Los resultados arrojan bajos niveles de cansancio emocional, sin encontrarse diferencias de acuerdo con el tipo de contrato, sin embargo, la realización personal aparece como negativa.

El estudio se fundamenta en los aportes de Freudenberg (1974), quien valoró el síndrome como “un estado de fatiga y frustración”. La conceptualización del mismo se acopia de lo propuesto por Maslach y Jackson (1981) quienes lo concibieron como “respuesta de estrés crónico manifiesta en cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal”. Hoy se acepta que el “cansancio crónico” puede ocurrir en cualquier profesión, afectar la institución en la cual se labora y ser más constatable en docentes del sector oficial, como lo demuestran investigaciones citadas en el estudio, por el deterioro de las relaciones, el aumento de los conflictos, la baja satisfacción laboral y la pérdida del sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Además, pone de manifiesto las correlaciones que otros estudios encuentran entre el síndrome de burnout y la insatisfacción laboral docente, dada la distancia entre expectativas personales y realización personal. Lo que conllevaría a impactar negativamente la calidad de la educación, a indagar como las condiciones de trabajo modulan dicho síndrome, pues son muchas las investigaciones que así lo establecen en el caso de los docentes, incrementándose los riesgos laborales. De aquí, la importancia de realizar dichos estudios con cierta frecuencia a fin de mejorar el ambiente organizacional de trabajo, incrementar la satisfacción y reducir la presencia de dicho síndrome.

El tipo de preguntas utilizado en la encuesta de la Universidad de Antioquía en relación con la satisfacción laboral de los docentes de la facultad de Salud Pública, son de corte vivencial y cercano la realidad del ejercicio e interés docente, tiene que ver con: “las relaciones docente-estudiante, la realización de las actividades docentes, las habilidades y destrezas que puede llevar a la práctica, el nivel de autonomía en el trabajo, el cumulo de actividades docente y no docentes que desarrolla, las relaciones establecidas con personal no docente, la autonomía para decidir sobre las mediaciones docentes, la gestión del horario de trabajo”, entre otras variables relacionadas con la escala de satisfacción, Rojas, M; Zapata, J y Grisales, H (2009, tabla 1, p.202).

La investigación llevada a cabo en la facultad nacional de salud pública de la Universidad de Antioquia sobre síndrome de bornout, no encuentra diferencias significativas en los puntajes de satisfacción laboral relacionados con el sexo, la edad, o el tipo de vinculación de los docentes, aunque los reportes de cansancio emocional, y despersonalización son bajos en nivel, la realización personal si manifiesta aspectos negativos, Rojas, M; Zapata, J y Grisales, H (2009, p. 208).

La investigación llevada a cabo por Muñoz, C. y Correa Claudia (2012, p.p. 226-242) Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. Rev. de

Ciencias sociales, vol. 3 / No.2/ Colombia. Medellín; tiene como objetivo identificar la prevalencia del síndrome de Burnout y su posible relación con las llamadas estrategias de afrontamiento. La investigación es un estudio descriptivo correlacional, no experimental, de tipo transversal que utiliza la escala Maslach y la escala de estrategias de afrontamiento adecuadas al grupo de docentes que participan en la investigación.

Dado el desgaste laboral que acusan algunos docentes y que afectan la salud, el trabajo laboral, el bienestar psicológico y la integralidad física de los docentes, el estudio utiliza los aportes de Freudenberg (1974), sobre el fracaso y agotamiento causado por la sobrecarga y la multiplicación de funciones personales a las cuales debe responder el trabajador, además, de sustentarse en los aportes de Maslach (1976) sobre “síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de los individuos”, Muñoz, C. y Correa Claudia (2012, p.p. 226-242). Los resultados evidencian baja prevalencia del síndrome, aunque se constate tendencia fuerte a sufrir dicha enfermedad.

2.1.3. Antecedentes en el Ámbito Internacional

Acerca de la satisfacción laboral, la tendencia actual es a investigar su impacto a través de variables disposicionales, es decir, de estudios de psicología aplicada a la organización, razón por la cual se incluye en esta propuesta el artículo sobre Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales* Solana Salessi Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Conicet, Universidad Nacional de Rosario, Argentina; Pontificia Universidad Católica Argentina, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales del Rosario, Argentina; explica el nivel de sentimiento positivo que una persona experimenta al realizar un trabajo, desde la psicología organizacional que actual utiliza el concepto de satisfacción laboral articulándolo,

en tanto respuesta cognitiva, como afectiva, que posibilita comprender los comportamientos de los trabajadores en relación con los contextos laborales, el clima organizacional y el diseño del puesto (Salessi & Omar, 2016a; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

Pero, según el parecer de Salessi, Omar y Daamonde, (2017; 11 (2), pp. 165-178) los factores que realmente condicionan las tareas y el entorno organizacional tienen menos peso que las características estables y consistentes de los empleados para explicar la satisfacción laboral docente, razón por la cual hacen hincapié en algunas de las variables disposicionales de mayor impacto: capital psicológico (cp.) (Luthans & Youssef, 2013), inteligencia emocional (ie) (Mayer, Salovey, Caruso & Cherkasskiy, 2011), el cinismo organizacional (Brandes & Das, 2006) y, algunas estrategias de regulación emocional en el trabajo. Del capital psicológico subrayan su naturaleza de estado de confianza que posibilita empoderarse de una tarea desafiante, aportar a su desarrollo, sostener el esfuerzo hasta llegar a los objetivos y superar los reveses; dicho constructo se conforma por la esperanza, la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia.

Del fortalecimiento del capital psicológico de los trabajadores se beneficia en primera instancia la calidad de vida del propio trabajador, a la par que la organización se hace más competitiva. En relación con el vínculo entre emociones, cogniciones emocionales y satisfacción laboral, éste modelo se concibe en la actualidad como un conjunto de habilidades que posibilitan percibir, valorar y expresar emociones, adaptarse emocional, cognitiva y con regularidad a los afectos que involucren el crecimiento intelectual (Mayer et al., 2011). Se dan investigaciones que establecen conexiones entre incremento de inteligencia emocional, satisfacción en el trabajo y crecimiento intelectual.

La predisposición crítica de algunos empleados en contra de la organización o de la empresa (ie) y, la actitud de éstos de vincularla con toda forma de corrupción se conoce como

cinismo organizacional (co) según Brandes y Das (2006). Este tipo de constructo multidimensional lo conforman emociones como: angustia, ira, vergüenza y desconfianza; componentes conativos: desprecio y crítica, y creencias. El cinismo organizacional afecta de manera negativa, tanto a las organizaciones, como al mismo empleado. Los resultados de investigación dan pie a formular los siguientes supuestos: hipótesis (1), el capital psicológico (cp) y la inteligencia emocional (ie) impactan positivamente la satisfacción laboral (sb), pero con el cinismo organizacional (co) la relación es negativa. Este caso la regulación emocional con la que se espera afrontar la situación es la actuación profunda (ap) en lugar de la superficial (as), pues la primera que se dirige a modificar las emociones que no son compatibles con los requerimientos institucionales ni con las expectativas de los partícipes, tiene mejores resultados en la satisfacción del docente y más altos impactos en la variables disposicionales o de contexto organizacional, sobre todo si intervienen estrategias de afrontamiento, de percepción de la justicia y de calidad de vida laboral (Ding et al., 2015) y (Ouyang, Sang, Li & Peng, 2015).

La hipótesis segunda (2) tiene en cuenta los hallazgos anteriores y la mediación de la actuación profunda y superficial en relación con el capital psicológico, la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, pero sobre todo el papel del factor vinculado a la estabilidad emocional (n), “control-neurotismo” que involucra depresión, sentimientos de culpa, ansiedad y tensión. Y, el factor relacionado con el temperamento y la sociabilidad: la asertividad y el diligenciamiento para actuar, factor (e) da origen a la dimensión “introversión-extroversión”.

Al parecer la extroversión reduce la relación negativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción con el trabajo, pero el neurotismo tiene el efecto contrario (3). Además, la extraversión aminora los efectos negativos (as) tiene sobre el rendimiento y la satisfacción laboral, es decir que incrementa los efectos positivos en la inteligencia emocional (ie) y (cp). La hipótesis (4) se refiere

al papel moderador indirecto que a través de la regulación de las emociones moderador ejerce el neurotismo sobre el capital psicológico, la inteligencia emocional y el cinismo organizacional, disminuyendo el cp y ie, e incrementando co, en tanto que actúan como variables independientes; como variables mediadoras las estrategias ap y as y, la satisfacción laboral como variable explicada o dependiente.

La investigación acerca de la satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales (Salessi, Omar. 2017) es un estudio empírico, cuantitativo y transversal que utiliza el enfoque de estrategia asociativa-explicativa (Ato, López y Benavente. 2013), utilizado para explorar el tipo de relaciones entre variables. En cuanto a la exploración de la satisfacción laboral, se utiliza la escala estructurada por Mac Donald y Mac Intyre integrada por siete elementos, así: “en mi trabajo puedo aplicar todas mis capacidades y habilidades” valorada dentro de una escala Likert; el capital psicológico se explora por la escala elaborada por Omar y Salessi (2014) integrada por 16 elementos en formato de respuesta Likert y miden cuatro facetas del capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia. La inteligencia emocional se mide adaptando la escala de inteligencia emocional elaborada por Schutte y adaptada por Omar y Salessi (2015), instrumento integrado por 15 elementos que relacionan dos dimensiones de regulación emocional, profunda y superficial.

El estudio de Margarita Chiang, María José Martin y Antonio Núñez a cerca de: Las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (2010), profundiza en el conocimiento que el clima organizacional tiene en la satisfacción laboral, entre otras variables la de formación y capacitación, puesto que ambas variables se relacionan con el bienestar de las personas y su calidad de vida y, en consecuencia, afectan su desempeño. Por ser una investigación compleja que integra múltiples variables: motivación, comunicación, liderazgo, relaciones

interpersonales, compromiso, participación y logro de metas, el estudio sobre el clima organizacional pone en evidencia el impacto que la institución y la acción organizada tiene en las actitudes de los actores que componen una organización. Para algunos estudiosos la satisfacción con el clima laboral se percibe en el desarrollo personal y en el adecuado cumplimiento de objetivos y en el logro de metas.

Los autores consideran que el clima organizacional es un concepto que recoge las actitudes, conductas y sentimientos de gusto o disgusto al cual aluden las personas para expresar adaptabilidad o inadaptabilidad en la interacción laboral. Aunque su significado es polisémico y fuente de confusión, existe el acuerdo de que sus características o atributos tienen que ver con el ambiente de trabajo. El concepto del clima organizacional o ambiente laboral se relaciona con la motivación (Lewin, 1951). En la primera etapa de la investigación sobre clima organizacional se hacía referencia a las características y factores situacionales que la determinaban; más adelante se enfatiza en la representación e interpretación individual de dicho clima organizacional y en la última etapa se integran las perspectivas anteriores (Schneider y Reichers, 1983).

Es difícil clarificar lo que se entiende por clima organizacional, pues para algunos hace referencia a rasgos objetivos de la organización, en cambio, para otros tiene que ver con relaciones subjetivas, respecto de la organización; mientras que para los segundos pesan más las variables psicológicas e individuales, para los primeros los elementos físicos y estructurales, marcan el clima organizacional y en consecuencia el modo de satisfacción.

En relación con el comportamiento de las personas dentro de la organización parece que esta tiene que ver con la calidad de desempeño, con el tipo de liderazgo, la participación, el rendimiento y la rotación, es decir, con la satisfacción laboral. Si para algunos el estado emocional de satisfacción determina el nivel de adaptabilidad y los sentimientos de ajuste con el contexto

laboral (Locke, 1976), es decir, con el estado de placidez que resulta de valorar positivamente el trabajo. Para un segundo grupo de especialistas la satisfacción laboral trasciende las emociones, tanto que, condiciona las conductas y actitudes laborales (Harpaz, 1983), pues al decir de estos la satisfacción laboral se compone de afectos, representaciones cognitivas y conductas. Actitud general que reúne diversos aspectos y diversas actitudes específicas, lo que implica que al estudiarse se recurra a factores como compromiso, participación, liderazgo e implicación laboral. Para Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) la satisfacción laboral es una actitud general que las personas desarrollan en situación de trabajo y que involucran distintas facetas del trabajo mismo.

El estudio realizado por Cynthia Martínez-Garrido (2017) La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes de América Latina, Vol. 25. No. 80. 31 de Julio 2017, pp.1-26. ISSN 1068-2341, se basa en los estudios regionales comparativos y explicativos (ERCE) de la UNESCO. Busca conocer la relación entre la satisfacción laboral del docente, la dirección escolar, el clima organizacional y la enseñanza eficaz. ¿Cómo se desarrolla la satisfacción de los docentes y de qué depende? Se fundamenta en los aportes de Scheerens (2016) que indaga sobre la influencia que tienen los docentes en la enseñanza eficaz, además de describir lo que los docentes perciben como satisfacción laboral, teniendo como referente a Banerjee et al. (2017); Rosenholtz (1989); Talbert, McLaughlin & Rowan, (1993). El estudio recoge también la evolución del concepto de satisfacción laboral de los docentes desde los primeros aportes de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), describe su evolución con el uso de escalas e índices de satisfacción docente: Teacher Stress and Satisfaction Questionnaire, Job Descriptive Index, Retirement Descriptive Index; Smith, 1969).

En América Latina, existe gran cantidad de investigaciones que abordan la importancia del liderazgo, la relación entre el liderazgo y la motivación del profesorado (Majluf, 2012; Reeves,

2012; Valenzuela & Horn, 2012), el estudio del clima organizacional (Murillo & Martínez-Garrido, 2012; Román & Murillo, 2011) y cómo el clima organizacional afecta a la eficacia del docente iberoamericano (Cornejo Chávez & Redondo Rojo, 2007; Treviño, Toledo & Gemp, 2013).

La muestra del estudio se compone de 5.733 escuelas de 15 países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay). Para dar respuesta al objetivo se realiza una explotación secundaria de los datos del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) de la UNESCO. El propósito del TERCE es describir qué y cuánto aprenden los estudiantes latinoamericanos de 3º y 6º de Primaria en las áreas curriculares de Matemáticas, Lengua (lectura y escritura) y Ciencias Naturales. En línea con otras evaluaciones internacionales como PISA, el TERCE también obtuvo información de factores asociados al aprendizaje que pudieran contextualizar y hasta cierto punto explicar los resultados académicos. Por ello, junto con las pruebas de rendimiento se aplicaron cuestionarios de contexto a estudiantes, familias y docentes. Para esta investigación se seleccionan algunas variables obtenidas por el TERCE y se analizan para dar respuesta al objetivo de investigación: conocer la relación entre la satisfacción laboral del docente, la dirección escolar y el clima escolar.

Acercas del “desarrollo profesional docente y el aprendizaje colectivo”, el artículo informe de investigación de Montesinos, Carmen (2003, pp. 105-128) publicado por la revista de psicología de la facultad de filosofía y educación de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso en el vol. II perspectivas. Frente a las evidencias actuales de que es la capacitación grupal o el equipo el que genera transformaciones evidentes en la práctica docente de la cual se beneficia el aprendizaje de los estudiantes, la tendencia es a superar la visión prescriptiva de la formación para el

desempeño e introducir alternativas de formación socio-constructivas dada la evidencia de que la reflexión, la crítica, el contexto y las redes docentes generan opciones más adecuadas de prácticas docentes que impactan en el aprendizaje del estudiantes, al menos así lo constata el paso del ejercicio individual de la docente a la pluridocencia o ejercicio colectivo (Tedesco y Tenti Fanfani, 2002; también Lieberman y Miller, 2000; Marcelo, 2002). Al parecer los esfuerzos de los programas de capacitación docente, se ocupan de la adquisición de nuevos lenguajes y tecnicismos, pero las prácticas en aula no se modifican, problema identificado desde la década de los 60 y 70, en los procesos de capacitación de ciencias efectuados en los Estados Unidos.

Los múltiples objetivos que los docentes tienen a la hora de capacitarse diluyen el interés primordial del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, dada la poca sistematicidad y planeación a largo plazo de estos programas, de modo que el impacto transforme las practicas docentes (Montesinos, C. 2003, p.109). Los programas de desarrollo docente que parecen impactar en el aprendizaje de los estudiantes hacen énfasis en: la indagación acerca de cómo se enseña y cómo se aprende, el aprendizaje con base en la investigación, la integración entre teoría, práctica y contexto, el apoyo de pares colaborativos en el mejoramiento del aprendizaje, la planificación a largo plazo y la producción de insumos colectivos de apoyo al mejoramiento pedagógico (Ibídem, p.9).

Entre las características identificadas por la investigación reciente acerca de los programas de cualificación profesional docente efectivos en el aprendizaje de los estudiantes, se destacan: los que dan respuesta a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, los que utilizan y construyen contenidos que nacen por sugerencia de los aprendices, aquellos que se focalizan en qué y cómo enseñar, los que fomentan la colaboración entre rangos diversos de experiencia docente, aquellos

que son planeados a largo plazo y cuentan con acompañamiento y evaluación permanente (Ibídem, p. 111).

Jaik, Adla; Tena, Jorge y Villanueva, Roberto (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. México, Durango. Revista Electrónica Diálogos Educativos; llevan a cabo la investigación sobre condiciones socio laborales y el impacto de estas en la satisfacción laboral y en el compromiso institucional de los docentes, teniendo como propósito identificar el grado de satisfacción laboral de los docentes que se desempeñan en los posgrados de una institución de educación superior. La investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional no experimental y transversal. Para llevarla a cabo se utiliza la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005).

Aunque el estudio forma parte de la investigación sobre desempeño docente, salud mental y actitudes laborales de los maestros de posgrados, surge de la necesidad de indagar por muchos factores que regularmente no se tienen en cuenta a la hora de investigar la satisfacción laboral como son las condiciones socio-laborales. Pues, se considera que la satisfacción laboral es una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto específico que propicia el rechazo o el vínculo emocional como percepción subjetiva, además se considera que la satisfacción laboral es uno de los condicionadores asociado a la calidad del desempeño y, que además afecta el desarrollo institucional tanto en lo organizativo como en los proyectos de vida de las personas (Perie y Baker, 1999; Dormann y Zapf, 2001).

2.2. Marco Conceptual

Las corrientes de análisis de satisfacción laboral aportan elementos para la investigación de la formación docente en tanto que la cualificación profesional es variable fundamental para explicar la adaptabilidad y capacidad de transformación de estos, del ambiente organizacional de trabajo y del desarrollo de su profesionalización (Chiang, M.; Martín, M. y Núñez A. 2010).

2.2.1. *Satisfacción Laboral*

La satisfacción laboral se vincula al grado de bienestar que las personas experimentan en el contexto laboral en tanto que les anima o desanima a su desempeño. La satisfacción en el trabajo pone en evidencia conductas disfuncionales, que condicionan el aprendizaje de los estudiantes, la gestión del conocimiento y la cualificación de las prácticas docentes en aula; a pesar de que la satisfacción laboral sea un concepto genérico y globalizador, se percibe en actitudes concretas, específicas e individuales. Para algunos estudiosos el clima organizacional educativo y su relación directa con el nivel de satisfacción de los docentes, al parecer, se vincula también con el rendimiento en el aprendizaje de los estudiantes (Chiang, M. M. 2007, p. 53).

Al respecto, se debe tener en cuenta que las definiciones sobre satisfacción laboral docente son diversas dependiendo del enfoque y los intereses de quienes aborden su estudio, sin embargo, en su mayoría coinciden en que la satisfacción laboral se refiere “a cierto bienestar experimentado por el docente tanto en el lugar del aula como en el contexto institucional en que lleva a cabo su ejercicio profesional”. Si bien, en algunos casos la satisfacción laboral se enfoca desde lo emocional como: “algo positivo resultante del conjunto de experiencias gratificantes en el desempeño laboral” y otras se refieren al condicionamiento grupal positivo para el desempeño eficaz de la labor docente, también queda claro que la “satisfacción laboral docente” es un

constructo complejo, dinámico y condicionado por el contexto, en el cual convergen variables individuales y colectivas, externas e internas a la institución y, también las relacionadas con experiencias previas de gratificación o no gratificación en el desempeño docente (Banerjee et al., 2017; Rosenholtz, 1989 y Talbert, McLaughlin & Rowan, 1993). Además, parece que “la satisfacción laboral docente es una respuesta emocional tangible que resulta de la valoración positiva del trabajo y de las condiciones en que éste se lleva acabo, pues se percibe que éste contribuye a la realización del proyecto de vida, a la consecución de las metas y valores personales, que resulta armonioso con la misión, objetivos, tipo de relaciones, medios y contexto organizacional de desempeño”. Para otros estudiosos, factores como el diseño del puesto, los sistemas de recompensas, el perfil demográfico, la participación en la toma de decisiones y los factores disposicionales, influyen de manera significativa en la satisfacción laboral docente (Chiang, M. et al (2010, p.p. 193-194; que cita a Locke (1976)).

2.2.2. Satisfacción Laboral y Formación Docente

Para entender la importancia del desarrollo profesional docente en relación con la formación permanente, se requiere tener en cuenta que a partir de 1970 la fragmentación del trabajo dio paso a nuevas formas de organización institucional y se superó la tendencia a la estandarización de procesos en favor de la competitividad cualitativa, reduciéndose el esfuerzo humano a través del uso de tecnologías informáticas. Desarrollos que también impactaron en el rol docente, pues se pasó del cara a cara propio del Fordismo industrial y del enfoque productivista, asociados a la visión funcionalista de la docencia, para integrar a la práctica docente nuevas tareas tecnológicas que impulsaron el desarrollo profesional, modificaron la enseñanza y los contextos de aprendizaje: psicología cognitiva, constructivismo, enfoque centrado en quien aprende, así, el modelo intuitivo

de la docencia, tradicional y vertical cedió el paso a la meritocracia profesional (OREALC/UNESCO. 2015, p.p. 5-10).

Al decir de Benjamín Coriat (1992) la crisis de la fragmentación del trabajo, la emergencia de nuevas formas de organización que compiten por la calidad y la reducción del esfuerzo facilitado por la informática, hacen que el trabajo docente se enfrente con mayores exigencias y por tanto con nuevos desafíos para su formación, por el giro dado a la enseñanza desde el enfoque industrial productivista, lo que ha marcado “una de las competencias” más altamente criticada en la formación de los docentes, junto con el impacto de la psicología cognitiva y el desarrollo del enfoque constructivista, lo mismo que el modelo basado en el aprendizaje, han hecho evolucionar la identidad del docente, el tipo de relaciones que se establecen con sus alumnos, los medios para el aprendizaje y las competencias formativas de estos, sin embargo, el impacto desmedido y acrítico de las TIC, ha puesto en tela de juicio la cualificación de la educación mediada sólo por la tecnología (Oliveira Andrade 2006, Tenti 2005).

A pesar del impacto de la psicopedagogía, la formación de los docentes se mantiene en América Latina dentro de enfoques nacidos en los años 50. La formación de los docentes es una categoría relacionada con el desarrollo profesional vinculada al aprendizaje efectivo que posibilita correlacionar la práctica laboral docente, la formación continua y el desarrollo de nuevas capacidades en los estudiantes, proceso de formación permanente que cobra sentido en su desempeño en tanto proceso permanente de aprendizaje que parte de la formación inicial, que se consolida con la práctica y con el servicio, Françoise Delaunoy (2000). En este debate se incluyen asuntos como la resignificación de la profesión del docente, la satisfacción laboral, la evaluación del desempeño y el vínculo con el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes; y se llegó a diferenciar entre la actual noción de profesionalidad docente y la percepción anterior de

profesionalismo que mantuvo su esencia en relación con las siguientes competencias: experticia técnica, saber especializado, habilidad para la enseñanza, relaciones con la sociedad y responsabilidades frente a ellas (UNESCO, 2015, p.p. 5-17).

Las investigaciones acerca del impacto que la formación permanente de los docentes tiene sobre el aprendizaje de los estudiantes, mediado por la llamada enseñanza eficaz, constituye uno de los ejes de cualificación de los programas de educación en el mundo y en América Latina, sobre todo en la implementación de la política de desarrollo profesional y de formación continua que para la UNESCO (2015) se establece como eje crítico para enfrentar la crisis del aprendizaje, la desigualdad de oportunidades educativas y la calidad de la docencia.

Por eso es prioritario adoptar y afianzar la estrategia de desarrollo humano de éstos, en tanto compromiso con el fortalecimiento de sus capacidades y competencias o empoderamiento del capital profesional docente. La escuela por la cual vale la pena luchar, pasa por la formación y cualificación de los docentes, objetivo prioritario sin el cual es imposible llegar a la escuela que queremos (Fullan M. y Hargreaves, A. 1996).

Los maestros no son sólo ejecutores de políticas públicas o empleados a quienes se les exigen resultados; son profesionales que si trabajan de manera cooperativa y colegiada conforman comunidades de mejoramiento y cualificación de los aprendizajes, de liderazgo de los proyectos educativos, de toma participativa de decisiones y de relevo generacional docente cualificado. La evidencia es contundente: el factor cualificador del aprendizaje es el docente.

La enseñanza, el aprendizaje y la encrucijada actual de la calidad de la educación reposicionan el protagonismo y la formación laboral docente, no sólo como determinador de la calidad del aprendizaje, sino como liderar social, aunque se pretenda afrontar la crisis por el atajo de lo económico desconociendo los derechos, la estabilidad y las garantías sociales de los docentes

o generando pánico y provocando inseguridad laboral. Semejante arbitrariedad no ha demostrado ser el camino de la calidad educativa; tampoco el recompensar los docentes por los buenos resultados alcanzados por sus estudiantes, hace que los maestros se interesen en igual medida de los estudiantes mediocres o desinteresados en aprender y, menos aún, la situación se afronta integrando al campo educativo docentes de baja calidad que se presten a la estandarización burocrática.

2.2.3. Satisfacción Laboral y Profesionalización Docente

El concepto de desarrollo profesional docente se ha convertido en el eje de los estudios acerca de las políticas, sistemas, planes de mejoramiento, evaluación y posicionamiento de la docencia en América Latina. Dicho concepto se vincula estrechamente con el de formación y satisfacción laboral, también con el aprendizaje de los estudiantes. De alguna manera el desarrollo profesional quedó igualado al de procesos de formación permanente, orientados al desempeño y a la cualificación del aprendizaje. En tanto referencia a la satisfacción del docente, el concepto de desarrollo profesional, pasa por la resignificación de la profesión, por la transformación de las condiciones de trabajo, por los nuevos parámetros para la evaluación del desempeño docente, aunque lo “formativo” distorsionó el enfoque sociológico de la evolución profesional como dinámica que modifica continuamente los cambios internos de las mismas profesiones (OREALC/UNESCO. 2015, p.p. 11-14).

