



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES
SANTA CLARA DE ASÍS

AUTORA

Carmen Lourdes Galo Cáliz

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2025
Tutora	Dra. Yolanda Navarro Abal
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (2023/24)</i>
©	Carmen Lourdes Galo Cáliz
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2024



Universidad
Internacional
de Andalucía



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



Trabajo Fin de Máster

“Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores Santa Clara de Asís.”

Máster Oficial Interuniversitario En Dirección Y Gestión De Personas

Universidad Internacional De Andalucía

Tutor: Yolanda Navarro Abal

Alumna: Carmen Lourdes Galo

Convocatoria del curso 2023/2024

Huelva, España julio de 2024

Resumen

Esta investigación pretende conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la institución Santa Clara de Asís, mediante un análisis descriptivo. Se realizó mediante una metodología descriptiva no experimental, para la recolección de datos, se administró una encuesta formada por 21 ítems relacionadas con la satisfacción laboral. La participación fue de 60 colaboradores, de acuerdo con los resultados obtenidos, se logró identificar el nivel de satisfacción de los colaboradores y factores que influyen en la misma. Se concluye la importancia que tiene identificar los factores para promover la satisfacción laboral y el bienestar de los educadores en el entorno educativo

Palabras claves: Satisfacción laboral, docentes, bienestar laboral.

1	Introducción	5
2	Justificación	6
3	Objetivos	7
3.1	Objetivo General	7
3.2	Objetivos específicos	7
4	Marco teórico.....	8
4.1	Definición teórica	8
4.2	Satisfacción laboral	8
4.3	Factores que conducen a niveles de altos de satisfacción de los empleados	12
4.4	Investigaciones de la satisfacción laboral en Latinoamérica.....	15
4.4.1	Investigaciones sobre la satisfacción laboral en Honduras	27
4.4.2	La educación en Honduras	28
4.4.3	Condiciones de infraestructura en las instituciones de educación en Honduras 29	
4.5	Investigaciones sobre la satisfacción laboral en Europa.....	30
4.6	Dimensiones centrales que pueden enriquecer el trabajo.....	34
4.7	Teorías de las necesidades y factores de la motivación.....	36
4.7.1	Jerarquía de necesidades de Maslow	36
4.7.2	La teoría de los dos factores de Herzberg.....	37
4.8	Medios para aumentar la satisfacción en el trabajo.....	38
5	Metodología.....	41
5.1.1	Definición de la población	41
5.1.2	Identificación del marco muestral.....	41
5.2	Instrumento de recolección de investigación	41
5.2.1	Ejecución del instrumento de medición.....	42
6	Análisis y Discusión de Resultados	43
6.1	Descripción de los resultados.....	43
6.2	Discusión de los resultados	62
7	Conclusiones	65
8	Bibliografía.....	67
9	Anexos: encuesta sobre la “satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución Santa Clara de Asís”	70

Índice de tablas

Tabla 1 Enfoques sobre ¿cómo se mide la satisfacción en el trabajo.....	9
Tabla 2 Respuestas a la insatisfacción en el trabajo.....	10
Tabla 3 Variables estudiadas “La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina”.....	17
Tabla 4 Escalas de medición sobre la satisfacción laboral.....	20
Tabla 5 Dimensiones centrales que pueden enriquecer el trabajo.....	34
Tabla 6 Pregunta 1.....	43
Tabla 7 Pregunta 2.....	44
Tabla 8 Pregunta 3.....	44
Tabla 9 Pregunta 6.....	46
Tabla 10 Pregunta 7.....	47
Tabla 11 Pregunta 8.....	47
Tabla 12 Pregunta 9.....	48
Tabla 13 Pregunta 10.....	49
Tabla 14 Pregunta 11.....	49
Tabla 15 Pregunta 12.....	50
Tabla 16 Pregunta 13.....	50
Tabla 17 Pregunta 14.....	51
Tabla 18 Pregunta 15.....	53
Tabla 19 Pregunta 16.....	54
Tabla 20 Pregunta 17.....	55
Tabla 21 Pregunta 18.....	56
Tabla 22 Pregunta 19.....	57
Tabla 23 Pregunta 20.....	58
Tabla 24 Pregunta 21.....	59

1 Introducción

La satisfacción laboral de los docentes es un tema de gran relevancia en el ámbito educativo, ya que influye directamente en la calidad de la enseñanza, el bienestar de los educadores y el clima escolar. Comprender los factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los docentes es fundamental para promover entornos educativos saludables, mejorar el desempeño docente y fomentar el desarrollo profesional en el sector educativo.

En esta investigación, se abordará la satisfacción laboral en docentes desde una perspectiva de los colaboradores de la Institución Santa Clara de Asís, considerando tanto los aspectos intrínsecos relacionados con la naturaleza del trabajo docente, como los factores extrínsecos que influyen en la percepción de los educadores sobre su entorno laboral. Se conocerán las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral, incluyendo el reconocimiento, las condiciones de trabajo, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional.

El objetivo principal de esta investigación es identificar los principales determinantes de la satisfacción laboral en los colaboradores, analizar su impacto en el desempeño docente y proponer mejoras efectivas para la satisfacción laboral y el bienestar de los colaboradores.

Esta investigación se presenta como una oportunidad para profundizar en la comprensión de la satisfacción laboral en docentes, explorar nuevas perspectivas y enfoques metodológicos, y generar recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas para mejorar la calidad de vida laboral de los educadores y, en última instancia, fortalecer el sistema educativo en su conjunto.

2 Justificación

La satisfacción laboral en docentes es un tema de gran relevancia en el ámbito educativo, ya que puede influir directamente en la calidad de la enseñanza, el clima escolar y el bienestar de los propios educadores. A continuación, se presentan varias razones que justifican la realización de este tema.

La satisfacción laboral de los docentes está estrechamente relacionada con su desempeño y compromiso en el aula. Docentes satisfechos tienden a ser más motivados, creativos y eficaces en su labor educativa, lo que repercute positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

La satisfacción laboral de los docentes influye en el clima escolar, afectando la convivencia, la colaboración entre colegas y la relación con los estudiantes. Un ambiente laboral positivo contribuye a crear entornos educativos más saludables y propicios para el desarrollo integral de los alumnos.

La satisfacción laboral está vinculada al bienestar emocional y la salud mental de los docentes. Investigar este aspecto puede ayudar a identificar factores que contribuyen al estrés laboral, el agotamiento y otros problemas de salud mental en el ámbito educativo, permitiendo implementar estrategias de prevención y apoyo.

Asimismo, en los últimos años que la institución Santa Clara de Asís ha ofrecido sus servicios en el área de la educación, se ha identificado un porcentaje de deserción en docentes, siendo para el 2023 con un 4% de deserción en docentes a lo que no existe una explicación, factores o motivos que identifiquen el porqué de esta deserción. La importancia de la investigación servirá de apoyo para encontrar puntos de mejora, evitar la deserción de los docentes y mejorar la calidad de educación a los estudiantes en la Institución Santa Clara de Asís.

En resumen, la satisfacción laboral en docentes no solo puede generar conocimiento relevante y aplicable en el ámbito educativo, sino que también puede contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza, el bienestar de los docentes y el desarrollo de políticas educativas más efectivas y centradas en las necesidades del personal docente.

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores de la Institución Santa Clara de Asís, durante el periodo escolar 2023, en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras.

3.2 Objetivos específicos

1. Dar a conocer el nivel de satisfacción laboral y características de la institución Santa Clara de Asís.
2. Identificar los factores clave que influyen en la satisfacción laboral entre los docentes de la institución Santa Clara de Asís.

4 Marco teórico

4.1 Definición teórica

Robbins y Judge (2009) definen la satisfacción en el trabajo como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos”. A lo que hacen relación sobre esta definición cuando se habla de las actitudes de los empleados, a menudo se hace referencia a su satisfacción laboral. En realidad, ambos conceptos son equivalentes.

Según Robbins y Judge (2009), la satisfacción laboral es el sentimiento positivo que surge de la valoración de las características del propio puesto de trabajo. Esta definición es bastante amplia, pero refleja la complejidad inherente al concepto. Los autores mencionan lo importante de recordar que el trabajo de una persona implica algo más que realizar tareas ordinarias como organizar papeles, escribir código, asistir a clientes o conducir un camión. Los trabajos requieren interactuar con colegas y supervisores, seguir las normas y políticas de la organización, cumplir las normas de rendimiento, trabajar en condiciones que no son las ideales, etcétera. Esto significa que evaluar el nivel de satisfacción o insatisfacción de un empleado con su trabajo es una compleja combinación de varios elementos discretos de su experiencia laboral (p. 79).

Vallejo (2010), define la satisfacción laboral como la “actitud general de un individuo hacia su empleo. La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”.

Estas definiciones abordan la satisfacción laboral desde diversas perspectivas, destacando diferentes aspectos que influyen en la experiencia de los trabajadores en su entorno laboral.

4.2 Satisfacción laboral

En ese mismo contexto Robbins y Judge (2009) hacen una interrogante de ¿cómo se mide el concepto de satisfacción laboral en el trabajo? hay dos enfoques que se utilizan con más frecuencia son una calificación global única, y otra que es la suma de cierto número de facetas del trabajo. Como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1 Enfoques sobre ¿cómo se mide la satisfacción en el trabajo

Enfoque	Descripción
Calificación global única	Se trata de solicitar a los empleados que respondan a una pregunta como ser: “Si considera todo lo que involucra, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo?”. Este tipo de preguntas se califican con una puntuación entre 1 y 5 como ser una escala de Likert respuestas que van de “muy satisfecho” a “muy insatisfecho”.
Suma de cierto número de facetas del trabajo	Este enfoque es más sofisticado. Como lo mencionan Robbins y Judge (2009) “identifica los elementos clave de un trabajo e interroga al empleado sobre sus sentimientos respecto de cada uno. Los factores comunes incluyen la naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros” (p. 84). Los encuestados utilizan una escala estandarizada para evaluar estos factores y luego los investigadores suman dichas calificaciones para obtener la puntuación general de satisfacción laboral.