El camino a la experticia docente identificó profesionalización con actualización en conocimientos disciplinares, orientada a conservar el estatus social, así, la carrera docente se entendió como profesionalización: experticia técnica, saber especializado, habilidades para la enseñanza, pero, no enfatizó lo suficiente en las relaciones docente-estudiante con miras a la

optimización del aprendizaje. Para Andy Hargreaves y Michael Fullan (2012, p. 132) el capital profesional reúne los componentes críticos requeridos para construir calidad y responder de manera profesional a las exigencias del aprendizaje. Siendo que los docentes, al decir de los expertos, son el factor preponderante en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, el interés por los niveles de satisfacción reportados por los planes de mejoramiento institucional se convierte en eje de indagación, además de otros tópicos como: preparación disciplinar de alta calidad, remuneración adecuada, trabajo en equipo, autonomía y capacidad para la innovación pedagógica (Ibídem, p. 23).

2.2.4. Satisfacción Laboral y Praxis Efectiva Docente

La capacitación de los docentes con miras a la enseñanza efectiva parece cada vez más compleja. No es suficiente contar con la experticia o el conocimiento experto, si no se sabe cómo hacerlo, tan poco es suficiente con la empatía y el sintonizar con los estudiantes sino es capaz de diferenciar entre buena y mala enseñanza, incluso que, en algunos casos, no depende usar o no usar tecnologías.

A pesar de que la enseñanza basada en evidencias propago la idea de que solo se necesitaba formular preguntas, usar adecuadamente los medios y las mediciones disponibles y necesarias, de hacer partícipes a todos los estudiantes y de acordar los tipos de contenidos, el asunto es más complejo, porque: los conocimientos son cada vez más amplios, el influjo de los parámetros de calidad y rendimiento condicionan los procesos de enseñanza-aprendizaje, en algunos casos se desconoce lo que los estudiantes requieren aprender y cómo aprenden; en muchos casos son las casas comerciales las que imponen las evidencias de cómo se enseña o se aprende, el uso de la evidencias es muy selectivo, hay ciertas evidencias que no se basan en la investigación, lo

aconsejable en el caso de la capacitación del profesional docente es ahonde de manera crítica, reconozca y profile las mejores prácticas, reflexione y adecue a los contextos y, aproveche la evidencia datable uniéndola a la propia experiencia.

Pero, sobre todo, son las comunidades de iguales, los equipos de docente son los contextos donde se capacita para las mejores prácticas de enseñanza-aprendizaje, lo recomendable es actuar de manera autónoma y creativa sin hacer a un lado lo prescrito, haciendo acopio de la experiencia sin frenar la contextualización innovativa.

De parte del docente la enseñanza para el aprendizaje eficaz se fundamenta en el capital humano, el capital social y en el capital decisional, correspondientes a las habilidades para la enseñanza, al dominio especializado del campo de conocimiento, a la gestión planificada de las tareas y al buen control de las relaciones de aula, orientado a la construcción de capacidades y competencias y al desarrollo cognitivo de los estudiantes. Si bien la enseñanza eficaz se detiene en la idoneidad del docente para gestionar las tareas y procesos de aprendizajes, regular las actividades de aula y garantizar el control de los modos de comunicación verbal y no verbal y resolver conflictos, el aprendizaje eficaz se centra en el estudiante, en los modos de inteligencia de estos y en la atención individualizada de sus necesidades, propósito al cual contribuye el desarrollo de habilidades tecnológicas e informacionales y el compromiso del docente para gestionar procesos críticos de aprendizaje contextual, problemático y constructivo.

También, el aprendizaje eficaz se fundamenta en la diversidad de las exigencias de los estudiantes y en el desarrollo de capacidades y competencias para “aprender a ser”, “aprender a hacer”, “aprender a conocer”, “aprender convivir” y “aprender a innovar y transformar”, utilizando procesos de razonamiento, correlación de contenidos, sistematización, contextualización y colaboración (Delors, Jacques. 1994).

Vista la satisfacción laboral con la praxis docente como el proceso por medio del cual el maestro propicia, media y agencia para el estudiante la construcción de conocimiento que le posibilite consolidar y generar nuevas capacidades y competencias y, por el cual, también se hace receptor activo de lo que le enseñan sus estudiantes, en contextos disciplinares específicos y socio-culturales particulares requiere enfocarse como una profesión que se desarrolla por capacitación y compromiso y, no solo como un don natural a explotar, tan poco como un “saber hacer” que se desarrolla por ensayo y error, menos aún se puede reducir la enseñanza desde la mirada efectivista, a la mecanización de técnicas de experticia; mucho menos, a replicar protocolos basados en la “evidencia científica” de cómo se aprende, tratando la enseñanza como un saber científico que excluye la creatividad y originalidad de docentes y estudiantes y, solo se basa en datos de rendimiento y eficacia, tendencias que degeneran en estereotipos ficticios y falaces, Hargreaves y Fullan (2014, p.p. 48-53). Multiplicidad de enfoques que ponen de manifiesto la complejidad de la enseñanza.

Sin embargo, los contextos y los problemas que de ellos surgen para asegurar la enseñanza y el aprendizaje cualificado generan nuevos liderazgos docentes, transforman la profesión, aunque haya continuidades, aparecen otros campos de interés para la docencia: el día E, el currículo por competencias, los derechos básicos de aprendizaje, los syllabus transversales, aprendizajes básicos, la jornada de ocho horas, ¡claro! regularmente sin los expertos oficiales que capaciten, sin contar los medios adecuados para la enseñanza o sin las instalaciones que garanticen ambientes amigables de aprendizaje, casi siempre soluciones fallidas (Hargreaves y Fullan (2014, p.p. 60-67), pues no miran a: capacitar previa y permanentemente al profesional docente, menos aún a empoderar al equipo o el colectivo docente para el compromiso responsable y creativo.

Sin descartar los tipos de práctica docente que según afirman logra impactar, según catálogo de evidencias, el conocimiento de los estudiantes y de los contextos condicionan la significatividad de la enseñanza y la predisposición para el aprendizaje, sobre todo si se tiene en cuenta que los maestros influyen poderosamente cuando se posibilita la dialogicidad y el aprendizaje recíproco, a la vez que enseñan, también aprenden y, así lo hacen saber; de manera que la experiencia es significativa para todos, tanto por la retroalimentación personalizada que reciben, como por la posibilidad con cuentan los estudiantes de auto expresarse y auto cuestionarse, modo por medio del cual se hacen tangibles las intenciones de los unos y los otros, se perciben los logros propuestos y los niveles de complejidad de lo aprendido, es decir la comprensión consciente del propio modo de aprender y resolver problemas, Hargreaves y Fullan (2014, p.p. 72-90. Quienes citan a Hattie, J. 2012).

2.2.5. Satisfacción Laboral Docente y Desarrollo Humano

Capacitar al docente, no sólo se refiere al capital empresarial, tiene que ver con su capital profesional: humano, social y decisorio, en consecuencia, se refiere al desarrollo humano, no sólo orientado a la ejecución o a la eficiencia, incluye también el compromiso, incluye la biografía profesional y la disponibilidad al cambio futuro. La capacidad no se reduce a saber qué hacer y cómo hacerlo, se basa en el supuesto de que todo es cambiante y perfectible, tómese como motivo de cambio el que se quiera adoptar: exigencia interna, comprobación de evidencias, inspiración y presión del grupo o, decisión consciente de quererse cualificar, la capacitación requiere pasión, compromiso y responsabilidad ética; el saber qué hacer y cómo hacer es perentorio, pero de nada sirve si no se quiere tener éxito. Propósito que se maximiza cuando se tiene en cuenta que entre los 8 y los 23 años de ejercicio el deseo de perfeccionamiento docente se acrecienta, evidencia

mayor rendimiento si se garantiza estabilidad laboral; de igual manera que si los docentes perciben el compromiso de los directivos en su cualificación, aprecio de éstos por los aportes y aprovechamiento de la contribución de los maestros.

Así mismo, el compromiso de los pares contribuye la cualificación y buen desempeño de sus colegas, si se percibe que todos apuntan a los mismos objetivos, que las soluciones propuestas son consensuadas, compartidas y debatidas entre ellos. Sin embargo, el exceso de tramitología, el volumen de papeleo y cumplimiento excesivo de exigencia burocrática, atenta contra la vida personal y profesional de los docentes, al respecto Hargreaves y Fullan (2014, p.p. 82-90) citan los aportes de Day, C. (2007).

Entre las posibles variables del clima organizacional que los estudios encuentran directamente relacionadas con la satisfacción laboral de los docentes, ocupa lugar preponderante la formación permanente de estos; bien sea a y través de programas de mejoramiento permanente ofertados por la misma institución, o de programas externos brindados por instituciones que se ocupan de la capacitación y cualificación de la docencia.

Para abordar convenientemente dicha relación es indispensable diferenciar entre clima laboral psicológico y clima laboral organizacional, si bien el primero se ocupa de los sujetos, de sus proyectos de vida e intereses individuales, el segundo se detiene en el tipo de interrelaciones, niveles de poder, roles de desempeño, organización burocrática y gestión organizativa que hace posible el desarrollo humano de las personas y la consecución de los objetivos institucionales de desarrollo. Ambos tipos de clima son multidimensionales y complejos, y en todos los casos para indagarlos se requiere conocer las percepciones y creencias que los implicados tienen al respecto (Chiang, M. M. 2007, p. 51).

2.2.6. Satisfacción Docente y Clima Laboral

Chiang, M. M. (2007, p. 52), define el clima laboral así: “lo descrito por los individuos sobre el contexto en el cual desempeñan su labor en coherencia con lo que perciben de las directrices políticas, las practicas correspondientes y los procedimientos que la organización implementa como exigencias de comportamiento”.

Si se percibe el clima laboral de un modo genérico se puede conceptualizar describiéndolo o representándolo, en cuyo caso se recurre a la exploración de las sensaciones que los docentes tienen sobre el ambiente laboral en que se desempeñan y se complementa con informes documentados. Las percepciones hacen aflorar el mapa cognitivo que los docentes tienen acerca de cómo funciona la institución educativa e identifican los comportamientos más acordes con una situación dada. Este tipo de acercamiento al clima laboral, casi siempre, tiene como propósito moldear comportamientos de individuos al proyecto educativo.

Aunque, dentro de una organización educativa el clima organizacional se percibe de diversas maneras según los intereses laborales, posiciones de poder y burocracia, queda de manifiesto su complejidad que se agrupa de acuerdo con las características percibidas, las interpretaciones que de ellas se hagan y la naturaleza de la organización. Lo más conveniente es que para analizarlo se integren las personas dentro de las situaciones en que se desempeñan (Chiang, M. M. 2007, p. 52).

3. Marco Teórico

A pesar de que desde 1930 algunas empresas productivas, de influjo global, han hecho esfuerzos considerables por identificar los factores que contribuyen al rendimiento de los trabajadores y, en consecuencia al logro de los objetivos de producción, sólo hasta la década de

los sesenta, la psicología organizacional se ha preocupado por indagar de manera sistémica y estructurada sobre los tipos de factores que condicionan las actitudes positivas o negativas a través de las cuales se refleja los niveles de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores y que, por tanto propician o dificultan las metas de rendimiento empresarial. De hecho, el debate sigue abierto sobre la dirección causal: ¿es la satisfacción la que propicia el logro de las metas de productividad? o, por el contrario ¿es la productividad alcanzada la que impacta el índice de satisfacción de los trabajadores? (Atalaya, M.1999).

Si bien son muchos los expertos que, desde Gordon Allport (1935) hasta Petty y Wegener (1998), indagan sobre la naturaleza de la satisfacción laboral, hasta llegar a converger en que es una “actitud general” conformada por factores relacionados con el trabajo, dicho acuerdo no oculta la complejidad y el impacto que los factores descritos por éstos, ejercen en el desarrollo humano de los trabajadores, en la transformación de los contextos sociales, en el ambiente laboral de desempeño, en la realización de la misión y consecución de los fines institucionales e, indispensables de comprender en el caso de la educación para orientar las políticas de calidad docente sobre aportes científicos fundados en la evidencia. Del consenso se infiere que la satisfacción laboral, en cuanto actitud general frente al trabajo integra un componente cognitivo, otro afectivo y otro comportamental, indispensables de profundizar en sus dimensiones, a la hora de comprender como influyen éstos en el desempeño docente y, si a su vez estos influyen en el aprendizaje de los estudiantes, Chiang, M. et al (2010, p.p. 153-163).

Los estudiosos de la macro y la micro política en la escuela, diferencian el poder ejercido o “poder sobre” del “poder con”, lo que pone en evidencia dos tipos de pensamiento y tendencias en la gestión de las instituciones escolares y los tipos de capital que desde éstas se propicia. Alineado con el poder sobre, la corriente del capital empresarial, proyecta la educación como un

gran mercado atractivo para invertir en medios tecnológicos, en nuevos enfoques curriculares y en modalidades educativas de alto lucro económico lo que atrae a docentes y profesionales jóvenes, de bajo costo e inversión inicial, sueldos integrales y sustituibles por nuevas tecnologías, que trabajen duro, rindan al máximo y se puedan remplazar fácilmente. Sin embargo, los países con los mejores sistemas de educación en el mundo optan por la tendencia de capital profesional: desarrollo humano, fundamentación ética e impacto social.

En la gestión docente se podrían evitar muchos tropiezos, si con base en las evidencias actuales que dan cuenta de las implicaciones emocionales que para éstos tiene el ambiente laboral en su desempeño, se tuvieran en cuenta los intereses personales de desarrollo humano según las fases de la vida, la tendencia al individualismo y la autosuficiencia que impone la docencia tradicional, y también la recurrencia al alcoholismo y a la soledad que, en muchos casos delata el *síndrome de burnout* o agotamiento emocional, manifiesto en la baja realización personal y despersonalización.

Dicha situación de menoscabo humano, aunque se presente de manera esporádica en la institución, empobrece el ambiente de confianza y fiabilidad entre las personas y obra en contra del aprendizaje de los estudiantes. Al menos esto es lo que se piensa desde el enfoque psicológico de la satisfacción laboral; asunto que en el caso del colegio se hace perentorio investigar. Si bien es cierto que se presentan situaciones que delatan menoscabo anímico docente, estas no alcanzan a catalogarse como “quema en el trabajo” o desgaste profesional notorio, aunque valdría investigarlo en los docentes de la institución que se encuentran próximos a pensionarse, Aldrete, M; Aranda, C y Valencia, S (2011).

En el caso de los docentes, por la naturaleza misma de su praxis y por las repercusiones que esta tiene en su proyecto de vida, en los estudiantes y en la sociedad, indagar por la satisfacción

laboral connota ciertas características que la distancia del enfoque instrumental, utilitarista y rentista, dado que en el caso docente la satisfacción-calidad es sinónimo de desarrollo humano, lo que hace que aparezcan tensiones objeto de indagación actual (Cantón, I y Téllez, S (2016, p.215)).

Algunas teorías enfatizan en lo afectivo, aquellas se ocupan del conocimiento y estas enfocan la satisfacción laboral docente desde la posibilidad de actuar y participar con autonomía. Reuniéndolas todas darían cuenta de un tipo de satisfacción integral, que para algunos autores se remite al desarrollo humano o a la teoría del capital profesional (Hargreaves, A y Fullan, M (2014, p.p.106-133)).

Ciertas líneas de investigación relacionan satisfacción laboral docente con el manejo de las emociones, el estrés y la ansiedad laboral, de aquí que éstas se remitan al ámbito privado del docente (Cantón, I y Téllez, S (2016, p.p. 217-218)). En síntesis, el mayor porcentaje de investigación se orienta a reconocer cómo un factor influye y en qué grado, en la satisfacción o insatisfacción docente, así como ésta influye en el aprendizaje de los estudiantes.

En la presente investigación se tiene en cuenta que el capital humano para la enseñanza, el capital social de relaciones intersubjetivas y el capital decisional para vincular teoría y práctica en contextos, conforman el capital profesional docente del cual deben ocuparse los programas de formación continua (Hargreaves y Fullan, 2012).

El enfoque de capital profesional, concibe la formación de los docentes en particular y la educación en general, no como gasto sino como inversión hecha a lo largo de la vida para consolidar el capital humano de toda persona, incluyendo los más altos niveles de educación. Capital que depende del tipo de intersubjetividades agenciadas en el decurso de la vida, de la participación, colaboración y el desarrollo de las competencias sociales. Sin embargo, es el capital social el que cambia las instituciones, en tanto generado por el grupo, las comunidades y las

asociaciones. La investigación actual demuestra como los maestros de más alta formación, capital humano y, más capaces de compartir son sus colegas incrementan el aprendizaje de sus estudiantes de manera notoria (Odden, A. 2011) y (Leana, C.R. 2011, p.34). Sobre todo por estar rodeados de las personas adecuadas y de comprometerse en la propia formación de manera rigurosa, continuada, con exigencias de alto nivel en provecho de las evidencias científicas y sociales sobre prácticas exitosas de aprendizaje, como respuestas a las necesidades y expectativas de los padres de familia y del medio socio-cultural, en diálogo permanente, abierto y crítico con los colegas, pues la responsabilidad colectiva frente a la calidad de la educación así lo demanda (Hargreaves y Fullan. 2014, p.17).

Se entiende el capital profesional docente como la capacidad integrada a su vez por el capital humano, social y decisorio que si bien, cada individuo lo incrementa y consolida de manera personal, también se cualifica con las acciones colectivas y las decisiones administrativas, macro-gestión, que garanticen el contexto institucional adecuado para invertir en él y para el ejercicio de la “micro-gestión”. El camino no es mágico ni se improvisa, las rutas de acción propuestas deben garantizar la estabilidad laboral de los docentes, el respeto a todos sus derechos, la inversión en su desarrollo y la planeación de largo aliento (Hargreaves y Fullan. 2014, p.19), dado que el capital profesional se incrementa y cualifica al circularlo y compartirlo a través de equipos, grupos y comunidades de aprendizaje ((Hargreaves y Fullan. 2014, p. 23).

Las evidencias demuestran que al incrementar el capital social de los maestros, es decir sus competencias para el debate crítico, para socializar y compartir entre colegas y, si a esto se suma el capital humano adecuado, el impacto en el aprendizaje de los estudiantes se incrementa de modo constatable, por eso las estrategias de cualificación del capital profesional resultan más provechosas cuando se orientan al incremento del capital social del docente, pues el incremento

en el capital humano individual no garantiza impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes ((Hargreaves y Fullan. 2014, p.p. 23-30).

Para Andy Hargreaves y Michael Fullan (2012, p. 132) el capital profesional se vincula con la identidad de los docentes, con el modo como ejercen su trabajo, con la percepción sociocultural de su propia profesión y con los compromisos que tienen en relación con el aprendizaje de sus estudiantes. En este sentido, la capacidad para interactuar, relacionarse, trabajar en equipo, debatir propiciar el dialogo y tomar decisiones colaborativas, se convierten en requisito del ejercicio docente, de la cualificación del aprendizaje y del incremento del capital profesional. La responsabilidad con el ejercicio colaborativo y la construcción de comunidades de indagación y de aprendizaje emergen como componente cualificador del capital profesional docente (Ibídem, p.p. 47, 71, 173).

El capital profesional lo integra el capital humano, social y decisorio. En cuanto al capital humano vinculado al conocimiento y a las capacidades necesarias para ejercer la profesión con idoneidad, mira al desempeño, en tanto que se actualiza y contribuye a la construcción de nuevo conocimiento. En relación con el capital social, el potencial de inteligencia social e intersubjetiva que hace capaz al docente de relacionarse e interactuar con múltiples personas, como concreción de la comprensión imaginativa, de debatir, de colaborar en la construcción colectiva, de gestionar en equipo posibilidades de desarrollo humano. En tanto que capital decisorio o acción responsable, el docente conoce las circunstancias, hace acopio de las experiencias anteriores, sopesa las alternativas, elige, decide, se compromete y actúa de manera autónoma, libre, diferenciada y contextual. Además, amplía la percepción del desarrollo profesional docente por medio del concepto de capital hacia ámbitos más complejos, lo que posibilita que el desarrollo humano, social y decisorio se pueda vincular con ámbitos diferenciados de satisfacción laboral docente y, por

consiguiente, captar cómo los diferentes programas de capacitación docente impactan dichos ámbitos.

Si bien, en un primer momento el desarrollo profesional docente acentuó la experticia técnica, disciplinar, científica y las habilidades propias de la enseñanza, posteriormente la profesionalidad se orientó a comprender las responsabilidades sociales, éticas y políticas que se asumen con la docencia. Camino a través del cual la docencia perdió autonomía, libertad y significatividad social, pasando de actividad “intuitiva-vocacional”, a ser ejercida como profesión liberal y, más adelante como funcionamiento burocrático de jerarquías, competencias, tareas, normas y reglas previamente establecidas. Cambios que obedecen al reacomodamiento del capitalismo desde el fordismo y estado de bienestar, pasando por el credencialismo informacional, hasta el desempeño de un empleo público (OREALC/UNESCO. 2015, p.p. 15-21).

Los modelos explicativos de lo que se considera satisfacción laboral, modelos de contenido o de proceso, se refieren a los objetivos y a la solución de las necesidades que condicionan la adaptabilidad y la permeabilidad al cambio de quienes transforman sus actitudes para garantizar la transformación y adecuación de las instituciones y organizaciones, en este caso, de los establecimientos educativos.

Los modelos basados en contenidos que explican la satisfacción laboral de los docentes abarcan desde las teorías físico-económicas de Taylor (1911), los modelos de escuelas de relaciones humanas y la teoría de las necesidades (Maslow). En tanto que los modelos de satisfacción laboral basados en procesos son del interés de las teorías de: Expectativas de Vromm (1964), Equidad de Adams (1963-1965), Equilibrio de Lawler (1973), Finalidad y valores de Locke (1968-1984), Ajuste en el trabajo (1964-1994), y de las situacionales y de perspectivas dinámicas de Bruggemann (1974).

De igual manera, el clima escolar y del aula o “el espíritu de la escuela” (Perry, 1908, p. 304; Freiberg, 1999, p.11), ambiente de cultura, disponibilidad de recursos y relaciones interpersonales gratificantes (Murillo, 2008, p.14), lo generan los tipos de relaciones y la calidad de las comunicaciones interpersonales que disponen positivamente el ánimo de los sujetos a favor del desempeño docente en el aula y en contexto institucional de acuerdo con pautas explícitas e implícitas de convivencia y gestión comunitaria del proyecto educativo, modulando las tensiones y el manejo adecuado del estrés laboral y las respuestas asertivas a las demandas de la gestión de aprendizaje y enseñanza (Galán, G, 2007).

En coherencia con los objetivos de la investigación propuesta, por la naturaleza humanista de la institución educativa y dado el enfoque de personalización mediado a través del trabajo en equipo, se priorizan los aportes de Margarita Chiang, María José Martín y Antonio Núñez (2010), Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España, Madrid. Universidad de Comillas; quienes por décadas se han dedicado a la investigación sobre el clima organizacional, la satisfacción laboral en general y el influjo específico del ambiente de trabajo en el índice de satisfacción laboral de los docentes. Las perspectivas desde las cuales abordaban dichos estudios: sociológicas, económicas, psicológicas y profesionales, posibilitan un acercamiento amplio y a la vez profundo sobre el objeto de esta investigación. Además, el hecho de ser enfoques abiertos, nos dan la oportunidad de enriquecer esta propuesta con los aportes de Andy Hargreaves y Michael Fullan (2012) acerca del capital profesional y las dimensiones que los componen en cuanto tiene que ver con los docentes, (Ver tabla No. 7. Sobre análisis por niveles de factores, dimensiones y variables relacionadas con la satisfacción laboral docente).

4. Diseño Metodológico

A continuación, se analizan los diseños metodológicos propuestos por los artículos referenciados, se aplica el criterio de coherencia entre sus componentes, y el de congruencia entre el modelo de investigación, los contenidos y los objetivos, se indaga por la consistencia de las variables, los estadísticos y las técnicas de recopilación de información, con el propósito de tipificar el programa y diseño metodológico de la investigación que se propone (Ver anexo 1. Análisis comparativo de metodologías de investigación de índice de satisfacción).

4.1. Alcance y Enfoque

El alcance de esta investigación a realizar es explorativo-descriptivo, al realizarse por primera vez en el colegio de La Presentación de Bucaramanga e investigar factores que influyen y determina en la satisfacción laboral docente. También se posibilita a analizar las estrategias que desde diversos enfoques aportarían a un clima organizacional que favorezca dicha satisfacción.

El tipo de investigación es cuantitativo dado que se aplicará encuesta para lograr datos que conlleven a identificar variables, enfoque deductivo por abordar desde lo general a lo específico.

4.2. Revisión de Alternativas Metodológicas Sobre Satisfacción Laboral Docente

El primer artículo informa sobre la investigación hecha desde el enfoque de la psicología organizacional con el propósito de “identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, por consiguiente no se trata de construir un índice de “Satisfacción laboral” de los docentes, sino de diagnosticar el nivel en que se encuentra dicha “satisfacción” en un momento dado, en relación con un grupo concreto de docentes, utilizando un instrumento, cuestionario de acopio de la información previamente “validado”, “fiable” y al

alcance de los investigadores, además de buscar que sea coherente con la naturaleza de la investigación, a ésta se le caracteriza como: cuantitativa, descriptiva, transversal y no experimental y, se pide que los instrumentos de acopio de información hayan sido aplicados en anteriores investigaciones con docentes. Para garantizar la neutralidad e imparcialidad del agente investigador este se considera como externo a la realidad que viven los docentes en la institución, Dipp, Adla. Tena, J. Villanueva, R (2010) Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. México. Durango. Revista electrónica de diálogos educativos.

El estudio se considera no experimental por no haber manipulación de variables, además se le califica como exploratorio, se describen las propiedades específicas de los individuos de los grupos docentes que participan en la investigación, después de sistematizar la información recopilada por medio de una encuesta sobre tendencias, actitudes, creencias y opiniones de la población de estudio. La información concerniente a la satisfacción laboral se recogió con la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñada por (Barraza & Ortega, 2009), conformada por ocho dimensiones sobre: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales ambiente físico y equipo directivo.