Nota. Fuente basado en los autores Robbins y Judge (2009), sobre los dos enfoques que miden la satisfacción en el trabajo.

Como mencionan Robbins y Judge (2009) cual es el resultado al desarrollar los dos enfoques que miden la satisfacción en el trabajo:

El método de la calificación global única no consume mucho tiempo, lo que libera a los gerentes para que enfrenten otros asuntos y problemas del lugar de trabajo. Y la suma de las facetas del trabajo les dice dónde existen problemas, lo que hace más fácil que aborden a los empleados descontentos y resuelvan los problemas con más rapidez y precisión (p. 84).

A medida que se va abordando el tema de la satisfacción en el trabajo, surgen cuestiones que ayudaran a entender este concepto, como ser: ¿Cuál es el nivel de satisfacción de empleados o colaboradores en los centros de trabajo?, ¿Qué tan satisfecha se encuentra los empleados con su puesto de trabajo que desempeña en una empresa?, en varios estudios realizados en países de Norte América y países desarrollados, los resultados suelen ser que “efectivamente” se encuentran satisfechas. Así mismo otras investigaciones indican que la satisfacción laboral fluctúa significativamente dependiendo del aspecto específico del trabajo del que se esté hablando.

En realidad, la satisfacción laboral se encuentra fuertemente ligada al disfrute del trabajo en sí mismo, más que a otros factores como el salario, las oportunidades de progreso, la supervisión o los compañeros. Sin embargo, el salario juega un papel importante en la satisfacción laboral, especialmente para personas en situación de pobreza o que residen en países con bajos ingresos. Como lo menciona Robbins y Judge (2009) en una encuesta realizada por UCLA y el Consejo Americano para la Educación encontró que, para muchos empleados nuevos, la estabilidad financiera es prioritaria sobre otras metas como ayudar a otros o desarrollar una carrera académica.

La satisfacción laboral no se limita únicamente a las condiciones de trabajo; la personalidad también desempeña un papel importante. Las personas con una autoimagen menos positiva tienen menos probabilidades de disfrutar de su trabajo. Aunque el dinero no garantiza la felicidad, aquellos que tienen una percepción positiva de sí mismos tienden a estar más satisfechos con su trabajo que aquellos con una autoevaluación negativa.

Robbins y Judge (2009), explican el efecto que tienen los empleados insatisfechos y satisfechos en el lugar de trabajo, “cuando a los empleados les gusta su trabajo hay consecuencias, y también cuando les disgusta. Una estructura teórica acerca de los comportamientos de –salida-voz-lealtad-negligencia– es útil para comprender las consecuencias de la insatisfacción”.

Tabla 2 Respuestas a la insatisfacción en el trabajo

Respuestas	Definición
Salida	Comportamiento dirigido hacia salir de la organización, en busca de un puesto nuevo o por renuncia.
Voz	Tratar en forma activa y constructiva de mejorar las condiciones, inclusive con

Lealtad	sugerencias de mejora, análisis de los problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical. Espera pasiva pero optimista de que las condiciones mejoren, inclusive hablando por la organización ante críticas del exterior y con la confianza de que la administración está “haciendo las cosas correctas”.
Negligencia	Permitir pasivamente que las condiciones empeoren, inclusive con ausentismo o impuntualidad crónicos, poco esfuerzo y mayor tasa de errores.

Nota. Respuestas a la insatisfacción en el trabajo. Extraído de “Comportamiento organizacional”, de Robbins y Judge, 2009, p. 87.

En la tabla 2, se puede observar que los comportamientos de rendimiento, como la productividad, el ausentismo y la rotación, se agrupan en los comportamientos de salida y negligencia. No obstante, este modelo también abarca los comportamientos de voz y lealtad de los empleados, los cuales se consideran constructivos ya que permiten a los trabajadores o colaboradores de una institución a manejar situaciones desafiantes o mejorar las condiciones laborales.

Estos cuatro comportamientos dan respuesta de la satisfacción y de la insatisfacción en los colaboradores, y que difieren de varias maneras. Como lo mencionan Robbins y Judge (2009), influye en el desempeño, en la rotación de los colaboradores ausentismos, que los empleados satisfechos no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que también contribuyen positivamente a la organización y ayudan a sus compañeros. Esto se debe a que estén motivados por la gratitud y el deseo de reciprocidad en cuanto a las experiencias positivas que han tenido en la empresa. A diferencia de quienes están insatisfechos suelen hacer lo contrario de lo expuesto en los reglones anteriores.

Vallejo (2010) afirma que, “la mejor forma de alcanzar la satisfacción laboral es controlando todos aquellos aspectos que producen insatisfacción y procurando ambientes de trabajo que favorezcan las buenas relaciones interpersonales, donde los jefes ejerzan un liderazgo acorde a las necesidades de la situación” (92).

4.3 Factores que conducen a niveles de altos de satisfacción de los empleados

Robbins y Judge (2009), después de revisar las pruebas, han identificado cuatro factores que contribuyen a altos niveles de satisfacción laboral entre los empleados: labor que plantee retos mentales, recompensas equitativas, condiciones apropiadas de trabajo y compañeros colaboradores. Lo interesante es que cada uno de estos factores está bajo el control de la administración. En otras palabras, la clave para mantener a tus empleados felices y satisfechos en su trabajo está en manos de la gerencia. De los cuales se mencionan continuación:

La satisfacción laboral es un aspecto clave para los empleados y se basa en varios factores. Uno de ellos es tener un trabajo que les permita poner en práctica sus habilidades y aptitudes, con tareas variadas y libertad para desempeñarse. Además, es importante contar con retroalimentación sobre su desempeño. Este tipo de trabajo plantea retos mentales y es altamente valorado por los trabajadores.

Otro factor importante es contar con un sistema de pago justo y equitativo, que cumpla con las expectativas del empleado y sea claro y transparente. Cuando el pago se percibe como justo, en base a las demandas del puesto y el nivel de aptitud individual, se genera satisfacción laboral.

También es fundamental contar con condiciones de trabajo apropiadas, como instalaciones limpias y modernas, herramientas y equipos adecuados y un entorno físico seguro y cómodo. Los empleados prefieren trabajar cerca de casa y en un ambiente agradable que les permita hacer un buen trabajo.

Por último, la interacción social es un aspecto importante para la mayoría de los empleados. El trabajo no solo se trata de dinero y logros tangibles, sino también de la interacción con los compañeros de trabajo y la sensación de pertenencia a un equipo. Todo esto contribuye a la satisfacción laboral y a un ambiente de trabajo positivo. No es de extrañar que tener colegas amigables y colaboradores conlleve a un aumento en la satisfacción laboral. Además, el comportamiento del jefe es un factor clave en la satisfacción de los empleados. Según diversos estudios, los empleados se sienten más satisfechos cuando su supervisor es comprensivo y amistoso, reconoce su buen desempeño, escucha sus opiniones y muestra un interés personal por ellos. En definitiva, la relación y el trato humano dentro del ambiente laboral son fundamentales para el bienestar y la felicidad de los trabajadores (p.93).

Como lo menciona Guízar (2013), Según el modelo de equidad de J. Stacy Adams, los trabajadores tienden a comparar los recursos que aportan con las recompensas que reciben,

así como con las de otros colegas en el mismo nivel jerárquico. En relación con “la planificación de la carrera en la organización, se debe distinguir entre carrera profesional, historial profesional, objetivos profesionales, planeación de la carrera profesional y desarrollo profesional” (p. 257).

Existen cinco factores que permiten que los empleados se desempeñen profesionalmente dentro de la organización:

- Igualdad de oportunidades.
- Apoyo del jefe inmediato.
- Conocimiento de las oportunidades.
- Interés del empleado.
- Satisfacción profesional.

Además, como lo menciona Guízar (2013), “las anclas de carrera ayudan a los empleados a encontrar la dirección que les permitirá crecer dentro de la empresa, y existen cinco tipos: técnica, gerencial, autónoma, creativa y de seguridad”.

En la misma línea Vallejo (2010), propone los principales factores que determinan la satisfacción laboral:

- El reto del trabajo
- Los sistemas de recompensa justas
- Las condiciones favorables de trabajo
- Los colegas que brinden apoyo
- La compatibilidad entre personalidad-puesto de trabajo.
- La naturaleza del puesto (p.77)

Así mismo Guízar (2013) afirman que:

Las recompensas organizacionales, como los pagos, promociones y otros beneficios, son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño. Por ello, los expertos en Desarrollo Organizacional se preocupan cada vez más por atender el diseño e implantación de dichos sistemas.

Este reciente interés por el sistema de recompensas como intervención se origina parcialmente en las investigaciones sobre calidad de vida en el trabajo. Esta nueva perspectiva considera las recompensas como una parte integral de las organizaciones y sugiere que las mismas podrían ser congruentes con otros sistemas y prácticas organizacionales, como el análisis de la estructura organizacional, la filosofía de relaciones humanas de la alta dirección, diseño del trabajo, etcétera (p. 246).