El instrumento con el cual se caracteriza el compromiso o clima institucional (CO) se toma de Peña (2005), lo integran siete dimensiones, a saber: jerarquía, reglamentos de trabajo, ambiente físico y recursos materiales, motivación laboral y compromiso institucional, comunicación, oportunidades de desarrollo profesional y dinámica de trabajo. Siguiendo las sugerencias de cinco jueces expertos se aseguró que todas las dimensiones del EMSLD fueran exploradas, pero se redujeron sus ítems; en cuanto al CO la exploración se centró en la motivación, el compromiso institucional y la comunicación.

El informe de Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. Colombia. Ibagué. Universidad de Ibagué. Revista Colombiana de Psicología, tanto como, el anterior se efectúa con docentes, pero a diferencia de aquél indaga si existe relación entre la satisfacción laboral docente y el síndrome de burnout. Se lleva a cabo con los docentes de una sola institución pues se considera que la insatisfacción en el trabajo repercute en la calidad de vida del docente, influye en el abandono laboral y, acrecienta el ausentismo docente, mientras que la satisfacción laboral se percibe como una respuesta emocional positiva frente al trabajo. Por orientarse a la medición de la presunta relación entre dos variables, a saber: satisfacción laboral, unidimensional y síndrome de burnout, multidimensional, el estudio se considera correlacional.

La muestra de veintinueve docentes que participan en la investigación se caracteriza de acuerdo a variables poblacionales de edad, género, estado civil, nivel de formación docente, totalidad de tiempo en la docencia, tiempo de vinculación laboral con la institución, ciclo de educación en el cual se desempeñan. La escala para la medición de la satisfacción laboral la adoptan de (Durán y otros, 2001), la conforman 22 ítems que miden desde el nivel (1) correspondiente a muy insatisfecho hasta el nivel (7) muy satisfecho, la escala es Likert. En cuanto al instrumento aplicado para recoger la información correspondiente al síndrome burnout utilizan el cuestionario MBI, Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1986) en la versión española (Seisdedos, 1997), los 22 ítems del cuestionario se refieren a las tres dimensiones que caracterizan el síndrome de burnout: agotamiento, cinismo e ineficacia.

En el informe de Sánchez, B.J. Parra, María C (2013, p.p. 119-127). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD). España. Murcia. Universidad de Murcia. Ciencia, CCD 23, AÑO 9. Vol.8, la propuesta de diseño y validación

coincide con el objetivo de nuestro trabajo de investigación, ambos buscan ser válidos y fiables a la hora de aplicarse, por consiguiente, se debería tener en cuenta la prueba de test-retest y así garantizar su utilización en la indagación de la satisfacción laboral de los docentes del colegio. El artículo recomienda el uso de instrumentos de medición de la satisfacción laboral destacados a nivel internacional como el Job Descriptive Index (Smith, Kendall & Hulin, 1999), entre otros. Con la participación de seis jueces expertos se garantiza la validez del cuestionario que se confirma aplicándolo a una muestra de 45 técnicos deportivos.

De acuerdo con lo que indica Carretero-Dios y Pérez (2007), el cuestionario se estructura así: fase (1) siguiendo a Grande y Abascal (2007) estructuración del cuestionario en tres partes: introducción, identificadores y cuerpo del cuestionario. Se parte de un modelo ya validado que sirva de referencia, se estructuran escalas cerradas y se utiliza una escala de medición Likert (Grande y Abascal, 2007). Fase (2) validación del contenido y calidad de los ítems, con la colaboración de cinco jueces expertos de alto nivel que se ocupan del cuestionario, envío por correo electrónico. Fase (3) Recepción y apropiación de las recomendaciones hechas por los jueces, introducción de las modificaciones correspondientes. Fase (4) Aplicación de prueba piloto siguiendo la técnica de test-retest con el propósito de confirmar la validez y fiabilidad del cuestionario, con un intervalo de dos semanas.

El objetivo del estudio que reporta el artículo de Rodríguez, M. Andrés; Paz, M; Lizana, J.N; Cornejo, F (2011, 219-234). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. Salud y Sociedad, vol. 2, núm.2. Chile. Antofagasta. Universidad Católica del Norte de Chile, es determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones específicas: comportamiento del funcionario, condiciones personales, rendimiento y productividad. Para

acopiar la información se utilizan el cuestionario de clima organizacional confeccionado por Litwing y Stringer (1989) y de satisfacción laboral JDI y JDG (1969), para contestar los cuestionarios se aprovecha el proceso institucional de evaluación anual de desempeño.

Aunque la investigación no determina cual es el porcentaje de participación de maestros, algunos de los objetivos, hipótesis e instrumentos utilizados resultan adecuados para ésta, como el cuestionario de Satisfacción por facetas (JDI) de Smith, Kendall & Hulin (1969), instrumento validado por Castro & Paredes (2006) que mide cinco dimensiones de la satisfacción laboral a través de 72 ítems, con un alto índice de confiabilidad y, el cuestionario de Satisfacción General (JIG) tomado de Iroson, Brannick, Smith, Gibson & Paul (1989) que posee 18 ítems y mide la satisfacción general en el trabajo. El procedimiento inicia con la invitación a la participación voluntaria, la explicación de los objetivos, el consentimiento informado y la puntualización acerca de que la investigación es cuantitativa, no experimental y transversal.

La construcción de los cuestionarios de satisfacción laboral utilizados en la investigación de Franco, E; Montesinos, O; Magaña, M; Refugio, H (2010, p.p. 72-95). Índice de Satisfacción Laboral. México. Colima, toman como referencia los elaborados por Meliá, Peiró y Calatayud (1986), S4 que consta de 82 ítems distribuidos en 6 factores, pero como al aplicarlo el procedimiento se hace engorroso, se utilizó la versión S21 (1990) que consta de 26 ítems, se apoya este cuestionario en preguntas dicotómicas basadas en las teorías de Frederick Herzberg. Consta de los siguientes factores: satisfacción en el trabajo, insatisfacción en el trabajo y satisfacción de la trabajadora. Aunque el instrumento es válido en sus contenidos, al igual que en el constructo y fiable en su aplicación, según prueba piloto aplicada, el hecho de utilizarse solo en población de mujeres obreras y no en ambientes educativos, disminuye el interés de apropiarlo tal cual en esta investigación.

El proceso de obtención de la muestra de 237 obreras, sustraídas de una población de 618, cumple las exigencias estadísticas. Por el volumen de quienes participan el cuestionario se aplica en grupos de 15 trabajadoras a quienes previamente se les explica el objetivo de la investigación.

En la construcción del índice de satisfacción se tiene en cuenta que los indicadores sean medidas observables de un fenómeno que posibilite valorar los no observable de dicho fenómeno, en consecuencia, en el indicador se simplifican y reducen gran cantidad de datos, pero se garantiza la información esencial coherente con los objetivos propuestos (Chevalier et al., 1992; Ott ,1978). Además, el indicador posibilita la lectura sucinta comprensible y válida del fenómeno que se estudia, pues en tanto variable, el indicador representa atributos operativos, características y propiedades, procedimientos medibles, observables y comunicables. En el caso de la investigación social, se espera que el indicador reporte información útil, predictiva, que ayude a resolver problemas, que evalúe el estado de un programa y constate el cumplimiento de objetivos. Regularmente los indicadores se clasifican en simples y complejos, sintéticos o índices, casi siempre adimensionales (Fricker, 1998; Gallopín, 1997).

De acuerdo con los indicadores ambientales tomados por el Ministerio de Medio Ambiente (MMA), Madrid (1996), a la hora de construir indicadores deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: validez científica que en este caso se refiere al conocimiento que se tenga sobre el campo educativo y los procesos que en él se lleven a cabo; representatividad en relación con la información requerida para hacer significativo el indicador; sensibilidad correspondiente a los cambios que sufre el indicador el corto, mediano y largo plazo; fiabilidad de los datos que en este caso debe garantizarse desde las fuentes y el sistema de calidad institucional del colegio; relevancia en tanto que el indicador informe sobre aspectos no evidentes pero relacionados con los objetivos de la institución; comprensibilidad es decir, claridad y facilidad en la interpretación del indicador;

predictibilidad del indicador es tanto que reporte con anticipación señales de cambio que deben tenerse en cuenta; prospección en la medida en la cual el indicador proponga metas para alcanzar; comparabilidad de modo que el indicador posibilite confrontarse con otros indicadores y aspectos; cobertura a fin que el indicador pueda ser extensible a toda la población del colegio y, consto eficiencia de modo que los datos y la información suministrada sean útiles y aprovechables de manera eficiente.

Para el análisis de los componentes principales (ACP) del índice de satisfacción laboral docente (Jiménez, U. 1995), se recomienda: identificar y seleccionar las variables, aplicar el ACP a las matrices de correlación, seleccionar los componentes principales que se utilizaran en el indicador sintético, ponderar cada uno de los componentes principales y hacer agregación y calculo (p.p. 79-83).

Se busca que el posible diseño de investigación propuesto resulte coherente con la naturaleza del objetivo de investigación: “Construir un índice de satisfacción laboral de los docentes del Colegio La Presentación de Bucaramanga, el cual posibilite el monitoreo permanente de las condiciones laborales de la institución”, además que responda a la clarificación de las hipótesis planteadas, a la secuencia de fases previstas, a cánones de validez y fiabilidad exigidos y, a que los “indicadores” utilizados en la construcción del índice de satisfacción sean sintéticos, sucintos, comprensibles, útiles al informar, predictivos, de modo que contribuyan a la previsión de problemas laborales docentes y, se ajusten a criterios de validez científica, representatividad, sensibilidad y comparabilidad, tal como se exige en el campo de la investigación social (Chevalier et al., 1992; Fricker, 1998; Gallopín, 1997; MMA, 1996).

4.3. Hipótesis

Teniendo en cuenta que la investigación se orienta a “construir un índice de satisfacción laboral de los docentes del colegio La Presentación de Bucaramanga como estrategia de monitoreo permanente de las condiciones laborales institucionales”, lo que se espera en consecuencia encontrar se expresa en las siguientes hipótesis (Ver anexo 4):

H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral.

H2: Existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral.

H3: Existe una relación significativa entre las dimensiones organizativo-contextuales del Colegio y la satisfacción laboral.

4.4. Operacionalización de las Variables

Para la construcción del cuadro de factores, dimensiones, variable e ítems del cuestionario a aplicar se tiene en cuenta la multidimensionalidad de la escala de satisfacción laboral docente (EMSLD) diseñada por (Barraza & Ortega, 2009), conformada por las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo directivo, además de preverse el uso de una escala Likert, cerrada, tal como lo proponen (Durán y otros, 2001), que mide desde el nivel (1) correspondiente a muy insatisfecho hasta el nivel (7) muy satisfecho. Así mismo, de acuerdo con lo indicado por Carretero-Dios y Pérez (2007) y (Grande y Abascal (2007) el cuestionario se estructurará así: Fase (1) en tres partes: introducción, identificadores y cuerpo del cuestionario. Fase (2) validación del contenido y calidad de los ítems, con la colaboración de

expertos de alto nivel que se ocupan del cuestionario. Fase (3) Recepción y apropiación de las recomendaciones hechas por los expertos. Fase (4) Aplicación del cuestionario al ciento por ciento (100%) de los docentes del colegio, después de entrenar un equipo de encuestadores para que lo hagan, de socializar el objetivo de la prueba y de hacer firmar el consentimiento informado. Fase (5) Recolección y procesamiento de la información.

4.4.1. Sustentación de Variables de la Encuesta

Las variables de las cuales trata la presente investigación se agrupan en dos conglomerados, a saber: variables derivadas del puesto de trabajo, y variables derivadas del propio trabajador. Las variables relacionadas con el puesto de trabajo, en algunos casos se vinculan con lo organizativo y contextual; las variables que tienen que ver con el propio trabajador, incluyen también los aspectos demográficos.

Tabla 5. *Sobre factores, dimensiones y variables de satisfacción laboral docente*

Variables Demográficas / Personales
De acuerdo con la investigación correspondiente, el género no tiene relación con la satisfacción o insatisfacción laboral docente, lo que no ocurre con la edad, etapa de experiencia docente en que se encuentra, con el nivel de formación y, con la carga laboral que aparecen relacionadas en diversos grados con la satisfacción laboral de los docentes (Martínez, C. 2017, p.p.4-5).
Variables Personales
Al parecer las posibilidades de promoción humana y profesional, al igual que el reconocimiento, la delegación de responsabilidades y el manejo adecuado del aula tienen relación positiva con la satisfacción laboral docente, pero falta profundizar en qué medida influye en la satisfacción el nivel en que imparte la docencia. Aunque, a juicio de algunos sea más frecuente el “síndrome de quemado” en las mujeres, para otros el manejo del conflicto en los varones se manifiesta como “despersonalización” (Martínez, C. 2017, p.4), de todos modos, la percepción que el docente tiene sobre el clima de trabajo, sobre su eficacia para el manejo del aula, para actualizarse y resolver acertadamente problemas, se considera que influyen en su satisfacción laboral.

Variables del Puesto de Trabajo o del Cargo Laboral

Los estudios identifican que el tipo de liderazgo de los rectores y directores es una variable de alta incidencia en la satisfacción laboral docente, en la medida en que cualifican el entorno de trabajo, distribuya responsabilidades, genere participación, colaboración en la toma de decisiones y propicie la diversificación y distribución del liderazgo, factores que los colaboradores identifican como compromiso con la institución, sin embargo, es la “formación del director” la que más reconocen los docentes en tanto la vinculan al liderazgo cualificado (Sebastián, Allensworth y Huang. 2016).

Factores	Variables.
Demográficos / Personales	▪ Edad. ▪ Género. ▪ Estado Civil. ▪ Experiencia laboral. ▪ Tipo de contratación. ▪ Nivel socioeconómico. ▪ Nivel educativo.
Personales	▪ Nivel en que imparte la docencia (Klassen & Chiu, 2010). ▪ Compromiso con la asignación académica (Bogler, 2001). ▪ Manejo del aula. ▪ Retribución salarial. ▪ Incentivos institucionales. ▪ Tiempo dedicado a la labor docente. ▪ Apoyo pedagógico. ▪ Oportunidades de capacitación.
Organizativo / Contextuales	▪ Nivel educativo de la rectora. ▪ Experiencia laboral de la rectora. ▪ Liderazgo del directivo escolar: distribuido (OCDE – UNESCO). (Anderson, 2005). Carismático, comprometido y con formación académica. Que genera participación y comunidad de aprendizaje (Murillo, 2016). ▪ Posicionamiento educativo del colegio. ▪ Clima organizacional escolar corresponsable (Hanushek & Rivkin, 2007). ▪ Relaciones intersubjetivas entre pares docentes. ▪ Relaciones gratificantes en el aula (Skaalvik, 2009).

Nota: *Relación de las variables y factores relacionadas con el trabajador que incluye aspectos demográficos, personales, puesto de trabajo o del cargo laboral.

En la siguiente tabla, además de procesarse las dimensiones y las variables que concurren a la satisfacción laboral, estas se caracterizan de acuerdo con los códigos asignados para el procesamiento estadístico de la información.

Tabla 6. *Sobre variables y asignación de códigos*

Dimensiones	Variables	Código
Demográficos	▪ Edad.	▪ Continua.
	▪ Género.	▪ Varón= 0. Mujer= 1.
	▪ Estado Civil.	▪ Solte= 0. Casado= 1. Unión de hecho= 0.
	▪ Vínculo laboral en otra institución.	▪ No= 0. Si= 1.
	▪ Experiencia laboral docente.	▪ Continua.
	▪ Tipo de contratación en el colegio	▪ A término fijo: 0. Indefinido: 1. Servicios: 2.
	▪ Nivel socioeconómico.	▪ Tec=0. Normalista=1. Bach. peg=2. Profe=3. Lic=4. Posg=5 Mg-Doc=6
	▪ Nivel educativo.	▪ Tec=0. Normalista=1. Bach. peg=2. Profe=3. Lic=4. Posg=5 Mg-Doc=6
Personales	▪ Nivel en que imparte la docencia (Klassen & Chiu, 2010).	▪ Infantil= 0. Bas. primaria=1. Bas. secundaria=2. Med. Acad=3.
	▪ Dedicación horaria semanal a la docencia en aula (Bogler, 2001).	▪ Continua.
	▪ Dedicación horaria semanal a la gestión de equipo docente	▪ Continua.
	▪ Manejo de aula	▪ Índice de percepción de autosuficiencia en el manejo de aula.
	▪ Retribución salarial.	▪ - menor escalón Nal= 0. Igual escalafón Nal = 1. Mayor escalón Nal =2
	▪ Incentivos institucionales.	▪
	▪ Tiempo dedicado a la labor docente.	▪ Continua
	▪ Apoyo pedagógico experto.	▪ Esporádico= 0. Según necesidades=1. Permanente=2.
	▪ Oportunidades de capacitación	▪ Ha realizado cursos de formación docente en los últimos tres años.
	▪ Nivel educativo de la rectora.	▪ Formación. Universitaria= 1. Formación no universitaria: 0
Organizativo Contextuales /	▪ Experiencia laboral docente de la rectora.	▪ Continua.
	▪ Años como rectora.	▪ Continua.

Dimensiones	Variables	Código
Organizativo / Contextuales	▪ Años como rectora en el Colegio la Presentación Bucaramanga.	▪ Continua.
	▪ Dedicación horaria semanal a la labor directiva.	▪ Continua
	▪ Dedicación horaria semanal a la asesoría a la gestión de equipo directivo	▪ Continua
	▪ Posicionamiento educativo del colegio.	▪ Percepción que tiene sobre el índice de excelencia
	▪ Clima organizacional escolar corresponsable (Hanushek & Rivkin, 2007).	▪ Índice que se crea preguntando al profesor sobre el apoyo que el equipo directivo da a los docentes en cuanto a organización de las clases, gestión del currículo, manejo de los conflictos de aula y cualificación de la enseñanza.
	▪ Relaciones del docente con los docentes de sección	▪ Índice que se crea a partir de pregunta sobre cómo cree que son las relaciones. Variable continua en escala de 7 puntos desde “(1) muy insatisfactoria hasta (7) muy satisfactoria”
	▪ Relación del docente con los demás empleados de la institución	▪ Índice que se crea a partir de pregunta sobre cómo cree que son las relaciones Variable continua en escala de 7 puntos desde “(1) muy insatisfactoria hasta (7) muy satisfactoria”
	▪ Relación del docente con sus compañeros de área	▪ Índice que se crea a partir de pregunta sobre cómo cree que son las relaciones entre docentes. Variable continua en escala de 7 puntos desde “(1) muy insatisfactoria hasta (7) muy satisfactoria”
	▪ Relación del docente con el equipo directivo	▪ Índice que se crea a partir de pregunta sobre cómo cree que son las relaciones Variable continua en escala de 7 puntos desde “(1) muy insatisfactoria hasta (7) muy satisfactoria”

Dimensiones	Variables	Código
Organizativo / Contextuales	▪ Relación del docente con los estudiantes.	▪ Índice que se crea a partir de pregunta sobre cómo cree que son las relaciones del docente con los estudiantes. Variable continua en escala de 7 puntos desde “(1) muy insatisfactoria hasta (7) muy satisfactoria”
	▪ Relación del docente con los padres de familia	▪ Índice que se crea a partir de pregunta sobre cómo cree que son los aportes de la familia o contribuyen... Variable continua en escala de 7 puntos desde “(1) muy insatisfactoria hasta (7) muy satisfactoria”
	▪ Relaciones gratificantes en el aula (Skaalvik, 2009).	▪ Índice que se crea a partir de pregunta sobre la percepción que el docente tiene sobre las relaciones de los estudiantes entre sí y con el docente dentro del aula. Variable continua en escala de 7 puntos desde “(1) muy insatisfactoria hasta (7) muy satisfactoria”

Nota: *Relación de dimensiones y las variables que concurren a la satisfacción laboral, caracterizadas de acuerdo con los códigos asignados para procesar la información.

4.5. Tipificación de la Investigación

Como la investigación se orienta a la construcción de un índice de satisfacción laboral, para lo cual es indispensable indagar cómo influyen en la satisfacción laboral docente factores demográficos como la edad, la experiencia laboral o el nivel educativo, entre otros y, como al parecer las características personales relacionadas con el docente y con el clima organizacional del colegio, condicionan la satisfacción de los docentes (Collie, Shapka & Perry, 2012; Day & Gurr, 2014), entonces en la investigación convergen procesos cuantitativos e interpretaciones cualitativas, que miden y correlacionan variables agrupadas en dimensiones, caracterizadas a través de ítems, que posibilitan la estructuración del cuestionario en escala Likert, aplicable al cien por ciento, (100%).

Por consiguiente, la encuesta se estructura teniendo en cuenta factores demográficos, personales del docente y organizativo-contextuales, relacionados estos últimos con el ambiente escolar (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959) y (LLECE, 2013). En consecuencia, la investigación es cuantitativa y cualitativa, transversal, descriptiva, correlacional y comprensiva.

4.6. Diseño de la Investigación y Metodología

Teniendo en cuenta el proceso de selección y justificación de dimensiones y variables que según los expertos citados, al parecer tienen alguna relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral docente, asunto tratado con detalle en el presente documento y, la posterior tipificación de dichas variables; de igual manera, considerado lo que el informe SERGE-UNESCO, en el contexto de América-Latina y el Caribe (p.456, 2006 Citado por Héctor Valdés) define y caracteriza como aspectos sobresalientes a tener en cuenta en el índice de satisfacción laboral docente. Confrontados todos los anteriores referentes con el diagnóstico institucional DOFA-2018 y, en forma pormenorizada con la “Escala de satisfacción laboral-versión para orientadores” (ESL-VO. 2004) y con su reporte de aplicación al estudio sobre “Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria” (Muñoz, M.T.2016): se toma la decisión de adaptar dicha escala por la analogía que este instrumento de investigación guarda con los objetivos, hipótesis y metodología de la investigación que sobre satisfacción laboral docente se plantea en la presente propuesta de investigación institucional sobre satisfacción laboral docente en el Colegio de la Presentación de Bucaramanga.

Por consiguiente, se subraya que en el segundo reporte técnico, SERCE-UNESCO, estado regional comparativo explicativo sobre los aprendizajes de los estudiantes de América latina y el Caribe, (p.456), que cita a Héctor Valdés (2006), define el índice de satisfacción docente como “el

grado en el cual el docente siente que se han cumplido sus expectativas personales, laborales, profesionales en el contexto escolar”, teniendo en cuenta aspectos relacionados con: salarios, relaciones del docente con directivos. Con otros docentes, con los docentes de la misma área, relación de los docentes con los estudiantes y con los padres de familia. Aspectos a los cuales agrega el nivel autonomía, el respaldo que recibe el docente en cuanto a desarrollo humano y profesional y, para el desempeño pedagógico. La pregunta utilizada para constatar el índice de satisfacción es la siguiente: “Indique cuál es su grado de satisfacción con los siguientes aspectos”: según una escala de medición Likert que abarca desde la alternativa: Muy satisfecho, satisfecho, poco satisfecho, hasta nada satisfecho. Los aspectos son: (1). Su salario. (2). Sus posibilidades de desarrollo profesional. (3) Su relación la rectoría. (4) Su relación con los demás docentes. (5) Su relación los estudiantes. (6). Su relación con los padres de familia. (7). El aporte recibido en temas pedagógicos. (8). Condiciones y medios de trabajo (9) Carga laboral semanal.

Teniendo en cuenta que la matriz DOFA actualizada para 2018, subraya fortalezas vinculadas con los docentes, en aspectos como: “buen ambiente laboral y académico promovido por la alta dirección”, “medios, infraestructura física y tecnológica” , “cultura de paz en convivencia escolar”, “acompañamiento pedagógico”, “incentivos al desempeño y mejor clima laboral”, “buenas relaciones entre las personas que integran la comunidad educativa”, “sentido de pertenencia de los docentes”, “uso constante de herramientas tic en la gestión curricular”, “cumplimiento oportuno pago salarial”, sin embargo, el diagnóstico DOFA, también hace notar situaciones y hechos amenazantes como: “falta de respeto de algunos padres de familia con el personal que labora en la institución” y “la inseguridad en el entorno” , aunados a ciertas debilidades que agravan la percepción de algunos aspectos como: “alta deserción docente por incumplimiento del perfil presentación, por mejor contrato con el estado”, “desestimulo laboral

docente por contrato a 10 meses”, “alta asignación académica a docentes”, “posible estrés”, “falta capacitación docente en asuntos relacionados con educación diferenciada”, “improvisación de actividades que afecta negativamente tiempo planeado para actividades de clase”. Aunque, dentro de las estrategias de mejoramiento se prevea: “consolidar el plan sistémico de formación continua de docentes”, además, de “definir el plan de incentivos para empleados”, de igual manera que “el incentivar la comunicación interna”, se insiste en “reconocer la labor prestada y la efectividad de desempeño”, sin embargo, estas develan desafíos y carencias para afrontar a través de la estructuración del índice de satisfacción laboral de los docentes, de modo tal que éste responda a la identidad, misión, contexto y expectativas de los docentes de la institución.

Para la elaboración de la propuesta de escala hemos tenido en cuenta que “el clima escolar organizacional influye de manera general y positiva en la satisfacción laboral individual de cada uno de los docentes, sobre todo en relación con el estilo de acompañamiento y dirección de los coordinadores de secciones y de áreas de aprendizaje; por la delegación de responsabilidades y el campo de autonomía para las iniciativas y el liderazgo; de igual manera que por el reconocimiento, recompensas y presión en el desempeño óptimo; de manera sobresaliente, la relación con los demás docentes y el conocimiento y despliegue de las funciones influyen en la satisfacción laboral, tanto como el poder tomar las propias decisiones y sentirse respaldado y, motivado a la innovación y creatividad en la enseñanza y la docencia en general. Siendo conscientes que mientras la satisfacción mira a lo relevante, específico, individual, afectivo y significativo, el clima organizacional se enfoca a la totalidad de la organización escolar en tanto respuesta de los individuos a lo que perciben de ésta (Chiang, M. et al. 2010, 267-269).

Atendiendo a dichas necesidades y caracterizaciones, se analizan las siguientes escalas e instrumentos de evaluación de la satisfacción laboral docentes, pues integran en sus dimensiones

e ítems los aspectos que podrían contribuir a un mejor estar y desempeño de los docentes en la institución.