En la misma línea, Guízar (2013) enfatiza que las recompensas son un potente estímulo para aumentar la satisfacción y el desempeño de los empleados. Numerosas investigaciones respaldan que los trabajadores esperan que las recompensas sean suficientes para cubrir todas sus necesidades. De lo contrario, no se sentirán a gusto ni satisfechos en la organización, pues tienden a comparar sus sistemas de recompensas con los de otras empresas.

Los sistemas de recompensas mejoran la eficacia organizacional de cuatro maneras:

1. Motivan al personal a integrarse en la organización.
2. Influyen en él para que acuda a su trabajo con gusto.
3. Lo motivan a actuar de manera positiva.
4. Refuerzan la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros (p. 246).

Para ello se puede ofrecer otros tipos de beneficios para los trabajadores, que logren un nivel superior en la satisfacción laboral, se pueden mencionar algunas, como ser: seguros de vida, prestaciones independientes de las tareas, horarios flexibles, áreas de comedores, apoyo educativo o financiero, gastos por traslados de sucursales y bonificaciones o reconocimientos.

Robbins y Judge (2009), menciona que existen evidencias de como los niveles de satisfacción laboral ha disminuido en los últimos años en el trabajo en los Estados Unidos. “Atreves de la Conference Board, que encuesta grandes números de trabajadores cada año, reporta los porcentajes siguientes de individuos que afirman estar al menos moderadamente satisfechos con sus empleos: 1987 61%, 1995 59% ,2000 51% ,2005 52% y para el 2006 47%” (p. 83).

Los autores Robbins y Judge (2009), afirman que:

Sólo uno de cada cinco empleados está satisfecho con los planes de ascensos y bonos de su empresa. La satisfacción es aún menor entre los trabajadores con ingresos más altos. Aunque los trabajadores estadounidenses siguen relativamente satisfechos, los niveles de satisfacción están disminuyendo. Esto se debe en parte a que muchas empresas están reduciendo su tamaño para aumentar la productividad, lo que implica una mayor carga de trabajo para los empleados restantes. Además, los recortes de personal afectan negativamente la moral de los trabajadores que se quedan, ya que tienen que asumir las tareas de los despedidos y se preocupan por su propia estabilidad laboral. Sólo uno de cada cuatro

empleados cree que su organización es leal, lo que contribuye al deterioro de las actitudes en el lugar de trabajo (p. 83).

4.4 Investigaciones de la satisfacción laboral en Latinoamérica

Barba (2011), en la investigación desarrollada en instituciones educativas de la APC-SUR en Lima Perú, cuyo objetivo principal es identificar los diferentes predictores que influyen en la satisfacción en los docentes. Para el desarrollo de esta investigación se utilizó un formulario que tuvo una previa revisión y validación de expertos en el área. Así mismo se solicitó apoyo a los directivos para la aprobación del instrumento para la aplicación a los docentes de los institutos del APC-SUR.

La participación de los docentes fue del 100%, siendo esta una población total de 60 docentes. Para el análisis de los datos y discusiones se utilizó un software estadístico de SPSS, el cual permitió la organización y procesar los resultados estadísticos obtenidos de las respuestas de los docentes, también se utilizó la técnica de regresión lineal múltiple con el método Stepwise. En la validación de la hipótesis, se tomó en cuenta un nivel de intervalo de confianza de un 5% para el estudio de cuatro variables externas consideradas en el estudio, siendo estas: ambiente laboral, supervisión, reconocimiento y un trajo justo y equitativo.

Barba (2011), concluye que, de las cuatro variables estudiadas, tres de ellas si resultan que son predictoras en cuanto a la satisfacción de los docentes: ambiente laboral, supervisión y reconocimiento, a diferencia de la cuarta variable de un trajo justo y equitativo no se considera predictora de la satisfacción laboral en los docentes de estos institutos.

El estudio presenta los resultados cualitativos recopilados a través de una pregunta incluida en la sección I del cuestionario aplicado a la población. Esta pregunta estaba directamente relacionada con la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados muestran que el 64% de los docentes encuestados expresaron estar completamente satisfechos con su trabajo, mientras que el 26% indicó lo contrario, es decir, no estar satisfechos.

Además, el estudio también incluye los resultados cualitativos de las variables analizadas, así como las respuestas obtenidas a través de la pregunta formulada en la sección I del cuestionario aplicado.

Otro estudio realizado en Venezuela por Bastardo (2014), trata sobre la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guyana, en el marco teórico destaca el comportamiento organizacional y la actitud laboral en referencia al comportamiento organizacional dentro de la institución. Para el desarrollo de la investigación

se basa en factores determinantes de la satisfacción laboral según Robbins (1988). La población de estudio fue de 381 empleados que forman parte de la UNEG de las siete sucursales que está formada la universidad y la muestra final fue de 112 empleados, que representa el 29% de la población.

El instrumento utilizado fue la “Escala de satisfacción laboral”, estructurado en tres módulos y cinco factores como indicadores para el desarrollo del estudio. Bastardo (2014), concluye mediante los resultados obtenidos se considera que los empleados de la UNEG se sienten laboralmente satisfechos.

Un estudio realizado en Argentina por Salessi y Omar (2017), trata sobre “satisfacción laboral, mediante un modelo explicativo en variables disposicionales”, el desarrollo de la investigación comprende un estudio empírico, cuantitativo y transversal. La muestra fue de 575 personas con una edad promedio de 34 años. El instrumento utilizado fue un cuadernillo formado por escalas utilizando un instrumento de medición para cada variable, mediante el modelo de medición múltiple moderada, cuyas variables estudiadas fueron: satisfacción laboral, capital psicológico, inteligencia emocional, estrategias de regulación emocional y cinismo organizacional.

Como lo mencionan Salessi y Omar (2017) al analizar los resultados obtenidos, se puede tomar una postura respecto a la influencia de cada variable. De esta manera, se confirman las relaciones entre el capital psicológico, la inteligencia emocional, el cinismo organizacional y la satisfacción en el trabajo, tal como se ha señalado en investigaciones previas.

El presente estudio evidencia que las estrategias de regulación emocional median las relaciones entre las variables, y que ciertos rasgos de personalidad moderan dichas relaciones. Los resultados indican que los recursos psicológicos y las competencias emocionales tienen efectos indirectos positivos sobre la satisfacción laboral, mientras que la influencia del cinismo organizacional a través de cada mediador es negativa. Estos hallazgos pueden interpretarse a la luz de la teoría de conservación de recursos de (Hobfoll, 2011, citado por Salessi y Omar, 2014), “la cual postula que las personas se esfuerzan por obtener, construir y preservar recursos en la medida en que les permiten adquirir otros recursos adicionales”.

Los trabajadores con alto capital psicológico e inteligencia emocional buscarían preservar su estado mental positivo. Por lo tanto, cuando se trata de seguir ciertas reglas (tácitas o explícitas) sobre cómo expresar emociones en el trabajo, estos empleados intentarían utilizar estrategias que les permitan proteger y hasta generar nuevos recursos

personales. En otras palabras, los trabajadores emocionalmente inteligentes y resilientes tratarían de mantener su bienestar psicológico al cumplir con las normas de expresión emocional en el lugar de trabajo, incluso si eso significa desarrollar nuevas fortalezas para hacer frente a los desafíos emocionales.

Salessi y Omar (2017), afirman la relación entre capital psicológico, inteligencia emocional, cinismo organizacional y satisfacción laboral, y muestra cómo estrategias de actuación emocional y rasgos de personalidad moderan estas relaciones. Los recursos psicológicos y competencias emocionales aumentan la satisfacción laboral, mientras que el neuroticismo reduce el efecto positivo del capital psicológico y la inteligencia emocional.

Martínez (2017), realizó un estudio sobre “La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en America Latina”. La investigación se llevó a cabo en 15 países de Latinoamérica la cual tienen como participación en la tercera edición del estudio regional comparativo y explicativo (TERCE) de la UNESCO.

El desarrollo de la investigación fue a través de los datos que se obtuvieron del estudio de la (TERCE) de la UNESCO, el cual consiste en la descripción del nivel de aprendizaje de los estudiantes de primaria que comprende los grados de tercero a sexto. Con la aplicación de las pruebas de rendimiento y otros cuestionarios adecuados al contexto de los estudiantes, padres de familia y docentes, se estudiaron las siguientes variables: “conocer la relación entre la satisfacción laboral del docente, la dirección escolar y el clima escolar”.

Como lo describe Martínez (2017), en la siguiente tabla de detalla los resultados de cada una de las variables estudiadas en la investigación:

Tabla 3 Variables estudiadas “La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina”.

Variable estudiada	Resultados
Varianza de la satisfacción Laboral del docente	<p>Como lo mencionan Martínez (2017):</p> <p>Los resultados del primer modelo, conocido como modelo nulo, se presentan en la tabla 3. La variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes se distribuye entre la escuela y el país. Se observa un coeficiente de correlación intraclase de 0,115, lo que indica que el 11,5% de la variabilidad en la satisfacción</p>

	<p>laboral de los docentes está asociada al país, mientras que el 88,4% está relacionada con la escuela en la que trabajan. Las variables identificadas a nivel de escuela y país serán útiles para explicar la variabilidad en ambos niveles.</p> <p>De acuerdo con los datos obtenidos, se observa que los docentes con más experiencia y los que realizan formación continua muestran mayor satisfacción laboral. Además, aquellos que trabajan en escuelas con un nivel socioeconómico y cultural más alto, así como en ciudades grandes, tienden a estar más satisfechos con su trabajo.</p>
<p>Satisfacción laboral del docente y la dirección Escolar</p>	<p>En el segundo modelo de estudio según Martínez (2017), incluyen la variable de dirección escolar y como esta influye en la satisfacción laboral, en los resultados obtenidos, las variables relacionadas con la experiencia y formación del director escolar contribuyen significativamente a explicar la satisfacción laboral de los docentes. Tener un director con experiencia en el cargo aumenta la satisfacción de los docentes. Además, los docentes muestran mayor satisfacción en escuelas con directores con estudios universitarios en comparación con aquellos con estudios básicos no universitarios.</p> <p>Sin embargo, al incluir las variables del director en el modelo, la varianza explicada entre escuelas es prácticamente nula en comparación con el modelo anterior. Esto</p>