Tabla 7. *Sobre análisis por niveles de factores, dimensiones y variables relacionadas con la satisfacción laboral docente*

Nivel III	Nivel II	Nivel I
Satisfacción laboral	Diseño de trabajo (I)	- Contar con un plan de trabajo docente concreto, realizables y acatado por todos - Contribuir con el diseño y actualización del puesto de trabajo - Participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI - Contar con autonomía y libertad de expresión - Contar con autonomía en la gestión de actividades - Disponer de los suficientes medios didácticos y tecnológico-educativos - Disponer de asesoría y acompañamiento experto en educación - Desempeñarse la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes - Diversidad de tareas en el desempeño docente
	Realización personal (II)	- Sentir que el trabajo docente se ajusta a las capacidades personales - Sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña - Sentir que el trabajo contribuye a solventar tus necesidades - Encontrar motivador el trabajo docente que realizas - Percibir que rindes de acuerdo con tus posibilidades humanas
	Oportunidades de desarrollo futuro (III)	- Oportunidad de actualización pedagógica permanente - Oportunidad de adquisición de nuevas competencias profesionales - Oportunidad de avanzar hacia responsabilidades directivas - Oportunidad de contribuir con otros al mejoramiento docente
	Relaciones sociales y tiempo libre (IV)	- Tener optimas relaciones con los demás compañeros docentes - Tener buenas relaciones con las directivas - Disponer del tiempo suficiente para la familia - Carga laboral equitativa - Contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación

Nivel III	Nivel II	Nivel I
Satisfacción laboral	Reconocimiento del propio desempeño laboral (V)	- Sentirse valorado por los compañeros y directivos - Reconocido por los aportes y cualificación del PEI - Obtener reconocimiento de las directivas por las metas formativas alcanzadas - Sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias - Contar con directivos formados, idóneos y justos
	Valoración social del trabajo (VI)	- Tu labor como docente es orgullo para tu familia - Tu labor como docente la destacan y valoran altamente tus amigos - Tener reconocimiento y prestigio social - Sentir que tu aporte a la sociedad y a la educación es valioso
	Recompensas extrínsecas (VII)	- Obtener un buen salario - Obtener compensaciones económicas por rendimiento laboral - Contar con una buena seguridad y protección social - Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas
	Oportunidades de promoción (VIII)	- Posibilidad de promoción base en capacidades y en el propio rendimiento - Posibilidad de avanzar en la carrera y escalafón docente - Contar con coordinadores cualificados, competentes y justos - Ser recompensado por las directivas por trabajo bien hecho
	- La Dimensión I: 30, 5, 26, 33, 18, 22, 29, 14, 28. - La Dimensión II: 23, 35, 13, 2. - La Dimensión III: 6, 37, 31, 10. - La Dimensión IV: 12, 34, 7, 24, 21. - La Dimensión V: 3, 9, 15, 16. - La Dimensión VI: 20, 19, 1, 8. - La Dimensión VII: 4, 11, 17, 27. - La Dimensión VIII: 36, 25, 32.	

Nota: *Relación de escalas e instrumentos de evaluación de la satisfacción laboral docentes

El estado de arte en que se fundamenta la escala de medición de satisfacción, adaptada en el caso nuestro, son amplios, actualizados y referidos al campo educativo, Anaya (2004, p.p. 520-521). Los ítems originales se seleccionaron de aquellos que obtienen un índice alto, por encima de

tres, en significancia, calificado por grupos amplios de participantes. En su caso el objetivo fue obtener un constructo descriptivo de satisfacción laboral de los aspectos a los cuales se les otorga mayor importancia, razón que consideramos suficiente para adaptarlo al caso nuestro. Con base en la pregunta hecha en la encuesta original, el requerimiento del colegio se podría formular así: ¿En qué medida consideras que son importantes los siguientes aspectos para estar satisfecho con el trabajo como docente del Colegio La Presentación de Bucaramanga? (Ver Anexo 2. Instrumento de Recolección de la Información).

4.7. Población y Muestra

La población de docentes de la Institución se distribuye de acuerdo con los ciclos y grados de la siguiente manera: seis docentes asignados a preescolar; seis docentes a los grados primero de básica primaria; para los grados de segundo a quinto de básica primaria se cuenta con diecinueve docentes y, treinta y cuatro docentes distribuidos entre la básica secundaria y la media académica.

En cuanto a formación profesional, pedagógica y disciplinar cincuenta y cuatro docentes son licenciados, dieciocho con formación profesional en las áreas de ciencias básicas naturales y sociales, dentro de estos se cuenta con el apoyo de ingenieros, teólogos y expertos en educación física, recreación y deporte; catorce docentes son especialistas; tres magísteres y una doctora.

5. Diseño de la Investigación

Durante el 2018 el Colegio de La Presentación de Bucaramanga integra por primera vez a la planta docente 29 personas que, de alguna manera impactan en la continuidad del proyecto educativo institucional, en los planes de desarrollo y en los procesos de cualificación pedagógica; en el 2019 la nómina se estabiliza aunque por razones evaluativas se desvinculan 5 docentes y, 2

más se retiran del colegio por opciones laborales en otro país; es decir se integran 7 docentes nuevos, en consecuencia se reduce el índice de movilidad docente. En la actualidad la planta docente se configura según la tabla 8.

Tabla 8. Variables Demográficas

VARIABLES DEMOGRÁFICAS															
Rangos de Edades						Genero									
20 a 24 años			9			Femenino				Masculino					
25 a 29 años			19												
30 a 34 años			11			44				24					
35 a 39 años			12												
40 a 44 años			5							En la realización de la encuesta participaron 68 docentes.					
45 a 49 años			4												
50 a 54 años			5												
55 a 59 años			3												
Estado Civil															
Soltero			Casado			Unión Libre				Separado					
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
21		13		19		5		2		6		2		--	
Nivel de Formación															
Universitario				Tecnólogo				Técnico							
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
43		20		1		3		--		1					
Experiencia laboral Docente (Años)															
0 a 4		5 a 9		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 29		30 a 24			
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
1	0	2	9	5	3	5	1	5	-	3	1	2	-		
Experiencia laboral como Docente Presentación (Años)															
0 a 4		5 a 9		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 29		30 a 24			
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
32	19	5	2	3	1	2	1	1	--	1	1	--	--		
Tipo de Contrato Laboral															
Termino Fijo:				Prestación de Servicios:				Medio Tiempo:							
58 docentes				6 docentes				4 docentes							
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
40		18		4		2		--		4					
Distribución por Secciones															
I Sección - Preescolar a 1º				II Sección - 2º a 5º				III Sección -6º a 11º							
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
6		1		21		9		17		14					

Nota: *Relación de la configuración demográfica de la planta Docente del colegio de La Presentación de Bucaramanga.

5.1 Resultados de la Investigación

Contrastada la hipótesis nula a través del análisis de la varianza (ANOVA) y sabiendo que no existen diferencias significativas en la valoración de los encuestados, en relación con las ocho dimensiones, se caracterizan estos, de acuerdo con las variables demográficas discriminadas en la tabla anterior. A continuación, a través de la técnica del análisis factorial, se reducen los datos, de modo que los factores identificados posibiliten un análisis más sencillo, a través del test de esfericidad de Barlett y la medida KMO de adecuación de la muestra. De lo cual resulta que los factores con valor superior a la unidad, son los nueve siguientes: tener prestigio o status social; sentir motivador el trabajo docente que usted realiza; sentirse valorado por compañeros y directivos; obtener un salario acorde con las responsabilidades docentes; contribuir al diseño y cualificación del cargo que desempeña; oportunidad de actualización pedagógica; disponer del tiempo suficiente para la familia; sentir que su aporte a la educación y la sociedad es valioso y sentirse reconocido por los aportes en la cualificación del PEI; además de las siguientes que resultan estadísticamente significativas para los encuestados: “tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes”; “desempeñar la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes”; “sentir que su trabajo contribuye a la solución de necesidades y al logro de metas”; “contar con una buena seguridad y protección social”, que coincide con lo referido en la investigación hecha por Garrido, P. J.; Uribe, Ana F y Blanch, J.M. (2011, p.mp. 29-34); “desarrollar un trabajo del que su familia se siente orgullosa”; “disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas”; “contar con coordinadores cualificados, competentes y justos”; “sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña” y “posibilidad de promoción sobre la base de las propias capacidades y del rendimiento”.

Los anteriores ítems configuran el Índice de Satisfacción Docente, sometidos a la validación por el análisis de Varianza total explicada. Haciendo uso del gráfico de Sedimentación se observa que con sólo los nueve ítems o componentes listados, se explica el 76,302 % del gráfico, lo cual parece una solución razonable.

Por medio de la “Matriz de Componentes Rotados”, se alinean variables cuya combinación resulta indispensable para explicar un Factor o Dimensión (ver tabla 21), de lo cual resulta que tener prestigio o status social está en directa relación con: años de docencia, sentir motivador el trabajo docente que realiza, disponer del tiempo suficiente para la familia, participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI, edad, desempeñar la docencia bajo políticas fundadas, claras y vigentes, disponer de suficientes medios didácticos y, contar con coordinadores cualificados, competentes y justos.

De igual manera, en relación con el factor o Dimensión de Salario se vinculan los siguientes: sentir que su aporte a la educación y la sociedad es valioso (F2); sentirse valorado por compañeros y directivos (F3); contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación (F4); diversidad de tareas en el desempeño docente (F5); años en La Presentación; contar con una buena seguridad y protección social (F7); disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas (F8).

En síntesis la percepción que los docentes tienen a cerca del clima laboral puede medirse mediante múltiples variables, en general todas las variables de la encuesta tienen que ver con el clima laboral, no obstante la información reportada por variables se agrupa en los siguientes vínculos por factor: Factor 1: status del docente que corresponde con la valoración social del trabajo, en vínculo con la posibilidad de promoverse de acuerdo con las capacidades y el propio rendimiento, ubicado en la Dimensión de Oportunidades de promoción que brinda la institución.

El “Factor 2 se conforma por los años de docencia y sentir que su aporte a la educación y la sociedad es valioso”, ubicado dentro de la Dimensión de Valoración social del trabajo. Con el “Factor 3 aparece relacionado sentir motivador el trabajo docente que realiza en vínculo con las óptimas relaciones con los demás compañeros docentes y especialmente con los docentes del área”.

En relación con el “Factor 4: disponer de tiempo suficiente para la familia se vincula con contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación”. El Factor 5: “participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI”, se vincula con “la diversidad de tareas en el desempeño docente, ubicado en la Dimensión correspondiente al diseño de Trabajo”. La edad en general y los años en La Presentación, conforman el Factor 6. Pero, “desempeñar la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes, correspondiente a la Dimensión del diseño de trabajo, posibilita contribuir con otros al perfeccionamiento docente que conforman el Factor 7. El Factor 8 expresa la relación entre medios didácticos disponibles y suficientes para el ejercicio docente y la calidad de las instalaciones además de la seguridad e higiene de los espacios de enseñanza-aprendizaje. Llama la atención que la “calidad de los coordinadores, su idoneidad y competencia”, se constituye en el Factor 9.

De las relaciones establecidas por factores se colige que la calidad de las relaciones, tanto en la familia, como con sus compañeros docentes, especialmente del equipo de área y el contar con tiempo suficiente para el descanso y la lúdica, condicionan de manera notoria la satisfacción laboral de los docentes, tanto que lo subrayan como variables que entran a formar parte del Índice de Satisfacción, pues les lleva a sentirse a gusto con su trabajo, en cuanto a realización personal y a valoración social del aporte que hace a la sociedad, reconocimiento o estatus que también condiciona el nivel de satisfacción.

5.2 Análisis Estadístico

Para identificar el Índice de Satisfacción Laboral de los Docente del Colegio de La Presentación se aplican los siguientes estadísticos en su orden.

5.2.1 Alfa de Cronbach y Consistencia Interna de los Ítems del Instrumento de Medición

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad del instrumento de medida estructurado con base en ítems que se espera midan el mismo constructo o dimensión teórica. La “validez” del instrumento se refiere al grado en que este mide aquello que pretende medir. Y la “fiabilidad” de la consistencia interna del instrumento se estima con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) recomiendan evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach según las siguientes indicaciones:

Coeficiente alfa $>0,9$ es excelente;

Coeficiente alfa $>0,8$ es bueno;

Coeficiente alfa $>0,7$ es aceptable;

Coeficiente alfa $>0,6$ es cuestionable;

Coeficiente alfa $>0,5$ es pobre y

Coeficiente alfa $<0,5$ es inaceptable.

Tabla 9. Resultados del Procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	68	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	68	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,950		37	
Coeficiente alfa >0,9 es excelente			

Nota: *Resumen del procesamiento de los casos y estadísticos de fiabilidad.

5.2.2. Análisis de la Varianza ANOVA

Teniendo en cuenta que la investigación se orienta a “construir el índice de satisfacción laboral de los docentes del Colegio La Presentación de Bucaramanga como estrategia de monitoreo permanente de las condiciones laborales institucionales”, lo que se espera en consecuencia encontrar se expresa en las siguientes hipótesis:

H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral.

H2: Existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral.

H3: Existe una relación significativa entre las dimensiones organizativo-contextuales del Colegio y la satisfacción laboral.

Usaremos el análisis de la varianza (ANOVA) para contrastar la hipótesis nula de que las medias de distintas poblaciones de las dimensiones coinciden. Para nuestro caso, de 8 poblaciones, el contraste a realizar sería:

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7 = \mu_8$$

$$H_1 = \text{no todas las medias poblacionales son iguales}$$

Tabla 10. Resultados ANOVA

ANOVA de un factor					
Valoración	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	,307	7	,044	1,233	,317
Intra-grupos	1,031	29	,036		
Total	1,338	36			

Nota: *Análisis de los resultados de la varianza ANOVA.

Decisión: Como 1,233 calculada <2,346 de la tabla de Fisher, se acepta la hipótesis nula, es decir, con un $\alpha = 0,05$, se concluye, no existen diferencias significativas en las valoraciones de los encuestados de las 8 muestras (Dimensiones).

5.2.3 Caracterización de los Encuestados

Tabla 11. *Muestra tomada de la sabana de datos limpia y pre-procesada*

ID	Estado Civil	Tipo de Contrato	Genero	Nivel de Formación	Ciclo de Enseñanza	Edad	Años en Docencia	Años en Presentación	Directivo Docente	Status1	Trabajo Motivador2	Valorado 3	Salario 4	Cuali-ficación
1	Soltero	TerminoFijo	Masculino	Universitario	Secundaria	25	2	1	NO	Medio	Alto	MuyAlto	Medio	Alto
2	Casado	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	29	5	2	SI	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto
3	Soltero	TerminoFijo	Masculino	Universitario	Secundaria	26	3	1	NO	Medio	Alto	MuyAlto	Alto	Alto
4	Soltero	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Preescolar	26	3	3	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto
5	ULibre	TerminoFijo	Masculino	Universitario	Preescolar	34	5	5	NO	Medio	Alto	MuyAlto	Medio	Alto
6	Soltero	TerminoFijo	Masculino	Universitario	Secundaria	24	0	0	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	Alto	MuyAlto
7	Soltero	TerminoFijo	Femenino	Bachiller	Secundaria	34	15	4	NO	Alto	MuyAlto	Alto	Alto	MuyAlto
8	Soltero	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	28	6	1	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto
9	Soltero	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	25	1	1	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto
10	Soltero	TerminoFijo	Masculino	Universitario	Secundaria	29	5	1	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto
11	Casado	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	35	2	1	SI	MuyAlto	Alto	Alto	Medio	MuyAlto
12	Casado	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	30	1	1	SI	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto
13	Soltero	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	33	9	7	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	Alto	MuyAlto
14	Casado	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	31	2	1	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	Alto	Alto
15	Casado	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Primaria	41	22	1	NO	Alto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	Alto
16	Soltero	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	29	6	3	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto
17	Casado	TerminoFijo	Femenino	Universitario	Secundaria	50	22	1	NO	MuyAlto	MuyAlto	MuyAlto	Medio	Alto

Nota: *Resumen comparativo de la caracterización de los algunos Docentes encuestados del colegio de La Presentación.

Tabla 12. Estado Civil

Estado Civil					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	34	50,0	50,0	50,0
	Unión Libre	8	12	11,8	61,8
	Casado	24	35	35,3	97,1
	Separado	2	3	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: * La tabla evidencia que el estado civil de los encuestados, son en su mayoría solteros con un 50 % de la población total, seguido de los casados con un 35%.

Tabla 13. Tipo de contrato

Tipo de Contrato					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Prestación de Servicios	6	8,8	8,8	8,8
	Termino Fijo	58	85,3	85,3	94,1
	Medio tiempo	4	5,9	5,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: * Otra característica importante es el tipo de contrato que predomina: termino fijo, con un 85,3 % del total de encuestados.

Tabla 14. Género

Género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	44	64,7	64,7	64,7
	Masculino	24	35,3	35,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: * En cuanto al género, las mujeres constituyen el 64,7 % de la población.

Tabla 15. *Nivel de formación*

		Nivel de formación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Universitario	62	91,2	91,2	91,2
	Tecnólogo	3	4,4	4,4	95,6
	Técnico	2	2,9	2,9	98,5
	Bachiller	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: * Una variable importante es el grado de escolaridad de los encuestados, y el 91,2 %, tiene formación profesional.

Tabla 16. *Ciclo de enseñanza*

		Ciclo de enseñanza			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Preescolar	7	10,3	10,3	10,3
	Primaria	30	44,1	44,1	54,4
	Secundaria	31	45,6	45,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: * El 45,6 % de los docentes enseñan en secundaria, seguido del 44,1% que enseñan en primaria.

Tabla 17. *Directivo docente*

		Directivo docente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	49	72,1	72,1	72,1
	SI	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: * El 72,1% de los encuestados no son directivos.

Tabla 18. *Edad, Años en docencia, Años en el colegio de La Presentación Bucaramanga*

		Estadísticos		
		Edad	Años en Docencia	Años en La Presentación
N	Válidos	68	68	68
	Perdidos	0	0	0
Media		34,31	10,01	4,43
Mediana		31,50	6,50	2,00
Moda		24 ^a	2	1
Mínimo		22	0	0
Máximo		55	34	29
a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.				

Nota: * Según el promedio, los docentes en su mayoría son jóvenes y se encuentran en experiencia docente en la Institución.

5.2.4 Dimensiones

Las siguientes Dimensiones con sus respectivos ítems conforman los parámetros tenidos en cuenta para la elaboración de la encuesta aplicada a los docentes del Colegio de La Presentación con el propósito de indagar por el índice de satisfacción laboral de estos.

5.2.4.1 Dimensión I: Diseño de Trabajo, compuesta por los siguientes Ítems en la

Encuesta:

Contribuir al diseño y cualificación del propio puesto de trabajo.

Desempeñar la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes.

Contar con autonomía en la gestión para la gestión de actividades.

Disponer de suficientes medios didácticos y tecnológicos.

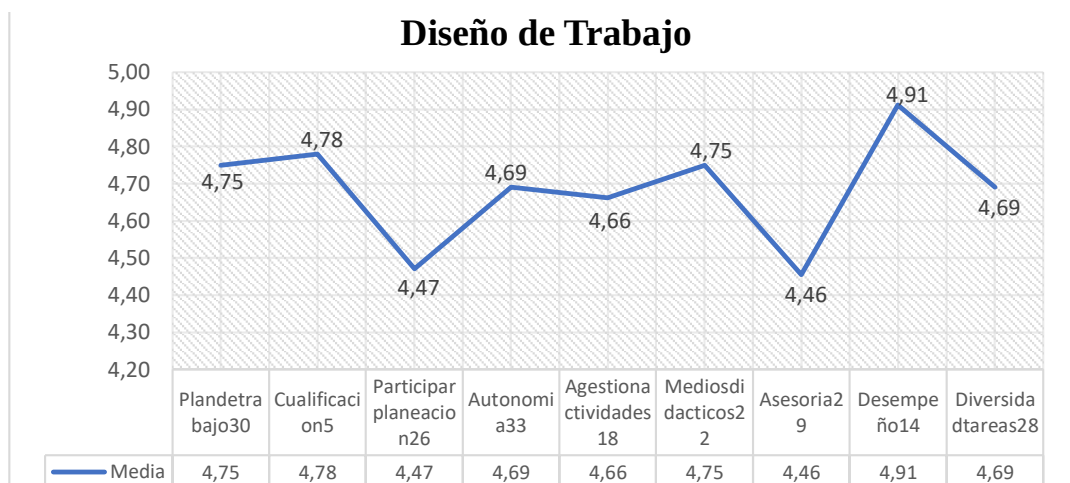
Participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI.

Diversidad de tareas en el desempeño docente.

Contar con un plan de trabajo docente, concreto, realizable y reconocido por todos.

Disponer de asesoría y acompañamiento experto en educación.

Contar con autonomía y libertad de expresión.

Figura 1. Diseño de trabajo.

En relación con la Dimensión I: Diseño de trabajo, al parecer el docente de La Presentación relaciona dicha dimensión con el desempeño en la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes. La aceptación es de 4,91 y en segundo lugar “contribuir al diseño y cualificación del propio puesto de trabajo” con un valor promedio de 4,78.

5.2.4.2 Dimensión II: Realización Personal, compuesta por los siguientes Ítems en la

Encuesta:

Sentir motivador el trabajo docente que realiza.

Sentir que su trabajo contribuye a la solución de necesidades y al logro de metas.

Sentir que el trabajo se ajusta a sus capacidades.

Sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña.

Figura 2. Realización personal

De acuerdo con la gráfica, se puede inferir que, para el docente de La Presentación, en cuanto a la Dimensión II - Realización Personal, lo más significativo es “Sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña”, por ello lo valoran con un promedio de 4,91, seguido del ítem “Sentir que su trabajo contribuye a la solución de necesidades y al logro de metas”.

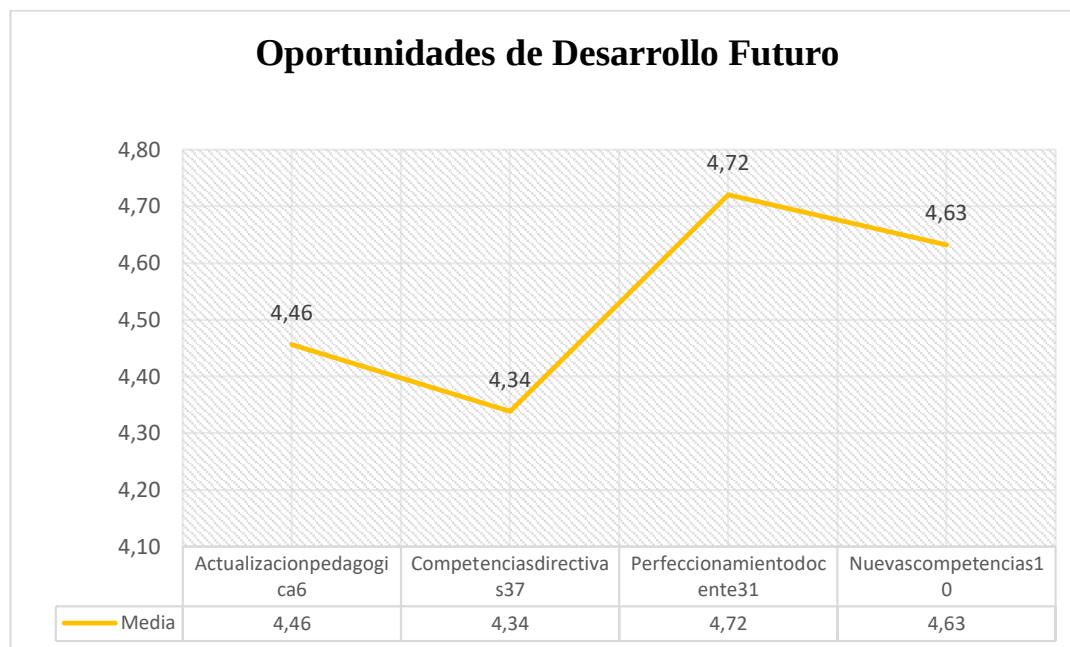
5.2.4.3 Dimensión III: Oportunidades de Desarrollo Futuro, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:

Oportunidad de actualización pedagógica permanente.

Oportunidad de adquisición de nuevas competencias profesionales.

Oportunidad de contribuir con otros al perfeccionamiento docente.

Oportunidad de avanzar hacia responsabilidades directivas y expertas.

Figura 3. Oportunidades de Desarrollo Futuro

La Dimensión III - Oportunidades de Desarrollo Futuro, es valorada por “la oportunidad de contribuir con otros al perfeccionamiento docente” con valor de 4,72, así mismo, con “la oportunidad de adquirir nuevas competencias profesionales” con una valoración de 4,63.

5.2.4.4 Dimensión IV: Relaciones Sociales y Tiempo Libre, compuesta por los siguientes Ítems en la Encuesta:

Disponer del tiempo suficiente para la familia.

Tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes.

Contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación.

Carga laboral equitativa.

Tener buenas relaciones con los compañeros.

Figura 4.*Relaciones Sociales y Tiempo Libre*

Relaciones Sociales y Tiempo Libre, esta Dimensión la identificaron los docentes con “Tener buenas relaciones con los compañeros” con una aceptación de 4,88, seguido de “Tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes” con 4,82 de aceptación.

5.2.4.5 Dimensión V: Reconocimiento del Propio Desempeño Laboral, compuesto por los siguientes Ítems en la Encuesta:

Sentirse valorado por compañeros y directivos.

Sentirse reconocido por los aportes y cualificación del PEI.

Ser destacado y recompensado por las directivas por el trabajo bien hecho.

Sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias.

Figura 5. Reconocimiento del Propio Desempeño Laboral

La percepción de los docentes acerca del Reconocimiento del Propio Desempeño Laboral se da en “Sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias” con una aceptación de 4,88, seguido de “Sentirse valorados por compañeros y directivos” con una valoración de 4,78 en promedio.

5.2.4.6 Dimensión VI: Valoración Social del Trabajo, compuesta por los siguientes

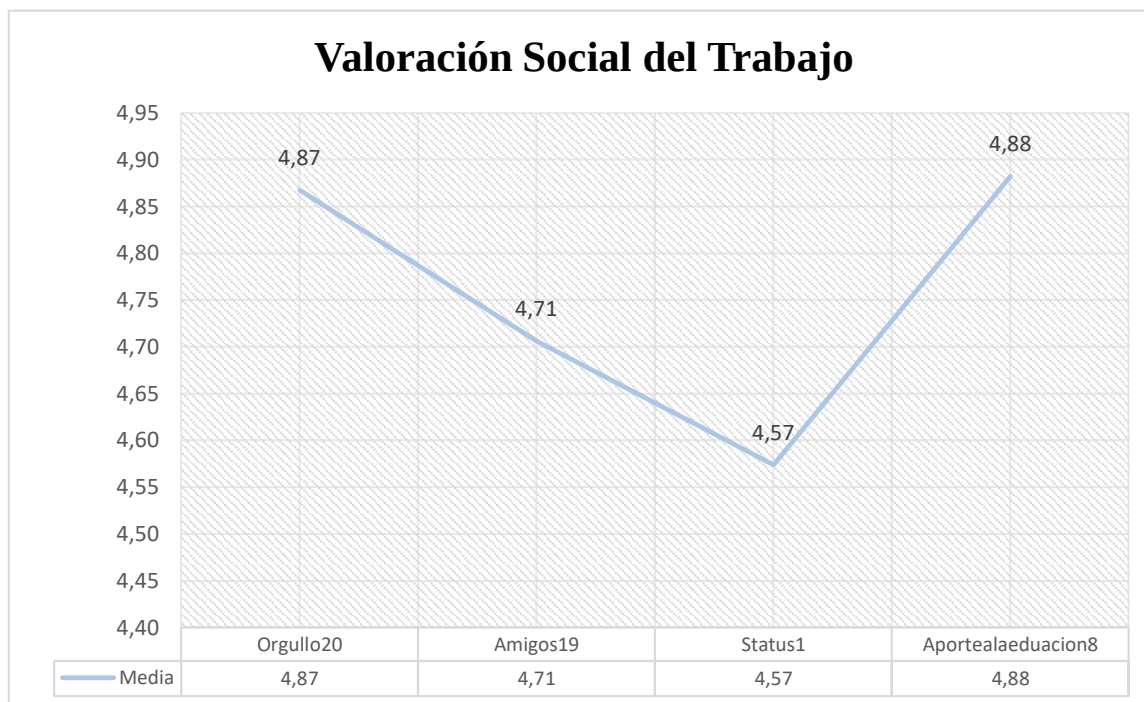
Ítems en la Encuesta:

Tener prestigio o status social.

Sentir que su aporte a la educación y la sociedad es valioso.

Su labor como docente la destacan y valoran altamente sus amigos.

Desarrollar un trabajo del que su familia se siente orgullosa.

Figura 6. Valoración Social del Trabajo

La Valoración Social del Trabajo se aprecia por medio de “Desarrollar un trabajo del que su familia se siente orgullosa” con una aceptación de 4,87 y de “Sentir que su aporte a la educación y la sociedad es valioso” con un 4,88.

5.2.4.7 Dimensión VII: Recompensas Extrínsecas, compuesta por los siguientes

Ítems en la Encuesta:

Obtener un salario acorde con las responsabilidades docentes.

Obtener compensaciones económicas o en especie por rendimiento laboral.

Contar con una buena seguridad y protección social.

Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas.

Figura 7. Recompensas Extrínsecas

En relación con la Dimensión VII - Recompensas Extrínsecas, los docentes valoran con un promedio alto el “Contar con una buena seguridad y protección social en la institución”, con un promedio de 4,91, seguido de “Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas” con un promedio de 4,78.

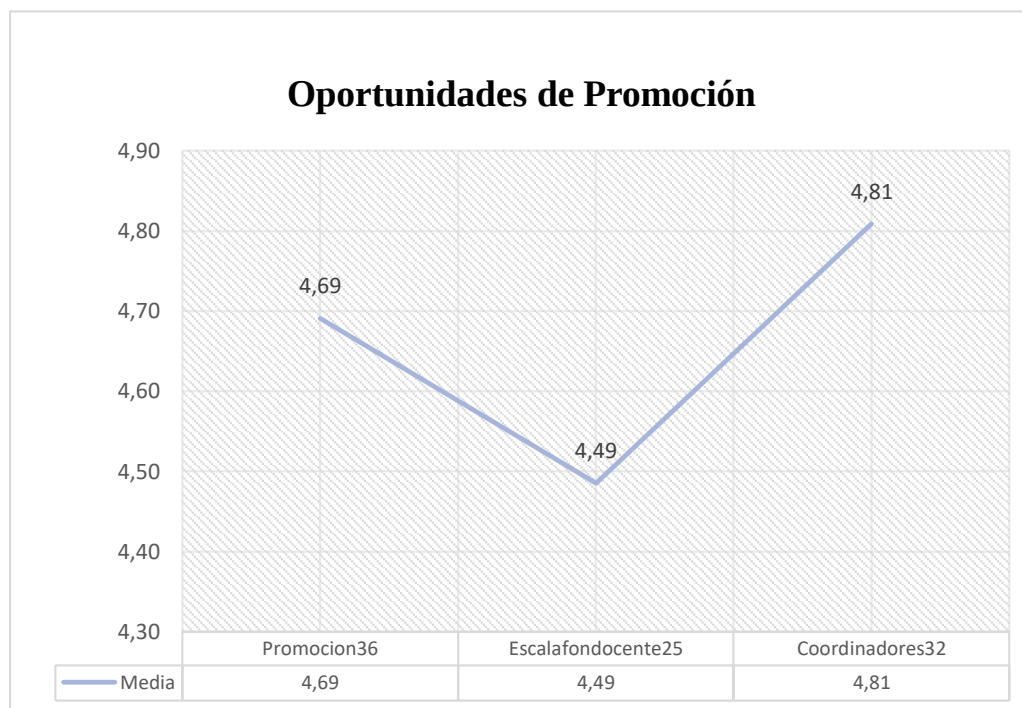
5.2.4.8 Dimensión VIII: Oportunidades de Promoción, compuesta por los siguientes

Ítems en la Encuesta:

Posibilidad de avanzar en el escalafón docente.

Contar con coordinadores cualificados, competentes y justos.

Posibilidad de promoción sobre la base de las propias capacidades y del rendimiento.

Figura 8. *Oportunidades de Promoción*

Los docentes de La Presentación frente a la Dimensión VIII - Oportunidades de Promoción resaltan “Contar con coordinadores cualificados, competentes y justos” con un valor de 4,81, y de igual manera “Tener la posibilidad de promoción sobre la base de las propias capacidades y del rendimiento” con puntaje de 4,69.

5.2.5. *Análisis Factorial*

El análisis factorial es una técnica de reducción de datos, es decir, con él se pretende pasar de un número elevado de variables, a un número más pequeño de elementos explicativos o factores que permitan explicar de una manera más sencilla la realidad analizada. Es evidente que los factores tendrán que obtenerse e interpretarse a partir de las variables iniciales, y también es cierto

que el modelo podría perder poder explicativo, pero el propósito es ganar facilidad de interpretación de la realidad sin arriesgar mayor información.

5.2.5.1 Condiciones de Aplicabilidad del Análisis Factorial. Test de esfericidad de Barlett y la medida KMO de adecuación de la muestra. El primero de ellos es un test estadístico que detecta la presencia de correlación entre variables, ofreciendo la probabilidad de que la matriz de correlaciones recoja valores significativos. Su p debe ser inferior a los niveles críticos 0.05 o 0.01. Debe saberse, sin embargo, que es un test muy sensible a incrementos en el tamaño de la muestra. Cuando esta se incrementa es más fácil que encuentra correlaciones significativas. Por su lado el KMO es un índice entre 0 y 1. Valores inferiores a 0.5 no son aceptables.

Tabla 19. *KMO y prueba de Bartlett*

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,721
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2485,401
	gl	780
	Sig.	,000

Nota: * Según Como el test KMO toma un valor superior al mínimo aceptable ($0,721 > 0,5$). Podemos concluir que el conjunto de variables, reducido, es ahora apto para la aplicación del análisis factorial.

5.2.5.2 Criterio de Auto Valores. Es la técnica más habitual. Solamente aquellos factores que tengan un auto valor superior a la unidad, se retendrán para el análisis. La lógica de este criterio es que un factor, para ser útil, debe servir para explicar la varianza de, al menos, una variable. Este criterio es adecuado cuando el número de variables está entre 20 y 50.

5.2.5.3 Criterio de porcentaje de varianza explicada. El fin de este criterio es asegurar la significatividad de los resultados del análisis factorial, aunque no se ha establecido unos niveles objetivos, se considera que en las ciencias naturales hay que extraer factores hasta que se explique, por lo menos el 95% de la varianza, mientras que en las ciencias sociales el 60%(incluso menos), es un nivel considerado como razonable.

5.2.5.4 Resultados de la extracción de los factores comunes. Siguiendo con el esquema expositivo que estamos empleando, apliquemos a nuestra base de datos de ejemplo todo lo expuesto. El primer criterio para determinar el número de factores es que el autovalor asociado sea superior a la unidad. Del análisis del cuadro anterior, se observa que nueve factores tienen valores propios superiores a este valor.

Tabla 20. *Varianza total explicada*

VARIANZA TOTAL EXPLICADA									
Componente	Auto valores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	16,068	40,170	40,170	16,068	40,170	40,170	6,323	15,807	15,807
2	2,936	7,340	47,510	2,936	7,340	47,510	5,124	12,810	28,617
3	2,242	5,604	53,114	2,242	5,604	53,114	4,200	10,500	39,116
4	2,133	5,333	58,447	2,133	5,333	58,447	2,990	7,474	46,591
5	1,832	4,581	63,028	1,832	4,581	63,028	2,814	7,035	53,626
6	1,615	4,037	67,065	1,615	4,037	67,065	2,649	6,621	60,247
7	1,446	3,615	70,680	1,446	3,615	70,680	2,484	6,211	66,458
8	1,215	3,037	73,716	1,215	3,037	73,716	2,118	5,295	71,753
9	1,034	2,586	76,302	1,034	2,586	76,302	1,820	4,549	76,302
10	,971	2,428	78,731						
11	,869	2,173	80,903						
12	,811	2,027	82,930						
13	,725	1,812	84,742						
14	,637	1,593	86,336						
15	,560	1,399	87,735						
16	,541	1,351	89,086						
17	,468	1,169	90,255						
18	,437	1,091	91,346						
19	,421	1,052	92,398						
20	,374	,936	93,334						
21	,352	,881	94,215						
22	,300	,750	94,965						
23	,285	,712	95,677						
24	,254	,635	96,311						
25	,223	,558	96,869						

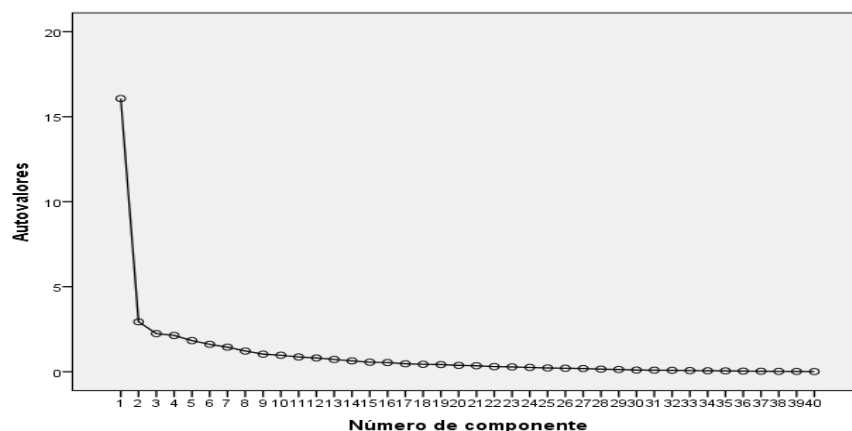
VARIANZA TOTAL EXPLICADA									
Componente	Auto valores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
26	,205	,513	97,382						
27	,189	,473	97,856						
28	,152	,380	98,235						
29	,132	,329	98,565						
30	,101	,252	98,816						
31	,092	,230	99,046						
32	,085	,211	99,258						
33	,068	,170	99,428						
34	,058	,144	99,571						
35	,052	,131	99,703						
36	,038	,095	99,798						
37	,031	,078	99,876						
38	,021	,051	99,928						
39	,019	,047	99,975						
40	,010	,025	100,000						

Nota: * Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

5.2.5.5 Gráfico de Sedimentación. El gráfico de sedimentación se obtiene al representar en las ordenadas las raíces características y en las abscisas el número de factores. Uniendo todos los puntos se obtiene una figura que, en general, se parece al perfil de una montaña con una pendiente fuerte hasta llegar a la base, formada por una meseta con una ligera inclinación. Continuando con el símil de la montaña, en esa meseta es en donde se acumulan los guijarros caídos desde la cumbre, es decir, donde se sedimentan. Por esta razón a este gráfico se le conoce como gráfico de sedimentación. De acuerdo con el criterio gráfico, se retienen todos aquellos factores previos a la zona de sedimentación.

Si recurrimos al gráfico de sedimentación (gráfico), vemos que el número de factores que deben retenerse, parecen ser diez (que es donde termina la pendiente de la “montaña”). Para resolver esta disyuntiva, hay que observar que el autovalor del factor diez es muy bajo ($0.971 < 1$), por lo que independientemente de lo que muestra el gráfico de sedimentación, no debe mantenerse en el análisis. Asimismo, atendiendo al criterio de porcentaje de varianza explicada, observamos que con sólo nueve factores estamos explicando casi el 76,302% de la misma, por lo que la solución de nueve factores parece razonable.

Figura 9. *De Sedimentación*



5.2.5.6 Interpretación de los factores

Tabla 21. Matriz de componentes rotados

Matriz de componentes rotados									
	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Edad	,044	-,040	,010	-,097	-,067	,915	,110	,050	,060
Añosendocencia	,209	,783	,210	,193	,186	,000	,144	,036	,086
Añosenpresentacion	,167	,117	,019	,068	-,024	,787	-,130	-,042	-,115
Status1	,515	,334	,219	-,267	,083	,102	,245	-,052	-,134
Trabajomotivador2	,378	,442	,606	-,008	,112	,084	,149	-,044	,326
Valorado3	,281	,067	,691	,150	-,197	-,012	,352	,025	-,089
Salario4	,734	,206	,138	,193	,002	-,006	,057	-,016	,236
Cualificacion5	,331	,324	,347	-,031	,408	-,052	,283	,026	,343
Tiempodisponible7	,390	,038	,153	,737	-,046	-,130	,166	,040	,275
Aportealaeducacion8	,279	,882	,108	,085	,124	,030	,050	,041	,122
Reconocimiento9	,430	,254	,403	,105	,209	-,284	,258	,168	,005
Nuevascompetencias10	,756	,295	,149	,127	-,053	,038	,078	-,058	,073
Compensacion11	,777	,164	,123	,201	-,016	,150	,137	,107	,107
Optimasrelaciones12	,157	,190	,811	,086	,233	,074	,117	,048	,115
Soluciones13	,277	,668	,294	,150	,212	,091	,093	,010	,361
Desempeño14	,166	,456	,283	,138	,258	,028	,549	-,033	,366
Recompensado15	,440	,371	-,052	,354	-,247	,031	,338	,413	,201
Rendimientoadecuado16	,364	,702	,433	,143	,061	,071	,101	,034	,062
Proteccion17	,256	,200	,328	,288	,201	,043	,676	,096	-,119
Orgullo20	,273	,532	,284	,222	,087	-,080	,342	,022	-,386
Recreacion21	,397	,179	,139	,664	,208	-,039	,110	-,022	,240
Mediosdidacticos22	,058	,034	,085	,025	,034	,077	,055	,924	-,051
Trabajojusto23	,152	,366	,491	,172	,133	,081	,087	-,039	-,264
Cargalaboral24	-,030	,291	,268	,635	,328	,048	,044	-,129	-,107
Escalafondocente25	,408	,173	,283	,407	,470	-,028	,004	,108	,037
Participarplaneacion26	,174	,189	,140	,060	,657	-,044	,159	,408	,011
Instalacionesadecuadas 27	-,120	-,061	-,036	-,099	,088	-,031	-,074	,894	,008
Diversidadtareass28	,102	,161	,145	,240	,743	-,118	,106	-,039	,031
Asesoria29	,725	,118	,094	-,010	,476	,104	,212	-,016	,058
Plandetrabajo30	,319	,561	,331	,066	,205	,057	,403	-,083	,196
Perfeccionamientodoce nte31	,292	,343	,262	,210	,434	,079	,515	-,019	,121
Coordinadores32	,125	,281	,021	,170	,040	,044	,048	-,030	,734
Autonomia33	,369	,554	,038	,156	,128	,016	,518	-,056	,140
Buenasrelaciones34	,011	,299	,648	,303	,304	,014	-,205	,044	,293
Promocion36	,691	,200	,408	,186	,125	,142	,182	,039	,065
Competenciasdirectivas 37	,712	,171	,092	,097	,334	,185	,045	-,045	-,053

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Nota: * En la matriz de componentes rotados se empleó: Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Tabla 22. *Combinación lineal de variables por Factores*

Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9
Status(1)	Años en docencia	Trabajo motivador (2)	Tiempo disponible (7)	Participar en planeación (26)	Edad	Desempeño (14)	Medios didácticos (22)	Coordinadores (32)
Salario(4)	Aporte a la Educación (8)	Valorado (3)	Recreación (21)	Diversidad de tareas(28)	Años en la Presentación	Protección (17)	Instalaciones adecuadas (27)	
Nuevas Competencias (10)	Soluciones (13)	Optimas relaciones (12)	Carga laboral (24)			Perfeccionamiento docente(31)		
Compensación (11)	Rendimiento adecuado(16)	Buenas relaciones (34)						
Asesoría(29)	Orgullo (20)							
Promoción (36)	Plan de trabajo(30)							
Competencias directivas(37)	Autonomía (33)							

Nota: *Cada factor es una combinación lineal de diversas variables, y para entender su significado, es decir, para interpretarlo, es necesario ver qué variables contribuyen más a explicarlo.

Luego, en nuestro caso, se utilizarán para explicar cada factor a aquellas variables con una carga factorial superior a 0.5.

En síntesis, la percepción que tienen los docentes del clima laboral, puede medirse mediante muchas variables (X1 a X37), pero podemos afirmar que, sin perder demasiada información, esta percepción se sintetiza en 9 factores.

Factor1: Status del docente VS Promoción

Factor2: Años en Docencias VS Aporte a la educación

Factor3: Trabajo motivador VS Relaciones optimas

Factor4: Tiempo disponible VS Recreación

Factor5: Planeación VS diversidad de trabajo

Factor6: Edad VS Años en la Presentación

Factor7: Desempeño VS Perfeccionamiento docente

Factor8: Medios didácticos VS instalaciones adecuadas

Factor9: Coordinadores

5.2.6 Análisis de Clúster

Dada una muestra de observaciones en un conjunto grande de variables cuantitativas, el análisis de conglomerados es una técnica para agrupar a los elementos de la muestra en grupos, denominados conglomerados (clústers), de tal forma que, respecto a la distribución de los valores de las variables, por un lado, cada conglomerado sea lo más homogéneo posible y, por otro, los conglomerados sean muy distintos entre sí.

El principal objetivo del análisis clúster es dividir un conjunto de objetos en dos o más grupos, basándose en la similitud de un conjunto de variables que los caracterizan.

5.2.6.1 Método análisis de clúster de K-Meas

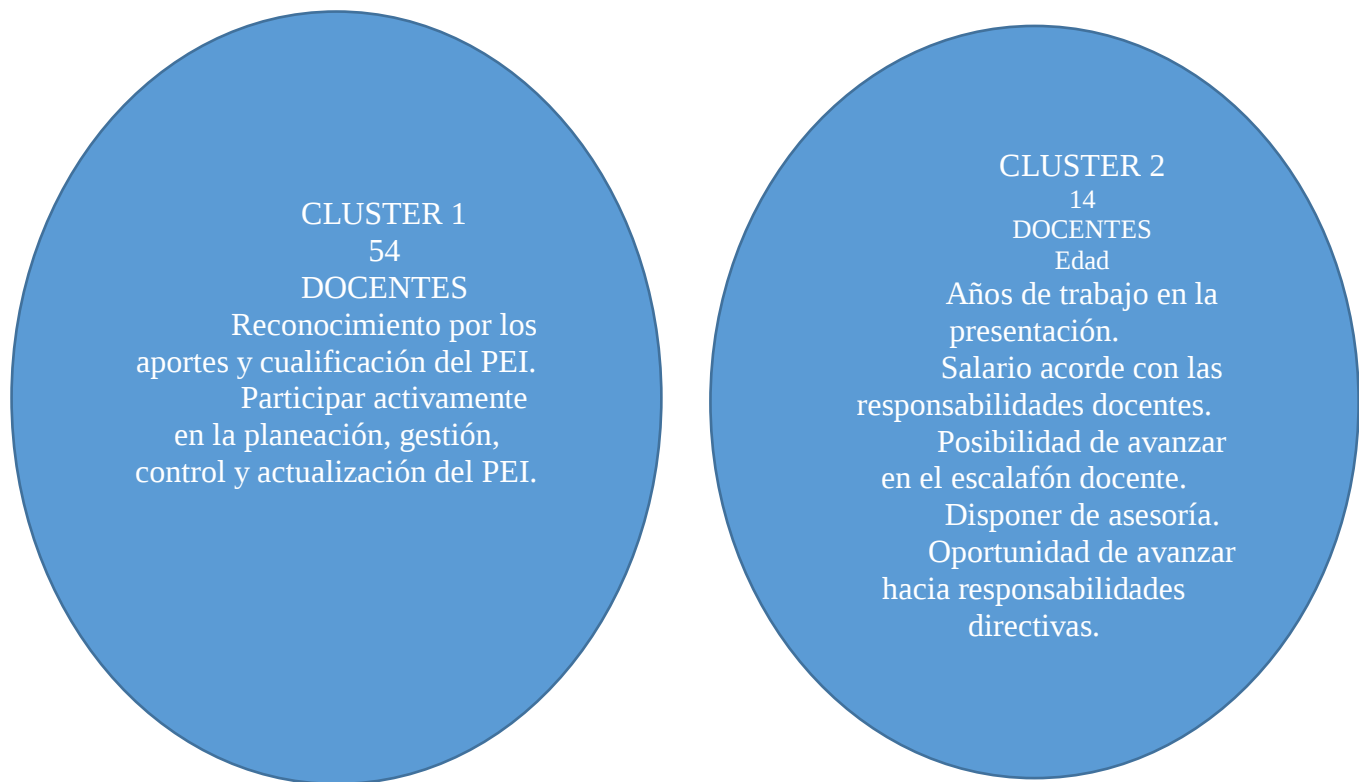
Tabla 23. Centros de Conglomerados

Centros de Los Conglomerados Finales			
		Conglomerado	
		1	2
Edad	30		49
Añosendocencia	5		5
Añosenpresentacion	2		12
Status1	5		5
Trabajomotivador2	5		5
Valorado3	5		5
Salario4	4		5
Cualificacion5	5		5
Tiempodisponible7	4		4
Aportealaeducacion8	5		5
Reconocimiento9	5		4
Nuevascompetencias10	5		5
Compensacion11	4		4
Optimasrelaciones12	5		5

Centros de Los Conglomerados Finales			
		Conglomerado	
		1	2
Soluciones13		5	5
Desempeño14		5	5
Recompensado15		5	5
Rendimientoadecuado16		5	5
Proteccion17		5	5
Orgullo20		5	5
Recreacion21		4	4
Mediosdidacticos22		5	5
Trabajojusto23		5	5
Cargalaboral24		5	5
Escalafondocente25		4	5
Participarplaneacion26		5	4
Instalacionesadecuadas27		5	5
Diversidadtareass28		5	5
Asesoria29		4	5
Plandetrabajo30		5	5
Perfeccionamientodocente31		5	5
Coordinadores32		5	5
Autonomia33		5	5
Buenasrelaciones34		5	5
Promocion36		5	5
Competenciasdirectivas37		4	5
Número de casos en cada conglomerado			
Conglomerado	1		54,000
	2		14,000
Válidos			68,000
Perdidos			,000

Nota: * Se presenta consolidado del Centro de los conglomerados finales.

Interpretación de los conglomerados: La interpretación de los conglomerados debe hacerse atendiendo a qué valores medios toman en cada uno de ellos las variables que se han utilizado para caracterizarlos (X1 a X37). Según tabla anterior, podemos concluir que el conglomerado 1 está formado por 54 docentes que prestan especial atención a Sentirse reconocido por los aportes y cualificación del PEI y Participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI. Y el conglomerado 2, enfatiza, la edad, años de trabajo en la presentación, Obtener un salario acorde con las responsabilidades docentes, Posibilidad de avanzar en el escalafón docente, Disponer de asesoría y acompañamiento experto en educación, Oportunidad de avanzar hacia responsabilidades directivas y expertas y lo componen 14 docentes.

Figura 10. *Clúster o conglomerados de factores*

A manera de conclusión: se podría pensar que en el clúster 1, se encuentran los docentes que participan activamente en la planeación y actualización del PEI de la institución, pero que, a la vez, necesitan de un reconocimiento por sus aportes.

Y en el clúster 2, los docentes que ven la institución como una oportunidad de desarrollarse profesionalmente, así como de avanzar hacia responsabilidades directivas.

5.2.7 Correlaciones

El coeficiente de correlación de Pearson es una medida lineal entre dos Variables aleatorias cuantitativas. De manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Pearson

como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas y continuas. Dado que la correlación representa asociaciones lineales entre variables, la ausencia de linealidad provoca que el coeficiente de correlación no mida adecuadamente la relación entre los pares de variables.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1,1]$, indicando el signo el sentido de la relación:

Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.

Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.

Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.

Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.

Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Tabla 24. *Análisis por correlaciones*

Tabla de Correlaciones							
		Aporte a la educación (8)	Soluciones (13)	Rendimiento adecuado (16)	Recreación (21)	Instalaciones adecuadas (27)	Autonomía (33)
Años en docencia	Correlación de Pearson	,809**		,752**			
	Sig. (bilateral)	,000		,000			
	N	68		68			
	Correlación de Pearson		,707**	,764**			

Trabajo motivador(2)	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	68	68	
Tiempo disponible(7)	Correlación de Pearson			,780**
	Sig. (bilateral)			,000
	N			68
Aporte a la educación(8)	Correlación de Pearson	,750**	,805**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	68	68	
Medios didácticos(22)	Correlación de Pearson			,751**
	Sig. (bilateral)			,000
	N			68
Plan de trabajo(30)	Correlación de Pearson			,751**
	Sig. (bilateral)			,000
	N			68
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Nota: *A simple vista, observamos las siguientes relaciones lineales: Años en docencia Vs. Aportes a la educación (8); Años en docencia Vs. Rendimiento adecuado (16); Trabajo motivador (2) Vs. Soluciones (13); Trabajo motivador (2) Vs. Rendimiento adecuado (16); Tiempo disponible (7) Vs. Recreación (21); Aporte a la educación (8) Vs. Soluciones (13); Aporte a la educación (8) Vs. Rendimiento adecuado (16); Medio didácticas (22) Vs. Instalaciones adecuadas (27); Plan de trabajo (30) Vs. Autonomía. (33)

5.3. Análisis y Discusión de Resultados

En relación con el tamaño de la Muestra, se optó por tomar toda la población del Colegio para el estudio de la satisfacción laboral, porque por regla general mientras más grande sea el tamaño de la muestra, más estadísticamente significativa será esta, lo que significa que hay menos probabilidades de que los resultados sean una coincidencia (Chiang, M.; Martín, M. y Núñez A. 2010).

A manera de compendio, en atención a los resultados del análisis estadístico de la Satisfacción Laboral de los Docentes de La Presentación, se puede inferir que:

En relación con la Dimensión Diseño de Trabajo, se puede colegir que el docente de La Presentación relaciona esta dimensión con el “Desempeño en la Docencia bajo Políticas fundamentadas, claras y vigentes”, con una aceptación de 4.91 y en segundo lugar, “Contribuir al diseño y cualificación del propio puesto de trabajo” con valor promedio de 4.78. Pero, al aplicar el coeficiente de correlación a la Dimensión de Diseño de Trabajo resulta que, además de las anteriores variables o ítems se agrega “Disponer de los suficientes medios didácticos y tecnológicos educativos con 4.75” y “Contar con autonomía en la gestión de actividades con 4.69”. Si además se tiene en cuenta que al aplicar el análisis de factores el “Diseño de Trabajo” se relaciona con Años de Docencia, Trabajo motivador (2), Tiempo disponible (7), Participación y planeación (26), Edad, Desempeño (14), Medios didácticos (22) e Idoneidad de Coordinadores (32), se concluye entonces que la Dimensión Diseño de Trabajo, relacionada con el Status de los Docentes resulta altamente significativa a la hora de identificar los componentes del Índice de Satisfacción Docente de la Institución, por consiguiente siempre se debería tener en cuenta lo siguiente: “Desempeñar la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes”, “Contribuir con el diseño y actualización del puesto de trabajo”, “Disponer de los suficientes medios didácticos y tecnológicos educativos” y “contar con autonomía en la gestión de actividades”. Resultados que ponen en evidencia la relación entre las dimensiones organizativas y contextuales del colegio y la satisfacción laboral docente, correspondiente al objetivo 3. Además, las anteriores variables parecen prever el impacto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral de los docentes, tal como se reporta con anterioridad en la presente investigación (Díaz, F.; López, Ana M.; Valera, Ma. T. (2012)). Al parecer cuando se participa en la transformación del puesto de trabajo, se es

tenido en cuenta en la toma de decisiones y se posibilita participar en la planeación, se disminuyen los conflictos y el estrés que ocasionan las decisiones abruptas (Díaz, F.; López, Ana M.; Valera, Ma. T. (2012, p.p. 219-225)).

Sin embargo, para Salessi, Omar y Daamonde (2017; 11 (2), p.p. 165-178) los factores relacionados con tareas y entorno organizacional, tienen menos peso en la satisfacción laboral docente que las variables disposicionales, estables y consistentes que conforman el capital psicológico (cp.) (Luthans & Youssef, 2013), inteligencia emocional (ie) (Mayer, Salovey, Caruso & Cherkasskiy, 2011), el cinismo organizacional (Brandes & Das, 2006) y, algunas estrategias de regulación emocional en el trabajo, a lo cual se hace referencia en este trabajo de investigación.

En cuanto a la Dimensión Realización Personal, lo más significativo para el Docente Presentación, es “Sentirse a gusto con el Trabajo Docente que desempeña”, por esto le otorgan un valor promedio de 4.91, seguido del ítem “Sentir que su trabajo contribuye a la solución de necesidades y al logro de metas”, sobre todo aquellas que demandan apertura al cambio y modificación de las relaciones laborales, aspecto que coincide con la investigación de EGSL, Toro, 2010 y con los aportes a cerca del influjo de los factores disposicionales, del diseño del puesto y de la participación en la toma de decisiones (Chiang, M. et al (2010, p.p. 193-194; que cita a Locke (1976)). Lo que da pie a pensar en la importancia de la autoestima y al liderazgo docente. Resultados corroborados también por el análisis del coeficiente de correlación que además destaca “Sentir motivador el trabajo docente que se realiza con 4.84”. En consecuencia, dentro de esta Dimensión se ubican las siguientes variables o ítems de alta significatividad en la estructuración del Índice de Satisfacción del Colegio: “Sentirse a gusto del trabajo docente que desempeño 4.91”, “Sentir que el trabajo contribuye a la solución de necesidades 4.85”, “Sentir motivador el trabajo docente que realiza 4.84”, como se dijo con anterioridad las dos últimas variables o ítems coinciden

con los resultados del coeficiente de correlación. Resultados que ponen en evidencia la existencia de relaciones significativas entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente, correspondiente al segundo objetivo y que explicaría el nivel de sentimiento positivo que los docentes experimentan al realizar su trabajo y de lo cual da cuenta la psicología organizacional al articular satisfacción laboral, respuesta cognitiva, respuesta afectiva, contexto institucional, clima organizacional y diseño del puesto de trabajo (Salessi & Omar, 2016a; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

La Dimensión “Oportunidades de desarrollo futuro” es valorada por la oportunidad de contribuir con otros, al perfeccionamiento docente con valor de 4.72 y con la oportunidad de “Adquirir nuevas competencias profesionales” con una valoración de 4.63. De acuerdo con los resultados de coeficiente de correlación, esta Dimensión se relaciona con el salario (4), con los aportes a la educación (8), la valoración dada por los compañeros (3), el disfrute de tiempo de descanso y recreación (21), la diversidad en las tareas docentes (28), los años de docencia en la Presentación, contar con seguridad y protección (17), e instalaciones adecuadas (27); resultados que ubican “las Oportunidades de desarrollo futuro” Dimensión III en el segundo nivel de significatividad de satisfacción laboral después de “el diseño de trabajo”, tal como lo corrobora la investigación acerca de la “escala de desarrollo psicológico” (de EDEPSI, Sanin, 2010) . En cuyo caso resulta evidente la relación de esta dimensión con el objetivo 3, es decir, entre las dimensiones organizativas y contextuales del colegio y la satisfacción laboral docente. Percepción investigada “como desarrollo psicológico (EDEPSI, Sanín 2010) y evaluada en la escala general (EGSL, Toro, 2010), pues los docentes que se muestran abiertos a cambios operativos, técnicos y profesionales demuestran una mayor satisfacción. Confirmado por el análisis factorial confirmatorio y el Alfa de Cronbach. A pesar del impacto de las nuevas tecnologías en la evolución de la identidad docente

y de los enfoques constructivista y cognitivo, en las nuevas competencias para la enseñanza el aprendizaje en general la formación de los docentes, tiene que ver con enfoques nacidos en los años 50's, de aquí la importancia de la capacitación permanente que brinda el colegio de manera continuada y a largo plazo (Benjamín Coriat (1992) y Oliveira Andrade 2006, Tenti 2005). Por eso la prioridad de afianzar el desarrollo humano de los docentes Presentación, dado que la escuela por la cual vale la pena luchar, pasa por la formación y cualificación de los docentes, objetivo prioritario sin el cual es imposible llegar a la escuela que queremos (Fullan M. y Hargreaves, A. 1996).

“Relaciones sociales y tiempo libre”, esta dimensión la identificaron los docentes con tener buenas relaciones con los compañeros con una aceptación de 4.88, seguido de “Tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes” con 4.82 de aceptación. Además de hacer evidente la importancia del clima de integración entre compañeros docentes como favorecedor de la satisfacción laboral institucional, a las anteriores variables según los resultados del coeficiente de correlación se agrega también disponer del tiempo suficiente para la familia 4.40, “Contar con el tiempo suficiente para el descanso y la recreación con 4.25”. La calidad de las relaciones establecidas por los docentes con todos sus compañeros de trabajo en general, y los compañeros de área en particular, atemperan la predisposición a la crítica y modulan la tendencia a la angustia, la vergüenza y la desconfianza, es decir al cinismo organizacional que depende del capital psicológico (cp) y la inteligencia emocional (ie) sobre todo cuando la regulación emocional actúa de manera profunda, en las relaciones de vinculo y relación docente (Ding et al., 2015) y (Ouyang, Sang, Li & Peng, 2015). Pero sobre todo el temperamento y la sociabilidad posibilita la asertividad y el diligenciamiento para actuar y la regulación entre “la introversión y la extroversión”.

La percepción de los docentes acerca del “Reconocimiento del propio desempeño laboral” se da en sentir que su “rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias” con una aceptación de 4.88, seguido de “Sentirse valorados por compañeros y directivos” con un promedio de 4.78. En cuanto a sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades, autoestima docente, coincide con los resultados del coeficiente de correlación que lo vinculan con aspectos relacionados al objetivo 2. La investigación acerca de las variables disposicionales (Salessi, Omar. 2017) que se asocian y explican la satisfacción laboral (Ato, López y Benavente. 2013), subrayan la importancia de aplicar todas las capacidades y habilidades docente tal como lo explora la investigación hecha por Omar y Salessi (2014) y que resulta refrendado en la investigación presente.

La “Valoración social del trabajo” se aprecia por medio del “desarrollo de un trabajo del que su familia se siente orgullosa” con una aceptación de 4.87 y de “Sentir que su aporte a la educación y la sociedad es valioso” con 4.88, validado por los resultados del coeficiente de correlación.

Con relación a la Dimensión “Recompensas extrínsecas”, los docentes valoran con un promedio alto el contar con una “buena seguridad y protección social en la institución”, con un promedio de 4.91; seguido de “Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas” con un promedio de 4.78, vinculado al objetivo 3. Del estudio realizado por Cynthia Martínez-Garrido (2017), sobre la incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes de América Latina, Vol. 25. No. 80. 31 de Julio 2017, pp.1-26. ISSN 1068-2341, Banerjee et al. (2017); Rosenholtz (1989); Talbert, McLaughlin & Rowan, (1993); se destaca el peso que la influencia de la enseñanza eficaz docente tiene en la sociedad y el reconocimiento que amerita su aporte, lo que posiciona al docente como líder. Percepción avalada por Majluf,

2012; Reeves, 2012; Valenzuela & Horn, 2012. Murillo & Martínez-Garrido, 2012; Román & Murillo, 2011 y Cornejo Chávez & Redondo Rojo, 2007; Treviño, Toledo & Gempp, 2013.

Y en relación a la Dimensión “Oportunidades de promoción”, resaltan “contar con coordinadores cualificados, competentes y justos” con un valor de 4.81, y de igual manera “Tener la posibilidad de promoción sobre la base de las propias capacidades y del rendimiento” con puntaje de 4.69, lo cual pone en evidencia el vínculo de estas variables con el objetivo 2 de la investigación. Las oportunidades de promoción o de desarrollo profesional docente, para los investigadores guarda relación el papel que cumple el aprendizaje colectivo, Montesinos, Carmen (2003, pp. 105-128), pues al parecer el que genera transformación en la práctica y el desarrollo docente, es el equipo de pares iguales al introducir alternativas socio constructivas, basadas en la práctica, la reflexión, la crítica, el contexto y las redes docentes (Tedesco y Tenti Fanfani. 2002; también Lieberman y Miller, 2000; Marcelo, 2002). No obstante, al parecer los múltiples intereses docentes a la hora de capacitarse diluyen la prioridad de la cualificación de la enseñanza y en consecuencia el aprendizaje de los estudiantes. Pues la poca sistematicidad, la planeación a corto plazo y la poca importancia dada a las practicas reales, impiden la formación con base en las propias capacidades docentes (Montesinos, C. 2003, p.109). Pues, como se afirma con anterioridad en esta misma investigación la satisfacción en la promoción de la docencia, se vincula con: “la indagación acerca de cómo se enseña y cómo se aprende, el aprendizaje con base en la investigación, la integración entre teoría, práctica y contexto, el apoyo de pares colaborativos en el mejoramiento del aprendizaje, la planificación a largo plazo y la producción de insumos colectivos de apoyo al mejoramiento pedagógico (Ibíd, p.9).

En cuanto a la relación entre edad, años de docencia y años de vinculación al Colegio La Presentación, a través del análisis de Clúster se diferencian dos grupos de docentes en los cuales

aparecen los de menor edad promedio (34 años), para quienes es significativamente valioso el reconocimiento por los aportes en la cualificación, la participación activa en la planeación, gestión y control del PEI, y mejoramiento de la propuesta pedagógica. Se infiere que estos necesitan reconocimiento por su participación, pues hacen de la carrera docente el camino de su realización personal. En tanto que el clúster 2 conformado por 14 docentes de mayor edad, mayor número de años de trabajo en La Presentación, sus intereses de satisfacción laboral giran en torno al mejoramiento salarial acordes con las responsabilidades docentes, a la posibilidad de avanzar en el escalafón docente, disponer de asesorías calificadas y desempeñarse en responsabilidades directivas.

Aprovechar la experiencia de los pares cualificados para acompañar el buen desempeño de los colegas a través de propuestas consensuadas, compartidas y debatidas entre todos, sin que para ello se exceda en la tramitología, el papeleo y la burocracia, contribuye al enriquecimiento intergeneracional docente (Hargreaves y Fullan (2014, p.p. 82-90) citan los aportes de Day, C. (2007)).

5.4. Índice de Satisfacción Laboral – Comparación de Estadísticos

Tabla 25. *Análisis estadísticos de Satisfacción Laboral*

Dimensiones	Variables	Coefficiente de correlación
Diseño de trabajo (I)	- Contar con un plan de trabajo docente concreto, realizables y acatado por todos - Contribuir con el diseño y actualización del puesto de trabajo (4.78). - Participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI - Contar con autonomía y libertad de expresión - Contar con autonomía en la gestión de actividades (4.69). - Disponer de los suficientes medios didácticos y tecnológico-educativos (4.75). - Disponer de asesoría y acompañamiento experto en educación - Desempeñarse la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes (4.91). - Diversidad de tareas en el desempeño docente	- Disponer de los suficientes medios didácticos y tecnológico-educativos (4.75). - Contar con autonomía en la gestión de actividades (4.69). Análisis de factores Se relaciona con años docencia, trabajo motivador (2), tiempo disponible (7), Participación, planeación (26), edad, años docencia, desempeño (14), medios didácticos (22), idoneidad coordinadores (32).
Realización personal (II)	- Sentir que el trabajo docente se ajusta a las capacidades personales - Sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña (4.91). - Sentir que el trabajo contribuye a la solución de necesidades (4.85). - Sentir motivador el trabajo docente que usted realiza (4.84). - Percibir que rindes de acuerdo con tus posibilidades humanas	- Sentir que el trabajo contribuye a la solución de necesidades (4.85). - Sentir motivador el trabajo docente que usted realiza (4.84)
Oportunidades de desarrollo futuro (III)	- Oportunidad de actualización pedagógica permanente - Oportunidad de adquisición de nuevas competencias profesionales (4.63). - Oportunidad de avanzar hacia responsabilidades directivas - Oportunidad de contribuir con otros al perfeccionamiento docente (4.72).	En la interpretación de factores, el salario (4) se vincula con aportes a la educación (8), valorados por compañeros (3), tiempo, descanso y recreación (21), diversidad tareas docentes (28), años Presentación, seguridad y protección (17), instalaciones adecuadas (27).
Relaciones sociales y tiempo libre (IV)	- Tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes (4.82). - Tener buenas relaciones con los compañeros de área (4.88). - Disponer del tiempo suficiente para la familia (4.40). - Carga laboral equitativa - Contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación (4.25)	- Disponer del tiempo suficiente para la familia (4.40). - Contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación (4.25)
Reconocimiento del propio	- Sentirse valorado por los compañeros y directivos (4.78).	

Dimensiones	Variables	Coefficiente de correlación
desempeño laboral (V)	- Reconocido por los aportes y cualificación del PEI - Obtener reconocimiento de las directivas por las metas formativas alcanzadas - Sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias (4.88). - Contar con directivos formados, idóneos y justos	- Sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias (4.88).
Valoración social del trabajo (VI)	- Desarrollar un trabajo del cual su familia se siente orgullosa (4.87). - Tu labor como docente la destacan y valoran altamente tus amigos - Tener reconocimiento y prestigio social - Sentir que tu aporte a la sociedad y a la educación es valioso (4.88).	- Sentir que tu aporte a la sociedad y a la educación es valioso (4.88). - Desarrollar un trabajo del cual su familia se siente orgullosa (4.87).
Recompensas extrínsecas (VII)	- Obtener un buen salario - Obtener compensaciones económicas por rendimiento laboral - Contar con una buena seguridad y protección social (4.91). - Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas (4.78).	- Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas (4.78).
Oportunidades de promoción (VIII)	- Posibilidad de promoción con base en las propias capacidades y rendimiento (4.69). - Posibilidad de avanzar en la carrera y escalafón docente - Contar con coordinadores cualificados, competentes y justos (4.81) - Ser recompensado por las directivas por trabajo bien hecho	

Nota: *Se muestra el comparativo del análisis estadístico de Satisfacción Laboral entre dimensiones, variables y coeficiente de correlación.

5.4.1. Estructura definitiva del Índice de Satisfacción Laboral Colegio de La Presentación

de Bucaramanga

Como resultado del análisis estadístico anterior, se describen a continuación las dimensiones y las variables que conforman el índice de satisfacción laboral docente del Colegio de La Presentación de Bucaramanga.

Tabla 26. *Índice de Satisfacción Laboral Docente Colegio de La Presentación de Bucaramanga: resultado definitivo*

Dimensiones	Variables
Diseño de trabajo (I)	- Desempeñar la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes. - Contribuir con el diseño y actualización del puesto de trabajo. - Disponer de los suficientes medios didácticos y tecnológico-educativos. - Contar con autonomía en la gestión de actividades.
Realización personal (II)	- Sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña. - Sentir que el trabajo contribuye a la solución de necesidades. - Sentir motivador el trabajo docente que realiza.
Oportunidades de desarrollo futuro (III)	- Oportunidad de contribuir con otros al perfeccionamiento docente. - Oportunidad de adquisición de nuevas competencias profesionales.
Relaciones sociales y tiempo libre (IV)	- Tener buenas relaciones con los compañeros de área. - Tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes. - Disponer del tiempo suficiente para la familia. - Contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación.
Reconocimiento del propio desempeño laboral (V)	- Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias. - Sentirse valorado por los compañeros y directivos.
Valoración social del trabajo (VI)	- Sentir que su aporte a la sociedad y a la educación es valioso. - Desarrollar un trabajo del cual su familia se siente orgullosa.
Recompensas extrínsecas (VII)	- Contar con buena seguridad y protección social. - Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas.
Oportunidades de promoción (VIII)	- Contar con coordinadores cualificados, competentes y justos. - Posibilidad de promoción con base en las propias capacidades y rendimiento.

Nota: *Relación de dimensiones y variables que conforman el índice de satisfacción laboral docente en el colegio de La Presentación.

Conclusiones

Las conclusiones a las cuales se llega a partir de la discusión de los hallazgos de la investigación se distribuyen a continuación de acuerdo con los objetivos planteados para su desarrollo, a saber: demográficos, personales y organizativos.

Objetivo 1. Constatar si existe una posible relación entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente.

Aunque los resultados estadísticos no varían sensiblemente de acuerdo con la edad, el sexo o el tiempo de trabajo institucional de los docentes, sin embargo a través del análisis de conglomerados o clúster, se percibe un grupo de 54 docentes de menor edad, experiencia laboral y vínculo con la institución, dispuesto a participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI y que requieren sentirse reconocidos por sus aportes y ser cualificados para un mejor desempeño; en cambio el segundo conglomerado de docentes conformado por 14 personas de mayor edad hacen hincapié en su representatividad por años de trabajo, demandan un salario acorde con sus responsabilidades, se interesan en el escalafonamiento docente y en la oportunidad de avanzar hacia niveles de directivos docentes. Como el 50% de docentes es menor a 34 años de edad y su carrera docente es menor a 14 años, se hace posible consolidar la renovación atendiendo a la capacitación en competencias profesionales, garantizándoles estabilidad laboral y asesoramiento de los docentes pares con mayor experiencia y vínculo con la institución.

Objetivo 2: Indagar si existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente.

Sentirse a gusto con el trabajo que se desempeña como docente, con los aportes a la solución de necesidades concretas, experimentar que el trabajo efectuado es motivador y contribuye al perfeccionamiento docente y a la adquisición de nuevas competencias profesionales, tanto como experimentar que se rinde laboralmente de acuerdo con estas competencias y que el desempeño alcanzado repercute en beneficio de los compañeros y de la institución, está en vínculo directo con el nivel de satisfacción laboral docente del colegio.

Incluir a los mismos docentes en los programas de capacitación de sus compañeros, sobre todo por razones de idoneidad profesional y experiencia docente, incrementa la satisfacción laboral, fortalece las relaciones sociales, genera mayores índices de satisfacción: el nivel de satisfacción laboral aparece directamente relacionado con la calidad de los vínculos intersubjetivos entre los docentes.

Refinar el proceso de selección de los docentes del colegio de acuerdo con las capacidades y competencias requeridas para los cargos correspondientes, además de garantizar la gestión del proyecto educativo, aminora el estrés docente y la sensación de sobre exigencia, e incrementa la estabilidad del equipo docente en favor de la satisfacción laboral de estos y en beneficio de los estudiantes.

Objetivo 3. Verificar si existe relación entre las dimensiones organizativas y contextuales del colegio y la satisfacción laboral docente:

Del análisis estadístico por “agrupamiento de factores” se concluye que las variables correspondientes a las dimensiones organizativas y contextuales, se vinculan con todas las otras, aún con aquellas de naturaleza poblacional como el tiempo de docencia. Contar con directrices sólidamente fundamentadas, claras, comunicadas, vigentes y disponer de los medios suficientes

para el desempeño profesional didáctico y el uso adecuado de la tecnología en la educación, así como poder participar en el diseño y actualización del puesto de trabajo, contribuyen a actuar con autonomía y a gestionar responsablemente las funciones y actividades que se le encomiendan. De igual manera, la idoneidad, probidad y el trato justo de quienes se desempeñan como coordinadores o directivos docentes, genera oportunidades de desarrollo, posibilita la promoción, reduce la ansiedad y el estrés laboral. Si a lo anterior se suma experimentar que el ambiente laboral es nutrido por buenas relaciones, tanto con los compañeros de área como con los demás compañeros de trabajo, de igual manera que se dispone del tiempo suficiente para la familia, el descanso y la recreación, entonces el índice de satisfacción de los docentes del colegio se fortalece a partir de la cualificación del ambiente laboral.

Contar con escalafón interno docente es deseable en la medida en que, a través de este, se garantiza estabilidad, protección y seguridad social laboral, además del asenso por méritos, tiempo y evaluación de desempeño, asunto relacionado con las recompensas extrínsecas.

Referencias

Aldrete. M, Aranda. C y Valencia. S (2011). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de secundaria*. México. Guadalajara. Revista de Educación y desarrollo. Abril-Junio. Universidad de Guadalajara.

Anaya, D y Suárez, J. (2004). Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Orientadores (ESL-VO) Como Recurso para la Evaluación de la Satisfacción Laboral. Revista de Investigación Educativa, Vol. 22, n. 2, pag.519-534. España. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Anaya, D. y López, E. (2015) Satisfacción Laboral del profesorado de educación secundaria. Revista de Investigación Educativa, 33(2), 435-452.

Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y Productividad*. Revista de Psicología –Año III No 5. Setiembre. [www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/Satisfacción Laboral-y-productividad/](http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/Satisfacción-Laboral-y-productividad/).

Cantón, I. y Téllez, S (2016). La satisfacción laboral y Profesional de los Profesores. Colombia, Medellín. Revista Lasallista de Investigación, vol.13, núm.1, p.p.214-226. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>.

Chiang, M; Martin, J. y Núñez, A (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España, Madrid. Publicaciones de la Pontificia Universidad de Comillas.

Chiang, M et al (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España. Madrid. Publicaciones de la Universidad Pontificia de Comillas.

Chiang, M y Ojeda, F. (2013). Estudio de la relación entre Satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Chile, Concepción. Universidad del Bio-Bio. Contaduría y administración 58 (2) abril-junio 2013:39-60.

Díaz, F.; López, Ana M.; Varela Ma. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegio de la ciudad de Cali. *Universitas Psychologica*, Vol. 11, No.1. Colombia. Cali. Universidad Javeriana.

Dipp, Adla; Tena, Jorge (18/8/2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*. Politécnico Nacional. Durango. México.

Dipp, Adla. Tena, J. Villanueva, R (2010) Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. México. Durango. *Revista electrónica de diálogos educativos*.

Franco, Emeterio; Montesinos, Osva. *Revista Mercados y Negocios* (2010). Índice de satisfacción laboral. Universidad de Colima, México.

Franco, E; Montesinos, O; Magaña, M; Refugio, H (2010, p.p. 72-95). Índice de Satisfacción Laboral. México. Colima.

Garrido, P.J; Uribe, Ana F y Blanch, J.M (2011), Riesgos psicosociales desde la perspectiva de calidad de vida laboral. Colombia Bucaramanga. Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga.

Hargreaves, A y Fullan, M. (2014). *Capital Profesional*. España. Madrid. Editorial Morata.

Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. Colombia. Ibagué. Universidad de Ibagué. *Revista Colombiana de Psicología*

Martínez, C (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. España. Granada. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas* 25 (80). Universidad de Granada. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España. Boletín número 30. Marzo 2014.
<http://www.mecd.gob.es/inee>.

Muñoz, C. y Correa Claudia (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. Revista de Ciencias Sociales, vol. 3 / No.2/ Colombia. Medellín.

Rodríguez, M. Andrés; Paz, M; Lizana, J.N; Cornejo, F (2011, 219-234). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. Salud y Sociedad, vol. 2, núm.2. Chile. Antofagasta. Universidad Católica del Norte de Chile.

Rojas, M; Zapata, J y Grisales, H (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. (2009). Colombia, Medellín, Revista Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia.

Sánchez, B.J. Parra, María C (2013, p.p. 119-127). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD). España. Murcia. Universidad de Murcia. Ciencia, CCD 23, AÑO 9. Vol.8.

Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Universitas Psychologica, 13(1). doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp

UNESCO (LLECE, 2013). Tercer estudio regional comparativo y explicativo (TERCE) sobre la relación entre satisfacción laboral, dirección y clima escolar.

Índice de Apéndices

Apéndice A. Análisis comparativo de metodologías de investigación de índice de satisfacción

Art.	Título /Autor	Objetivo / Hipótesis	Investigación / Tipo	Diseño Metodológico	
				Variables	Estadístico/Instrumentos
	Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Dipp, Adla; Tena, Jorge (18/8/2010). Revista electrónica diálogos educativos. Politécnico Nacional. Durango. México.	Identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior, posgrado y determinar si hay relación entre los dos parámetros.	Cuantitativa, descriptiva, correlacional, experimental y transversal.	Entorno laboral / compromiso institucional.	Escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMELD) de Barraza y Ortega (2009) y para caracterizar el clima organizacional (CO) reportado por Peña (2005). Uso de SPSS (Versión 17). Índice de confiabilidad de satisfacción laboral y compromiso institucional medido con el coeficiente Alfa de Cronbach. Población de 36 docentes.
	Satisfacción laboral y Síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria. Hermosa Angélica. (12/7/2006). U. Ibague - Corunversitaria	Mostrar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout de los docentes de un colegio. H1. A mayor satisfacción laboral menor agotamiento en el trabajo. H2. A mayor satisfacción laboral menor cinismo. H3. A mayor satisfacción laboral menor ineficacia.	Estudio cuantitativo correlacional.	Satisfacción laboral / Síndrome de Burnout.	Mide el grado de relación existente entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout: estadístico, correlacional. Multidimensional: agotamiento, cinismo e ineficacia. Población de 29 docentes, discriminados así: 13H, 16M, por edad, estado civil, experiencia laboral, pluriempleo, antigüedad en la institución, tipo de contrato, escalafón, nivel de educación. La escala de satisfacción laboral reportada por Durán y otros (2001). Escala Maslach Burnout, MBI (1986, 22 ítems, 3 dimensiones (p. 83-84).

Art.	Título /Autor	Objetivo / Hipótesis	Investigación / Tipo	Diseño Metodológico	
				Variables	Estadístico/Instrumentos
	Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral, para técnicos deportivos (CSLTD). Sánchez-Alcaraz, Bernardino; Parra María. (2013). Universidad de Murcia. España	Diseñar y validar un instrumento que mida de forma fiable la satisfacción laboral de los técnicos deportivos en sus diferentes dimensiones: seguridad, promoción, remuneración, factores extrínsecos y condiciones de trabajo.	Estudio cuantitativo.	Satisfacción laboral /Dimensiones internas y externas.	Cuestionario validado por seis expertos doctores en deportes, contruidos por fases de diseño, validación, e inteligibilidad, valoración cuantitativa y cualitativa y aplicación de prueba piloto, test, retest. Aplicados a 45 técnicos discriminados así: 39H, 6M. (Cuestionario: p. 125-126).
	Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Rodríguez, Andrés A.; Paz, María; Lizana, José. Universidad Católica del Norte Antofagasta, Chile.	Identificar la relación entre Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de una organización pública. Objetivos Específicos (p. 224) H1. Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral. H2. Existe relación significativa entre dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. H3. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño organizacional.	Estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional.	Clima organizacional / satisfacción laboral / desempeño laboral.	Cuestionario de clima organizacional Litwing y Stringer (1989) y de satisfacción laboral JDI y JIG (1969). Cuestionario institucional de evaluación de desempeño en “comportamiento, condiciones personales, rendimiento y productividad”. Instrumentos utilizados: - Cuestionario de OCQ de Litwin y Stringer para medir clima Organizacional (p. 224). -Cuestionario de Satisfacción por facetas (JDI) de Smith, Kendall & Hulin (1969), (p. 225). -Cuestionario de Satisfacción General (JIG), (p. 225). -Cuestionario Institucional de Evaluación de Desempeño (p. 225).

Art.	Título /Autor	Objetivo / Hipótesis	Investigación / Tipo	Diseño Metodológico	
				Variables	Estadístico/Instrumentos
		H4. La satisfacción laboral predice de modo adecuado el desempeño organizacional mejor que el clima organizacional.			
	Índice de satisfacción laboral. Franco, Emeterio; Montesinos, Osval. Revista Mercados y Negocios (2010). Universidad de Colima, México.	Proponer un índice que cuantifique y resuma en un valor la satisfacción laboral de cada trabajador, de modo que se facilite la toma de decisiones gerenciales. H1. Completitud. H1. Bondad de los indicadores simples. H3. Objetividad.	Cualitativa sustentada en la teoría de los tres factores de Frederick Herzberg.	Satisfacción laboral	Encuesta. Población de 618 mujeres obreras. Pasos para la construcción del índice de satisfacción laboral, a partir del ASP (p. 81): 1. Identificación y selección de las variables e indicadores relevantes para medir la satisfacción laboral. 2. Aplicación del ACP sobre la matriz de correlaciones o covarianza. 3. Selección del número de componentes principales del indicador sintético. 4. Ponderación. 5. Agregación y cálculo. Estudio de la matriz de correlaciones: condiciones de aplicación y concomitancia: Indicador del grado de correlación; Prueba de esfericidad de Barlett; Correlaciones anti-imagen; Medida de adecuación de la muestra KMO; Medida de adecuación de la Muestra MSA.

Apéndice B. *Instrumento de Recolección de la Información*

Fecha _____
 Nombre _____ Género _____
 Edad _____ Estado civil _____
 N° años docencia _____ N° años en La Presentación _____
 Ciclo de enseñanza _____
 Tipo contratación _____
 Área de especialización _____
 Máximo Nivel de formación _____
 Docente directivo Sí ____ No ____

¿En qué grado (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) considera que, en su actual trabajo como docente, se dan los siguientes hechos?

ÍTEMS	(por favor, rodea con un círculo)				
1. Tener prestigio o status social	1	2	3	4	5
2. Sentir motivador el trabajo docente que usted realiza	1	2	3	4	5
3. Sentirse valorado por compañeros y directivos	1	2	3	4	5
4. Obtener un salario acorde con las responsabilidades docentes	1	2	3	4	5
5. Contribuir al diseño y cualificación del cargo que desempeña	1	2	3	4	5
6. Oportunidad de actualización pedagógica	1	2	3	4	5
7. Disponer del tiempo suficiente para la familia	1	2	3	4	5
8. Sentir que su aporte a la educación y la sociedad es valioso	1	2	3	4	5
9. Sentirse reconocido por los aportes en la cualificación del PEI	1	2	3	4	5
10. Oportunidad de adquisición de nuevas competencias profesionales	1	2	3	4	5

ÍTEMS	(por favor, rodea con un círculo)				
11. Obtener compensaciones económicas o en especie por rendimiento laboral	1	2	3	4	5
12. Tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes	1	2	3	4	5
13. Sentir que su trabajo contribuye a la solución de necesidades y al logro de metas	1	2	3	4	5
14. Desempeñar la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes.	1	2	3	4	5
15. Ser destacado y recompensado por las directivas por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5
16. Sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias	1	2	3	4	5
17. Contar con una buena seguridad y protección social	1	2	3	4	5
18. Contar con autonomía en la gestión de actividades	1	2	3	4	5
19. Su labor como docente la destacan y valoran altamente sus amigos	1	2	3	4	5
20. Desarrollar un trabajo del que su familia se siente orgullosa	1	2	3	4	5
21. Contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación.	1	2	3	4	5
22. Disponer de suficientes medios didácticos y tecnológicos.	1	2	3	4	5
23. Sentir que el trabajo se ajusta a sus capacidades.	1	2	3	4	5
24. Contar con carga laboral equitativa.	1	2	3	4	5
25. Posibilidad de avanzar en el escalafón docente.	1	2	3	4	5
26. Participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI.	1	2	3	4	5
27. Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas.	1	2	3	4	5

ÍTEMS	(por favor, rodea con un círculo)				
28. Diversidad de tareas en el desempeño docente.	1	2	3	4	5
29. Disponer de asesoría y acompañamiento de expertos en educación.	1	2	3	4	5
30. Contar con un plan de trabajo docente, concreto, realizable y conocido por todos	1	2	3	4	5
31. Oportunidad de contribuir con otros al perfeccionamiento docente	1	2	3	4	5
32. Contar con coordinadores cualificados, competentes y justos	1	2	3	4	5
33. Contar con autonomía y libertad de expresión	1	2	3	4	5
34. Tener buenas relaciones con los compañeros	1	2	3	4	5
35. Sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña	1	2	3	4	5
36. Posibilidad de promoción sobre la base de las propias capacidades y del rendimiento	1	2	3	4	5
37. Oportunidad de cualificarse en competencias directivas y expertas en educación	1	2	3	4	5

(Escala de Satisfacción Laboral-Versión para docentes ESL-VD. Adaptada de Anaya y Suárez, J (2004).

Apéndice C. Análisis Descriptivo

Al parecer la satisfacción laboral está condicionada por dos grupos de variables, a saber: las derivadas del puesto de trabajo (Dimensiones I, VII y VIII) y las derivadas del propio trabajador (Dimensión II, IV). En cuanto a las variables derivadas del puesto de trabajo, denominadas variables contextuales o situacionales tienen que ver con características objetivas del trabajo docente, caso concreto: la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones, las estrategias de salud y seguridad en el trabajo y la dinámica de solución de conflictos y, como se verá en el análisis de las encuestas se vinculan con la “determinación de los aspectos organizativo-laborales del Colegio que influyen en la satisfacción laboral docente”, es decir con el objetivo (3). Pero, como el trabajo, además de estar orientado al cubrimiento de las necesidades básicas, se relaciona con el proyecto de vida, los modos de pensamiento, la jerarquía de valores y los motivos de ascenso del trabajador, se incluyen las posibilidades de diseñar el propio puesto de trabajo, la variedad de actividades, la carga laboral, el conocimiento y participación en la estructuración de las metas, los sistemas de recompensa, el escalafón y los métodos utilizados para asignar los salarios, y todo lo concerniente a la justicia distributiva. Así como, la posibilidad de ser reconocidos, promovidos y participes en la toma de decisiones (Chiang, M. M et al. 2010, p.p. 193), es decir que la indagación sobre estas variables se orienta a “identificar los componentes del ámbito personal de los docentes que influyen directamente en su satisfacción laboral como trabajadores del Colegio de La Presentación de Bucaramanga” u objetivo dos (2).

En cambio, las variables derivadas del propio trabajador tienen que ver con la personalidad de este: la capacidad intelectual, el tipo de relaciones, vínculos afectivos y las variables demográficas: nivel de formación, edad, género, estado civil. Sin embargo, a la hora de construir el índice de satisfacción laboral de los docentes del colegio, es indispensable tener en cuenta que

el absentismo, las pocas recompensas y el incremento de sanciones propician la ausencia de los docentes, de igual manera que la falta de rotación o la llamada monotonía o la incapacidad para rendir (Chiang, M. M et al. 2010, p.p. 205 a 222). Por eso en el grupo de las variables que afectan la satisfacción laboral se ubica “el síndrome de burnout”. Así mismo, a las variables del propio trabajador corresponden las vinculadas con: las oportunidades de desarrollo futuro (Dimensión III), el reconocimiento del desempeño laboral (Dimensión V) y la valoración social del trabajo (Dimensión VI), vinculadas a la exploración de todos los objetivos de la investigación, especialmente del dos (2).

Además, de los aportes de Chiang, M. (2010) a la comprensión de la satisfacción laboral docente, contribuye también el enfoque de capital profesional de Hargreaves (2014), pues al considerar que dicho capital se compone de lo humano, social y decisional da cabida a las llamadas variables propias del sujeto (p. 106 -126). El capital humano se refiere al conocimiento y destrezas del docente enriquecidas como talento individual cultivado por estos desde la infancia. De igual manera, el capital social tiene que ver con el tipo y calidad de las relaciones interpersonales, pues a través del trabajo en grupo se amplía la posibilidad del logro de las metas, se genera mayor confianza, se fortalecen las redes de influencia, se multiplican las oportunidades de realización y se concretan en acciones los marcos éticos. Caso en el cual ocupa papel preponderante el colegaje en tanto posibilidad de aprender de los pares iguales, de retroalimentar, y transformar las prácticas profesionales. El capital decisional tiene que ver con la posibilidad de participar en la determinación de los rumbos, metas, proyectos y programas institucionales a partir de la reflexión y la práctica, echando mano de mediaciones que posibiliten aprender de la experiencia en respuesta a las nuevas necesidades de los contextos. Decidir es arbitrar e integrarse en la toma de decisiones.

Dimensión I – Diseño de Trabajo

Nro.	ÍTEM	Valoración (Escala Likert y %)						
		1.	2.	3.	4.	5.	#.	%.
30	Contar con un plan de trabajo docente, concreto, realizable y conocido por todos	0()	0()	4(3)	16(11)	79(54)	68	98
5	Contribuir al diseño y cualificación del cargo que desempeña	0()	0()	1(1)	19(13)	79(54)	68	98
26	Participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI	1(1)	0()	9(6)	29(20)	60(41)	68	95
33	Contar con autonomía y libertad de expresión	0()	3(2)	0()	22(15)	75(51)	68	97
18	Contar con autonomía en la gestión de actividades	0()	0()	3(2)	28(19)	69(47)	68	97
22	Disponer de suficientes medios didácticos y tecnológicos	0()	3(2)	4(3)	7(5)	85(58)	68	98
29	Disponer de asesoría y acompañamiento de expertos en educación	0()	1(1)	9(6)	32(22)	57(39)	68	95
14	Desempeñar la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes	0()	0()	0()	9(6)	91(62)	68	99
28	Diversidad de tareas en el desempeño docente	0()	0()	3(2)	25(17)	72(49)	68	97
	PROMEDIO	0(0,5)	1(0,5)	3,7(2,5)	21(13,5)	74(51)	68	97

Análisis: Las variables vinculadas con el puesto de trabajo, guardan relación con el clima organizacional, en tanto condicionan la satisfacción laboral docente; sobre todo, lo relacionado con “las políticas de desempeño docente: fundamentadas, claras y vigentes” (ítem 14 con el 99%) de valoración muy alta dentro de la dimensión del diseño de trabajo y vinculada con la “dotación y disposición de suficientes medios didácticos y tecnológicos para lograr dicho desempeño” (ítem 22 con el 98%) de valoración muy alta. A los anteriores ítems siguen con porcentaje muy alto en la escala de valoración (98%) lo relacionado con “el aporte del docente en el diseño y cualificación de su cargo” (ítem 5), vinculado a la autonomía y al conocimiento de las propias funciones docentes, que facilita la ejecución “del plan de trabajo docente concreto, realizable y socializado

entre todos” (ítem 30 con el 98%). En cuanto a “contar con autonomía y libertad de expresión”, es valorado con el 97% como alto y muy alto, lo cual confirma el aprecio docente por “su contribución” en el mejoramiento del cargo. Al parecer “la diversidad de tareas en el desempeño docente” (ítem 28 con el 97%) contribuye a la satisfacción de los docentes. En tanto que, contribuye a la cualificación del cargo, el contar con autonomía dentro de políticas claras y vigentes, facilita la satisfacción, es de entender que la participación “activa en la planeación, gestión, control y actualización del PEI” sea valorada con un porcentaje del 95%. A la par disponer de asesoría y acompañamiento de expertos en educación, es valorado con un 95% también. Al parecer entre las variables de más alta valoración se conforman círculos virtuosos de mutua implicación, indispensables de tener en cuenta a la hora de diseñar el índice de satisfacción docente de la institución.

En relación con el impacto positivo que tiene en la satisfacción laboral docente el desempeño de la labor con entidades en las cuales se cuenta con políticas claras y vigentes; concretables en planes de trabajo docente, realizables y conocidos por todos y, de cuyo diseño se ha podido ser parte activa, hasta para seleccionar los medios y las mediaciones que los viabilicen, (Ítems 5, 14, 22,30), se destacan los altos porcentajes asignados, en todos los casos por encima del (95%) y el énfasis en la planeación, socialización de políticas y participación correspondiente al objetivo No. 3 de la investigación . Resultados acordes con la literatura especializada, Chiang, M; Martín, M y Núñez, A (2010, p.195). De hecho, en el colegio se ha implementado desde años anteriores la planeación prospectiva y estratégica que comprende todas las áreas y procesos del sistema integrado de calidad, con énfasis en la gestión laboral docente y en la capacitación para la participación cualificada.

Dimensión II – Realización Personal

Nro.	PREGUNTA	Valoración (Escala Likert y %)						
		1.	2.	3.	4.	5.	#.	%.
23	Sentir que el trabajo se ajusta a sus capacidades	0()	0()	0()	19(13)	81(55)	68	98
35	Sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña	0()	0()	0()	9(6)	91(62)	68	99
13	Sentir que su trabajo contribuye a la solución de necesidades y al logro de metas	0()	0()	3(2)	9(6)	88(60)	68	99
2	Sentir motivador el trabajo docente que usted realiza	0()	0()	1(1)	13(9)	85(58)	68	98
	PROMEDIO	0(0)	0(0)	1(0,75)	12.5(8,5)	86(58,75)	68	98,5

Análisis: La dimensión II o de realización personal, agrupa aspectos que tienen que ver con los propios docentes en su fuero personal y en la identificación con su profesión. Parece que “sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña”, (ítem 35 con 99 %) condiciona de manera notoria el nivel de satisfacción, también el “sentir que el trabajo contribuye a la solución de necesidades y al logro de metas” (ítem 13, con el 99% de valoración) eleva la autoestima, sobre todo “si se siente que el trabajo docente se ajusta a las propias capacidades (Ítem 23 con el 98%). Del vínculo entre los aspectos anteriores, surge el hecho “de sentir motivador el trabajo docente que realiza” (ítem 2 con el 98%). En cuanto a la valoración de la realización personal desde el punto de vista de Hargreaves, lo que este dice a cerca del componente humano del capital profesional posibilita apreciar el significado que dicha dimensión tiene a la hora de estructurar el índice de satisfacción laboral docente del colegio.

Los ítems que conforman la dimensión dos (II) sobre realización personal asignan porcentajes entre el noventa y ocho (98%) y el noventa y nueve (99%) por ciento, lo que destaca

el alto significado y vínculo de éstos con el objetivo dos (2) y el objetivo uno (1) de la investigación. El hecho de que subrayen la alta significación que tiene “sentirse a gusto con el trabajo docente que se desempeña” y el impacto que esto tiene en la satisfacción laboral, además del vínculo que la mayoría encuentra entre ésta y el “sentir que el trabajo que realizan contribuye a la solución de necesidades y al logro de metas”, destaca el “rol” de solucionadores requeridos socialmente, por eso dicha dimensión y los ítems que la conforman guardan clara coherencia con los hallazgos al respecto, Chiang, M; Martín, M y Núñez, A (2010, p.p.205-211).

Dimensión III – Oportunidades de Desarrollo Futuro

Nro	PREGUNTA	Valoración (Escala Likert y %)						
		1.	2.	3.	4.	5.	#.	%.
6	Oportunidad de actualización pedagógica	0()	0()	9(6)	37(25)	54(37)	68	95
37	Oportunidad de cualificarse en competencias directivas y expertas en educación	0()	1(1)	16(11)	29(20)	53(36)	68	93
31	Oportunidad de contribuir con otros al perfeccionamiento docente	0()	0()	4(3)	19(13)	76(52)	68	97
10	Oportunidad de adquisición de nuevas competencias profesionales	0()	0()	6(4)	25(17)	69(47)	68	96
	PROMEDIO	0(0)	0(0,25)	9(6)	27,5(18,75)	63(43)	68	95

Análisis: La Dimensión III relacionada con las “oportunidades de desarrollo futuro” se refiere a aspectos personales y contextuales que posibilitan que los implicados dentro de una institución avizoren los beneficios que traen las decisiones que marcan el futuro, el mejoramiento profesional a partir de la cualificación de las relaciones de grupo, entre colegas o entre expertos y novatos o que brindan “la oportunidad de contribuir con otros al perfeccionamiento docente” (ítem 31 con el 97%). Que se vincula con la “oportunidad de adquirir nuevas competencias profesionales (ítem 10 con 96%), entre otras de “actualizarse en lo pedagógico” (ítem 6, con 95%), aun “de

cualificarse en competencias directivas y expertas en educación” (ítem 37, con 93%). Valorados desde los aportes de Hargreaves la posibilidad de prever el futuro, tiene que ver con el capital decisional o el significado de ser tenido en cuenta.

También, en lo relacionado con las oportunidades de desarrollo futuro, llama la atención que el poder “contribuir con otros al perfeccionamiento docente” aparezca con el porcentaje más alto (97%) dentro de la dimensión III relacionada con el objetivo No. 2 de la investigación, que se relaciona con los componentes que influyen directamente en la satisfacción laboral, lo que coincide con la investigación actual que afirma que aportar al perfeccionamiento de los pares genera satisfacción.

Dimensión IV – Relaciones Sociales / Tiempo libre

Nro.	PREGUNTA	Valoración (Escala Likert y %)						
		1.	2.	3.	4.	5.	#.	%.
12	Tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes	0(0)	0(0)	1(1)	15(10)	84(57)	68	98
34	Tener buenas relaciones con los compañeros	0(0)	0(0)	1(1)	9(6)	90(61)	68	99
7	Disponer del tiempo suficiente para la familia	0(0)	6(4)	6(4)	31(21)	57(39)	68	94
24	Contar con carga laboral equitativa	0(0)	0(0)	4(3)	35(24)	60(41)	68	96
21	Contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación	0(0)	3(2)	15(10)	37(25)	46(31)	68	93
	PROMEDIO	0(0)	2(1,2)	5(3,8)	25(17,2)	67(45,8)	68	96

Análisis: Al parecer las relaciones con los otros compañeros trátase de docentes o no, contribuye al nivel de satisfacción de todos (ítem 34, 99%). Algunas de las teorías actuales sobre el desarrollo profesional docente, respaldan el dato anterior, sobre todo la de Hargreaves y Michael Fullan (2014), cuando se refiere a la optimización del trabajo a través de la cualificación de los

vínculos intersubjetivos. En cuanto al ítem 12 “tener óptimas relaciones con los demás compañeros docentes”, a la cual se le asigna un porcentaje del 98%, respalda el porcentaje arrojado en el ítem 34 sobre “tener buenas relaciones con los compañeros”. En cuanto a la importancia del equipo de trabajo entre pares docentes, la investigación de Hargreaves y Michael Fullan, la posiciona como variable determinante en el mejoramiento profesional: “capital social”.

Juzgar que la carga laboral es equitativa en relación con la carga laboral de los demás compañeros, dispone a la satisfacción docente en cuanto que aminora las percepciones asimétricas en el trato laboral y predispone a un mejor desempeño, según se constata en los resultados del ítem 24 “contar con carga laboral equitativa” (94%). “Disponer del tiempo suficiente para la familia” (ítem 7, 94%), amplía la percepción de equidad laboral antes analizada, así como juzgar que “se cuenta con el tiempo suficiente para el descanso y la recreación”; en cuanto que el tiempo suficiente facilita la cualificación de las relaciones dentro del núcleo familiar. Por eso, “contar con el tiempo suficiente para el descanso y la recreación” (ítem 21, 93%), refuerza la percepción positiva a cerca del tiempo suficiente para la familia. En conclusión, la optimización y el aprovechamiento del tiempo, sobre todo el destinado al descanso, a la recreación, a la familia y al fortalecimiento de las relaciones entre compañeros, parece contribuir a la satisfacción laboral docente.

De acuerdo con las teorías actuales sobre las políticas de redistribución y reconocimiento, Honneth (2009), el capital emotivo y afectivo, además de cualificarse por las relaciones entre sujetos, requiere sentirse justa y equitativamente valorado en cuanto a la justicia distributiva y sobre todo valorado e incluido por sus pares en cuanto a la calidad de las relaciones de grupo (objetivo 2).

Dimensión V – Reconocimiento del Desempeño Laboral

Nro	PREGUNTA	Valoración (Escala Likert y %)						
		1.	2.	3.	4.	5.	#.	%.
3	Sentirse valorado por compañeros y directivos	0()	0()	4(3)	13(9)	82(56)	68	98
9	Sentirse reconocido por los aportes en la cualificación del PEI	0()	0()	3(2)	32(22)	65(44)	68	96
15	Ser destacado y recompensado por las directivas por el trabajo bien hecho	0()	3(2)	7(5)	16(11)	74(50)	68	96
16	Sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias	0()	0()	1(1)	9(6)	90(61)	68	99
PROMEDIO		0(0)	1(0, 5)	4(2,7 5)	18(12)	78(52, 75)	68	97

Análisis: “Sentir que su reconocimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias” (ítem 16, 99%), es decir percibir que se le valora, estima y aprecia por las capacidades y competencias personales, forma parte del componente de reconocimiento, pues “sentirse valorado tanto por los compañeros como por las directivas” (ítem 3, 98%), forma parte de los elementos de autoaprecio e identidad. De igual manera “ser destacado y recompensado por las directivas por el trabajo bien hecho”, refuerza la autoimagen o autoestima (ítem 15, 96%), dado que “sentirse reconocido por los aportes en la cualificación del PEI” (ítem 9, 96%), contribuye a la valoración del lugar que se ocupa en relación con todos los otros docentes. De acuerdo con la teoría de Honneth (2009, p. 24) sobre “el reconocimiento” la estimación y el aprecio, contribuyen a sentirse incluido o tenido en cuenta en el logro del bien común, percepción que eleva la estimación laboral del docente.

Cuando los docentes sienten que tienen las capacidades y competencias necesarias coherentes con el rendimiento laboral que se espera de ellos o con el rol docente que desempeñan, reducen los niveles de ansiedad y la sensación de amenaza, y en consecuencia elevan los niveles de satisfacción laboral.

Dimensión VI – Valoración Social del Trabajo

Nro	PREGUNTA	Valoración (Escala Likert y %)						
		1.	2.	3.	4.	5.	#.	%
20	Desarrollar un trabajo del que su familia se siente orgullosa	0()	0()	1(1)	10(7)	88(60)	68	99
19	Su labor como docente la destacan y valoran altamente sus amigos	0()	1(1)	3(2)	19(13)	76(52)	68	97
1	Tener prestigio o status social	0()	0()	12(8)	19(13)	69(47)	68	96
8	Sentir que su aporte a la educación y la sociedad es valioso	0()	0()	3(2)	6(4)	91(62)	68	99
	PROMEDIO	0(0)	0(0,25)	5(3,25)	14(9,25)	81(55,25)	68	98

Análisis: “Sentir que el aporte a la educación y a la sociedad es catalogado como valioso” en cuanto a la búsqueda del bien común, forma parte del tercer nivel de reconocimiento en cuanto a capacidades puestas en favor del bien de todos (ítem 8, 99%), percepción altamente apreciada por los docentes de la institución en cuanto a su relación con el índice de satisfacción. De igual manera, “el sentir que la familia puede reconocer orgullosa el trabajo que el docente desempeña” (ítem 20, 99%), corresponde al nivel de reconocimiento vinculado al afecto de las personas más cercanas, con base en el cual se construye la identidad y se valora la dignidad del docente, Honneth (2009, p. 21). Además, “cuando entre los mismos pares docentes se valora y destaca el aporte” (ítem 19, 97%), dicha valoración corresponde al segundo nivel de reconocimiento intersubjetivo o de responsabilidad. “El prestigio o estatus social”, componente significativo de “la satisfacción docente” aunque se vincula con el tercer nivel de reconocimiento o aporte al bien común, sin embargo, es el punto de convergencia del segundo y el primer nivel (ítem 1, 96%). La valoración social de Hargreaves y Michael Fullan (2014), forma parte del capital social docente y por consiguiente induce a la satisfacción laboral como respuesta al reconocimiento o compromiso social. Incluir en la gestión del proyecto educativo y del plan de desarrollo institucional actividades que vinculen la familia de los docentes y representantes de los estamentos sociales, propicia la

valoración social del trabajo docente, sobre todo cuando a través de estos eventos, se destacan los logros y se publicita el valor de los resultados, incrementándose la satisfacción laboral. Estrategia relacionada tanto con el objetivo No. 2 como con el objetivo No. 3.

Dimensión VII – Recompensas Extrínsecas

Nro.	PREGUNTA	Valoración (Escala Likert y %)						
		1.	2.	3.	4.	5.	#.	%.
4	Obtener un salario acorde con las responsabilidades docentes	0()	0()	7(5)	34(23)	59(40)	68	95
11	Obtener compensaciones económicas o en especie por rendimiento laboral	0()	6(4)	19(13)	26(18)	49(33)	68	92
17	Contar con una buena seguridad y protección social	0()	0()	1(1)	6(4)	93(63)	68	99
27	Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas.	3(2)	0()	3(2)	4(3)	90(61)	68	98
	PROMEDIO	0(0,5)	1,5(1)	7,5(5,25)	17,5(12)	73(49,25)	68	96

Análisis: La mayoría de los docentes de la institución consideran que gozan de “una seguridad y protección social muy buena” (ítem 17, 99%), de igual manera valoran el “contar con instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas” (ítem 27, 98%); ambos ítems tocan aspectos de la seguridad y la proyección social. Sin embargo, al responder lo concerniente a la “equidad entre salario y responsabilidades docentes”, a pesar de que la valoración se ubica entre alto y muy alto, la percepción se divide (ítem 4, 95%). En cuanto a la “obtención de compensaciones económicas o en especie por rendimiento laboral”, la valoración se distribuye entre bajo y muy alto, haciéndose notorio el hecho de que 17 personas valoran el ítem 11 entre medio y bajo, número que con relación al total de 68 docentes resulta significativo a la hora de establecer el índice de satisfacción laboral.

Si se tiene en cuenta que las recompensas extrínsecas se relacionan con la justicia redistributiva, la valoración de los docentes es muy alta, a excepción de lo concerniente a la compensación económica o en especie por rendimiento laboral.

El hecho de contar con garantías, estabilidad, protección y seguridad social y laboral, resulta más significativo y prioritario para los docentes que los reconocimientos o compensaciones económicas, mucho más si se cuenta con las instalaciones y la tecnología segura e higiénica para desempeñarse satisfactoriamente.

Dimensión VIII – Oportunidades de Promoción

Nro.	PREGUNTA	Valoración (Escala Likert y %)						
		1.	2.	3.	4.	5.	#.	%.
36	Posibilidad de promoción sobre la base de las propias capacidades y del rendimiento	0()	1(1)	3(2)	21(14)	75(51)	68	97
25	Posibilidad de avanzar en el escalafón docente	0()	3(2)	12(8)	19(13)	66(45)	68	95
32	Contar con coordinadores cualificados, competentes y justos	0()	0()	3(2)	13(9)	84(57)	68	98
	PROMEDIO	0(0)	1(1)	6(4)	18(12)	75(51)	68	97

Análisis: Un alto porcentaje de docentes consideran que “cuentan con coordinadores cualificados, competentes y justos” (ítem 32, 98%), asunto relacionado con los vínculos intersubjetivos y el desempeño de responsabilidades. Sin embargo, a la hora de considerar “las posibilidades que tienen para promocionarse con base en las propias capacidades y en el rendimiento” la distribución porcentual se distribuye entre alto y muy alto (ítem 36, 97%); a su vez relacionado “con la posibilidad de avanzar en el escalafón docente” (ítem 25, 95%), valoración que resulta distribuida entre bajo y muy alto, dentro del cual se destaca un 15% que consideran que avanzar en el escalafón docente es imposible en la institución.

La cualificación de quienes lideran y coordinan la cualificación docente genera en el equipo de colaboradores mayor confianza para el desempeño laboral, tanto más si perciben que pueden ser promovidos a los liderazgos de mayor reconociendo y cualificación, asunto que guarda directa relación con el objetivo 3 organizacional.

Apéndice D. Matriz de Relación entre Objetivos y Problema

Tema	Objetivo General	Formulación del Problema
Índice de Satisfacción Laboral	Construir el índice de satisfacción laboral docente para el colegio de La Presentación de Bucaramanga.	¿Cómo se relacionan las variables demográficas, las dimensiones personales, organizativas y contextuales con la satisfacción laboral de los docentes?
	Objetivos Específicos	Sistematización del Problema
	Constatar si existe una posible relación entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente	¿Cómo se relacionan las variables demográficas en la satisfacción laboral de los docentes del colegio de La Presentación de Bucaramanga?
	Indagar si existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente.	¿Cómo se relacionan las dimensiones personales con la satisfacción laboral de los docentes del colegio de La Presentación de Bucaramanga?
	Verificar si existe relación entre las dimensiones organizativas y contextuales del colegio y la satisfacción laboral docente	¿Cómo se relacionan las dimensiones organizativas y contextuales con la satisfacción laboral de los docentes?.

Apéndice E. Matriz de Coherencia

Sistematización Problema	Hipótesis	Objetivos	Diseño Metodológico
¿Cómo se relacionan las variables demográficas en la satisfacción laboral de los docentes del colegio de La Presentación de Bucaramanga?	Existe una relación significativa entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral	Constatar si existe una posible relación entre las dimensiones demográficas de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente	Ver Anexo 2. Instrumento de recolección de la información (Perfil inicial de variables demográficas).
¿Cómo se relacionan las dimensiones personales con la satisfacción laboral de los docentes del colegio de La Presentación de Bucaramanga?	Existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral.	Indagar si existe una relación significativa entre las dimensiones personales de los docentes de la institución y la satisfacción laboral docente	Ver Tabla No. 7 Dimensión II - Realización personal: 23, 35, 13, 2.
¿Cómo se relacionan las dimensiones organizativas y contextuales con la satisfacción laboral de los docentes?	Existe una relación significativa entre las dimensiones organizativo-contextuales del Colegio y la satisfacción laboral.	Verificar si existe relación entre las dimensiones organizativas y contextuales del colegio y la satisfacción laboral docente	Ver Tabla No. 7 Dimensiones III, IV, V, VI, VII y VIII.

Apéndice F. Matriz DOFA

ANÁLISIS DE CONTEXTO - MATRIZ DOFA	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Liderazgo y visión de la Alta Dirección. 2. Apertura de la Alta Dirección para el buen ambiente laboral y académico, basado en el respeto, equidad, cercanía y valoración del otro. 3. Dirección y misión evangelizadora de la Comunidad de Hermanas Dominicas de La Presentación. 4. Ubicación geográfica del colegio en una zona estratégica de la ciudad. 5. Trayectoria histórica del colegio en sus 129 años de fundación. 6. Reconocimiento de la institución en la sociedad bumanguesa, por su formación en valores humano-cristianos. 7. Carácter privado de la institución que permite autonomía administrativa, académica y formativa. 8. Actualización del Manual de Perfiles de Cargos, Responsabilidades y Autoridades. 9. Cumplimiento de la normatividad legal vigente. 10. Certificación en el Sistema Integrado de Gestión en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007. 11. Planta física adaptada a las exigencias de un entorno seguro, confortable y agradable que permite la disposición de equipos y/o estrategias que reducen el consumo de recursos naturales. 12. Mantenimiento, equipamiento y adecuación permanente de la infraestructura física y tecnológica. 13. Formación humana integral centrada en los valores de la Identidad Presentación: Piedad, sencillez y trabajo. 14. Desarrollo de competencias y habilidades que favorecen la calidad educativa en los estudiantes. 15. Actividades Pastorales orientadas a la experiencia de fe y a la preparación sacramental (Primera Comunión y Confirmación).	1. Vínculos y Alianzas Interinstitucionales con Universidades en el ámbito académico, ambiental y de seguridad y salud. 2. Fortalecimiento de las relaciones con entidades externas: policía, tránsito, cruz roja. 3. Afiliación a CONACED. 4. Promoción del colegio a partir del préstamo de la planta física para eventos externos. 5. La buena ubicación geográfica con cercanía a universidades, clínicas y centros comerciales. 6. El destacado posicionamiento profesional y laboral de nuestros exalumnos y padres de familia. 7. Invitación y participación en eventos externos de índole académico, artístico, deportivo y/o cultural. 8. El reconocimiento y buen nombre del colegio a nivel regional, nacional e internacional. 9. Alianzas con jardines infantiles y colegios reconocidos de la ciudad para incentivar los lazos de fraternidad y colaboración interinstitucional. 10. Ampliar la cobertura del Open House. 11. La certificación en las normas 14001:2015 y OHSAS 18001:2007 nos ofrecen garantía de cumplimiento legal en la seguridad y salud de los trabajadores y en el desarrollo de una cultura ambiental permanente. 12. Parámetros y directrices trazados por los Ministerios de Trabajo, de Salud y Protección Social, de Ambiente y Desarrollo Sostenible y de Educación aplicados al colegio a nivel organizativo, estructural y operativo. 13. Reconocimiento y posicionamiento en la ciudad como colegio con triple certificación de ICONTEC. 14. Ampliar la vivencia de la solidaridad con la población vulnerable desde pre-escolar; asignando por grados las instituciones para la ayuda y establecerlo desde el principio para comprometer a padres y estudiantes en la obra

ANÁLISIS DE CONTEXTO - MATRIZ DOFA

16. Vivencias de solidaridad con población vulnerable para fortalecer el liderazgo social.
17. Elaboración y puesta en marcha del Plan de Seguridad Vial Institucional.
18. Mejoramiento del plan de mercadeo y promoción institucional.
19. Open House: visita de jardines, entrega de material promocional, atención a familias interesadas.
20. Consolidación de los lazos de fraternidad con el Exalumnado.
21. Acompañamiento y control en la seguridad interna y perimetral en conjunto con la empresa Vifenalco.
22. Sostenibilidad financiera del colegio.
23. Matricula de estudiantes sin deuda financiera.
24. Acompañamiento permanente del Asesor Jurídico de la institución.
25. Sana convivencia escolar y generación de una cultura de paz.
26. Actividades extracurriculares deportivas y artísticas como complemento a la formación integral.
27. Escuela de Padres: “Tu familia en Jesús al 100”.
28. Fortalecimiento del Proyecto Ambiental PRAE que sensibiliza a la comunidad educativa a través de campañas ecológicas masivas y el seguimiento periódico del consumo de recursos naturales.
29. Grupo de Investigación “Bocara” perteneciente a la RedColsi del Nodo Santander con participación departamental, nacional y aval internacional.
30. Implementación del programa de Gestión Documental.
31. Conformación del equipo pedagógico liderado por un asesor externo especializado para acompañar, apoyar, investigar y asesorar la gestión directiva.
32. Implementación de incentivos al personal de la institución para mejorar el desempeño y el clima laboral.
33. Fortalecimiento continuo en los resultados de las pruebas saber en tercero –quinto –novenio y undécimo.
34. Formación constante del equipo docente para mantener el proceso de educación personalizada.
35. Guías didácticas en las diferentes áreas del saber.

14. Mostrar a nivel regional y nacional los logros obtenidos en las diferentes áreas de los proyectos de investigación.
15. Vinculación de estudiantes nuevos a la institución por referencia de padres de familia de la institución.
16. Eventos institucionales que promueven el buen nombre de la institución en el área metropolitana.
17. Cumplimiento de requisitos legales.

AMENAZAS

1. El incremento de impuestos.
2. Modificación del Plan de Ordenamiento Territorial convirtiendo el entorno del colegio en zona comercial (largo plazo).
3. Crisis económica del país que afecta a las familias.
4. La competencia generada por la apertura de nuevas instituciones educativas.
5. La inseguridad en el entorno.
6. Cambios climáticos.
7. Zona de alto riesgo sísmico.
8. Nuevas tendencias educativas desescolarizadas.
9. El aumento de otros credos religiosos diferentes al católico.
10. Eventos fortuitos de las empresas externas contratistas de servicios.
11. Falta de respeto de algunos padres de familia con el personal que labora en la institución.
12. Falta de formación y acompañamiento familiar a los hijos.
13. Congestión vehicular en horas pico de movilidad.
14. Falta de apoyo de la CDMB para el control, limpieza y vigilancia de la zona aledaña al colegio por la carrera 36 frente al parque la Flora, que afectan la infraestructura, la comunidad educativa y el medio ambiente.
15. Poca implementación de la norma 14001:2015 en algunas empresas contratistas.
16. Uso inadecuado de la zona peatonal sobre la carrera 33 con 56 por parte de personas externas.
17. La congestión vehicular en horas de ingreso y salida del colegio.
18. Uso inadecuado de la tecnología: celulares, audífonos, smartwatch, por parte de los estudiantes.

ANÁLISIS DE CONTEXTO - MATRIZ DOFA

36. Elaboración, implementación y ejecución del Plan de Desarrollo Institucional 2018.
37. Pago oportuno a los empleados.
38. Precisiones periódicas de los procesos y de acciones en cuanto a respuesta a emergencias.
39. Rediseño de la página web y la implementación de las redes sociales.
40. Acompañamiento espiritual y pastoral de la capellanía.
41. Espíritu evangelizador de la comunidad de Hermanas Dominicas de la Presentación.
42. Buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa basada en los valores institucionales.
43. Permanente desarrollo de actividades pastorales orientadas a una experiencia de fe.
44. Reconocimiento por periodo académico de los estudiantes con perfil Presentación.
45. Fortalecimiento del enfoque pedagógico mediante la guía didáctica.
46. Sentido de pertenencia de los docentes de la institución.
47. Participación y reconocimiento regional, nacional e internacional en eventos deportivos, académicos y culturales.
48. Uso constante de herramientas TIC en el desarrollo curricular.
49. Capacitación a padres de familia y estudiantes en la plataforma UNOI.
50. Socialización del Cronograma de actividades institucionales.

DEBILIDADES

1. Poca asistencia de los padres de familia a las reuniones y eventos establecidos por el colegio.
2. Falta mayor apropiación de algunos empleados ante las exigencias institucionales y del Sistema Integrado de Gestión.
3. Movilidad docente por: incumplimiento del perfil Presentación, concursos del Estado y/o contratos a 12 meses en otras instituciones.
4. Oferta laboral de 10 meses vs colegios que ofrecen contratación a 11 o más meses.
5. Falta establecer políticas de contingencia con manuales de usuario e instructivos para los diferentes software y claves de acceso.

ESTRATEGIAS

1. Para los casos reiterativos de familias con deuda, sólo se matriculará con el respaldo de un fiador.
2. Retomar la Modificabilidad Estructural Cognitiva (MEC) transversalizada en cada una de las asignaturas como estrategia que permita desarrollar el pensamiento y elevar el desempeño en habilidades.
3. Socializar con toda la Comunidad Educativa el Proyecto social “Privilegio de dar” y estructurar por secciones un plan de acción anual.
4. Consolidar un plan de formación sistemático y continuo al personal docente, administrativo y operativo.
5. Definir un plan de incentivos institucional para los empleados, que permita fortalecer el sentido de pertenencia.
6. Consolidar el área de Investigación desde pre jardín a undécimo grado, acordes al desarrollo de los niños y con el propósito de generar motivación e interés hacia la investigación.
7. Implementar actividades de seguimiento y control a los programas y proyectos establecidos en la institución.
8. Continuar fortaleciendo la dinámica al interior de las áreas con rutas académicas más sólidas que se revisen y validen desde el año anterior para que se implementen sin tantos cambios en el año escolar.
9. Reforzar el área de Inglés y el área de Informática.
10. Fortalecer la Robótica con un programa más consolidado y con recursos necesarios para su solidez.
11. Establecer estrategias de incentivos para motivar la asistencia de los padres de familia a las reuniones.
12. Transversalizar el proyecto ambiental escolar en las diferentes áreas.
13. Capacitar a la comunidad educativa sobre la preservación de recursos, aspectos e impactos ambientales.
14. Fomentar una cultura asertiva y oportuna de comunicación interna y externa.
15. Sensibilizar y comprometer más a los docentes en las actividades pastorales para que desde su testimonio puedan llegar a fortalecer la experiencia de fe.
16. Implementar un convenio con entidades financieras para recuperación de cartera y mantenerla al día.

ANÁLISIS DE CONTEXTO - MATRIZ DOFA

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 6. Falta mayor conciencia para el buen uso de los recursos naturales y cultura ambiental. 7. La cultura del NO PAGO oportuno de los costos educativos, cartera morosa por algunos padres de familia. 8. Alta asignación académica de los docentes. 9. Falta implementar pausas activas durante los periodos de clase. 10. Falta capacitación al cuerpo docente en temas relacionados con educación diferenciada (NEE). 11. Fortalecer el proceso de capacitaciones de atención de emergencias y procesos de evacuación. 12. Falta de cultura vial por parte de conductores y peatones para el buen uso del parqueadero. 13. Controlar de manera efectiva la programación de eventos espontáneos para evitar la pérdida de clase y no generar afectación de los procesos académicos. 14. Planteamiento de los programas de gestión en SST. 15. Bajo acompañamiento de la ARL para las actividades del SGSST. 16. Conciencia HSE en comportamientos y actitudes de la comunidad educativa. | <ul style="list-style-type: none"> 17. Mayor divulgación en medios de comunicación de los logros institucionales a nivel deportivo, artístico, académico, científicos, etc. 18. Ofrecer servicios complementarios de formación: cursos de idiomas, semilleros de robótica, programas de afianzamiento, etc.; con universidades, grupo Halley de la UIS entre otros. 19. Retomar la estrategia de comparendos como apoyo al proyecto de Salvemos Verde, para mejorar el ambiente de los espacios comunitarios 20. Seguir fortaleciendo la evaluación por competencias. 21. Fortalecer la formación del personal en áreas especializadas. 22. Engranar el proceso de adaptación de los estudiantes en todos los grados. 23. Establecer convenios con universidades, empresas, laboratorios para fortalecer el área de investigación. 24. Reconocimiento por labor prestada a los empleados por tiempo laborado, efectividad, valores, perfil Presentación, entre otros. |
|--|---|

Apéndice G. Construcción del Índice General de Satisfacción Laboral deseable para el Colegio La Presentación Bucaramanga.

Nivel III	Nivel II	Nivel I	Índice de prioridad institucional
Satisfacción laboral	Realización personal (II)	23. Sentir que el trabajo docente se ajusta a las capacidades personales 35. Sentirse a gusto con el trabajo docente que desempeña 13. Sentir que el trabajo contribuye a solventar tus necesidades 2. Encontrar motivador el trabajo docente que realizas	MUY ALTO El componente de más alta incidencia global en la estructuración del Índice de Satisfacción Docente Presentación es la realización personal y dentro de esta “el sentirse a gusto con el desempeño Docente”, pues “se contribuye a la solución de problemas y al logro de las metas”. Es decir, “las capacidades Docentes en función de acciones de transformación” motivan al trabajo Docente. Dimensión relacionada con el reconocimiento interno y el papel que juegan las Directivas en dicho liderazgo y participación efectiva. Primera dimensión a tenerse en cuenta en la estructura del índice de satisfacción.
	Valoración social del trabajo (VI)	20. Tu labor como docente es orgullo para tu familia 19. Tu labor como docente la destacan y valoran altamente tus amigos 1. Tener reconocimiento y prestigio social 8. Sentir que tu aporte a la sociedad y a la educación es valioso	MUY ALTO La valoración social del trabajo, es decir el reconocimiento del significado de la Docencia hoy, ocupa el segundo nivel de deseabilidad en el índice de satisfacción, tanto global como individualmente, corresponde al reconocimiento externo entre la dimensión VI y la dimensión II hay un vínculo de reciprocidad valorativa o de significancia.
	Oportunidades de promoción (VIII)	36. Posibilidad de promoción base en capacidades y en el propio rendimiento	MUY ALTO Las oportunidades de promoción, de manera global

Nivel III	Nivel II	Nivel I	Índice de prioridad institucional
		25. Posibilidad de avanzar en la carrera y escalafón docente 32. Contar con coordinadores cualificados, competentes y justos 15. Ser recompensado por las directivas por trabajo bien hecho	y diferenciada ocupan el tercer porcentaje de interés en el índice de satisfacción docente de la institución. Por su relación con la idoneidad profesional y la estabilidad laboral, fruto de la cualificación se vincula a las capacidades y rendimiento y al deseo de desarrollo docente.
	Reconocimiento del propio desempeño laboral (V)	3. Sentirse valorado por los compañeros y directivos 9. Reconocido por los aportes y cualificación del PEI 16. Sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus capacidades y competencias 32. Contar con directivos formados, idóneos y justos	MUY ALTO El reconocimiento del desempeño laboral que hacen los propios pares pone en evidencia el valor que los docentes conceden al trabajo de equipo y del condicionamiento positivo de este para la realización personal, la valoración del trabajo y el estímulo por el desempeño bien hecho. Además, tiene que ver con el tipo de recompensas institucionales según el rendimiento laboral. Ocupa el cuarto lugar de deseabilidad en el índice laboral docente institucional.
	Diseño de trabajo (I)	30. Contar con un plan de trabajo docente concreto, realizables y acatado por todos 5. Contribuir con el diseño y actualización del puesto de trabajo 26. Participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del PEI 33. Contar con autonomía y libertad de expresión 18. Contar con autonomía en la gestión de actividades 22. Disponer de los suficientes medios didácticos y tecnológico-educativos	MUY ALTO Valorada de forma global “el diseño del trabajo” ocupa muy alta valoración en el índice de satisfacción docente deseable, sobre todo en lo relacionado con la claridad fundamentación y vigencia de las políticas trazadas para el desempeño docente, de igual manera que con la transparencia y actualización de los planes de trabajo y desempeño docente concretos, realizables y conocidos por todos, pues esto garantiza la contribución y el uso eficiente y autónomo

Nivel III	Nivel II	Nivel I	Índice de prioridad institucional
		29. Disponer de asesoría y acompañamiento experto en educación 14. Desempeñarse la docencia bajo políticas fundamentadas, claras y vigentes 28. Diversidad de tareas en el desempeño docente	de los medios didácticos, también contar con la autonomía en la gestión. Por eso, en la escala de deseabilidad de satisfacción los docentes le asignan el quinto lugar.
	Recompensas extrínsecas (VII)	4. Obtener un buen salario 11. Obtener compensaciones económicas por rendimiento laboral 17. Contar con una buena seguridad y protección social 27. Disponer de instalaciones de trabajo adecuadas, seguras e higiénicas	MUY ALTO A cerca de las recompensas extrínseca, es decir las relacionadas con el salario, la seguridad y protección social, las compensaciones económicas y la adecuación de instalaciones, los Docentes la valoran en un sexto lugar, no porque sean secundarias sino porque en su escala de valores de satisfacción, estas son condiciones organizacionales que determinan lo sustantivo de la docencia.
	Relaciones sociales y tiempo libre (IV)	12. Tener optimas relaciones con los demás compañeros docentes 34. Tener buenas relaciones con las directivas 7. Disponer del tiempo suficiente para la familia 24. Carga laboral equitativa 21. Contar con tiempo suficiente para el descanso y la recreación	ALTO En cuanto a las relaciones sociales y al tiempo libre, los docentes le otorgan una valoración alta sobre todo a las buenas relaciones son los demás compañeros. Elementos que refuerzan el trabajo en equipo y el reconocimiento de los iguales, de los cuales ya se analizó; llama la atención que el disponer de tiempo suficiente para la familia y para el descanso no se le asigne una valoración por encima de los demás elementos. Índice de valoración septimo .
	Oportunidades de desarrollo futuro (III)	6. Oportunidad de actualización pedagógica permanente 37. Oportunidad de adquisición de nuevas competencias profesionales	ALTO Llama la atención que en cuanto al “desarrollo de oportunidades y a la cualificación mirando al

Nivel III	Nivel II	Nivel I	Índice de prioridad institucional
		10. Oportunidad de avanzar hacia responsabilidades directivas 31. Oportunidad de contribuir con otros al mejoramiento docente	futuro” o visión prospectiva del desempeño, los Docentes le asignen un índice de satisfacción alto, pero entre los anteriores el más bajo. Lo cual implicaría para el colegio hacer desarrollo de competencias prospectivas y orientadas a la transformación mirando al futuro, pues absorbidos por la inmediatez del presente se pierde el interés prospectivo. Octava.