	<p>sugiere que el director no es un factor crítico para explicar la satisfacción de los docentes con su trabajo, y que existen otras variables importantes a nivel de escuela que aún no se han incluido en el modelo.</p>
<p>Satisfacción laboral del docente y clima escolar</p>	<p>Como lo afirma Martínez (2017), el modelo final busca analizar la relación entre el clima escolar y la satisfacción laboral de los docentes. En el modelo 4, se eliminaron variables no significativas y se añadieron aspectos como el ambiente laboral, el apoyo de la dirección escolar, las relaciones entre profesores, el apoyo de las familias, la percepción de violencia en la escuela y el clima en el aula.</p> <p>Se encontró que el apoyo de las familias y la violencia en la escuela no influyen significativamente en la satisfacción laboral de los docentes. En cambio, el clima en el aula, el apoyo de la dirección, las relaciones entre profesores y el ambiente laboral son elementos críticos que impactan de manera significativa en la satisfacción laboral.</p> <p>Estos resultados resaltan la importancia de las relaciones entre docentes y la dirección para fomentar la satisfacción laboral, así como el papel crucial del aula como un entorno que facilita la enseñanza y el aprendizaje.</p>

Nota. Adaptado de “archivos analíticos de políticas educativas”; vol. 25, No.80.

El clima escolar es más importante que las características del director para explicar la satisfacción laboral de los docentes. Las variables relacionadas con el clima escolar tienen un impacto mayor en la satisfacción laboral que las variables del director. El estudio destaca la importancia de promover la formación continua de los docentes y regular la formación de los

directores escolares. También se enfatiza la importancia de cuidar el clima escolar para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.

Se encontró que cuatro variables de clima escolar tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral, mientras que solo dos variables relacionadas con el director escolar son significativas. Además, las variables de clima escolar tienen un impacto mayor en la satisfacción laboral que las variables del director escolar. El coeficiente de correlación indica que el modelo que incluye variables de la dirección escolar explica solo un 0,8% más de la satisfacción laboral que el modelo anterior que solo incluía variables de ajuste.

Un estudio realizado por (Ramírez y D'Aubeterre, 2007 citado por Martínez, 2017) en Venezuela, destaca la importancia del clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes. Factores como el ambiente laboral, el apoyo de la dirección, la relación entre profesores y el clima en el aula son fundamentales. Se sugiere que los políticos promuevan la formación continua de los docentes y regulen la formación de los directores escolares. Además, Martínez (2017) concluye que los directores deben cuidar el clima escolar para mejorar la satisfacción de los docentes. Es importante que los directores escolares reconozcan y comprendan las necesidades de los docentes para poder apoyarlos y aconsejarlos en la mejora de su práctica, su liderazgo es fundamental para mejorar el clima escolar.

Otra investigación realizada por Tomás et al. (2019), tiene como objetivo examinar un modelo que explique y relacione diversos factores laborales (como el clima, las condiciones, el apoyo, el compromiso y las necesidades) con la satisfacción de los docentes en la República Dominicana. Los autores plantean que el burnout y el engagement actuarán como mediadores entre esos antecedentes y la satisfacción laboral. En última instancia, el objetivo es establecer un marco teórico sólido que permita diseñar estrategias para mejorar la satisfacción de este grupo de trabajadores.

El desarrollo de la investigación fue con un total de 978 docentes dominicanos, La encuesta consistía en preguntas sobre el trabajo y datos personales. Todas las preguntas se midieron en una escala de cinco opciones. Un comité de expertos designados por el MINERD adaptó las preguntas al contexto docente. Para esta investigación, se usaron las siguientes escalas:

Tabla 4 Escalas de medición sobre la satisfacción laboral

Escalas	Descripción
---------	-------------

Escala Q-Labors	Casas et al. (2002), citado por Tomás et al (2019) hacen mención de que trata esta escala: “Posee 45 ítems que evalúan la calidad de vida laboral mediante ocho factores: relaciones jerárquicas, relaciones interpersonales, realización personal, planificación y gestión, horario y vida personal, medio físico y tecnológico, carga laboral y preocupación de la dirección.”
Escala de Compromiso Ocupacional	Blau (2009), citado por Tomás et al (2019) “Evalúa, mediante 21 ítems, el compromiso de los profesores con la organización según cuatro factores: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso por costos acumulados y compromiso por alternativas limitadas”.
Escala de apoyo social	Esta escala fue diseñada específicamente para este estudio por un grupo de expertos seleccionados por el Ministerio de Educación de República Dominicana. Mide tres aspectos del aprecio y apoyo percibido a través de 18 preguntas: “la apreciación y apoyo recibido de los estudiantes, la apreciación y apoyo recibido de los padres de familia, y la apreciación y apoyo recibido de la comunidad en general.”
Inventario de Burnout de Maslach-Forma General	“Evalúa el burnout mediante 16 ítems que forman tres dimensiones: desgaste emocional, eficacia profesional y despersonalización”.
Escala de Utrecht de Implicación en el Trabajo	“Esta escala evalúa el engagement mediante 17 ítems que forman tres factores: vigor, dedicación y absorción. Se añadió un

	factor de segundo orden, engagement, compuesto por los otros tres”.
Escala de Satisfacción Laboral Global	“Evalúa la satisfacción laboral global mediante 15 ítems que forman dos factores: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca, con fiabilidades respectivamente de .81 y .79”.

Nota. Adaptado de “Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales”, de Revista Colombiana de Psicología, 2019, p. 68-89.

Tomás et al (2019), afirman que:

La satisfacción laboral de los docentes dominicanos está estrechamente ligada a su satisfacción vital, lo que tiene un impacto significativo en la calidad de vida. En este sentido, el contexto escolar en el que se desarrolla el trabajo docente no solo influye en la satisfacción laboral y la calidad de vida de los profesores, sino que también afecta directamente la calidad educativa de los estudiantes. Por lo tanto, es crucial considerar todos estos factores y sus consecuencias al diseñar futuras políticas educativas que promuevan el bienestar y el éxito de los docentes y los estudiantes (p.73).

Otro estudio realizado por Avendaño et al. (2021), trata sobre “Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos”, el desarrollo de la investigación fue mediante la aplicación de una encuesta con 33 preguntas, el nivel de escala utilizado fue el de Likert con cinco niveles de respuesta.

En el análisis y discusión por Avendaño et al. (2021), observaron que los docentes encuestados tienen una percepción favorable sobre los factores extrínsecos asociados a su satisfacción laboral, como la comunicación con la comunidad académica y la autonomía de cátedra. Sin embargo, hay insatisfacción con la baja remuneración y las limitadas oportunidades de ascenso. En cuanto a los factores intrínsecos, los docentes valoran la responsabilidad en la formación de los estudiantes y la autonomía en su trabajo, pero rechazan las limitaciones impuestas por la educación a distancia.

Los factores extrínsecos e intrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de los docentes. En cuanto a los factores extrínsecos, se encontró que aproximadamente la mitad de los docentes encuestados tienen una percepción favorable sobre aspectos como la comunicación e integración con la comunidad académica, el manejo de su jornada laboral y

la autonomía de cátedra. Sin embargo, alrededor del 38% manifestó rechazo a la baja remuneración económica y las limitadas oportunidades de ascenso.

En relación con los factores intrínsecos, cerca del 49% de los docentes tiene una postura favorable hacia la responsabilidad en la formación integral de los estudiantes y la autonomía de cátedra. No obstante, la mitad de los docentes enfrenta limitaciones para implementar totalmente sus habilidades pedagógicas debido a la falta de acceso de los estudiantes a recursos tecnológicos durante la educación no presencial.

En conclusión, Avendaño et al. (2021) afirman que, la satisfacción laboral de los docentes se relaciona más con aspectos subjetivos como el interés, la autonomía y las oportunidades de promoción profesional, que con aspectos objetivos como la contratación y las responsabilidades disciplinares. Los docentes reconocen haber conservado su autonomía de cátedra, lo que les ha permitido libertad en la selección de recursos, prácticas evaluativas y desarrollo de sus cursos.

En Lima se realizó un estudio por Limaymanta y Turpo (2021), trata sobre “Los factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario”. Estos autores mencionan que:

Es fundamental que cada carrera esté relacionada con nuestras pasiones y motivaciones, ya que ocupa gran parte de nuestro tiempo y vida. Este artículo se enfocó en examinar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesores de dos universidades en Lima, Perú: una pública y otra privada. Se utilizó una metodología cuantitativa con diseño transversal y correlacional, sin experimentación. Se aplicó un cuestionario sobre satisfacción laboral en 2018, que cumplía con los criterios de validez y confiabilidad, a 98 profesores ordinarios. Los datos fueron analizados con técnicas de estadística descriptiva e inferencial, como la prueba t, U de Mann-Whitney, ANOVA y la correlación de Spearman (p. 1).

Para el desarrollo de la investigación los autores por Limaymanta y Turpo (2021) se plantearon tres objetivos, “el cumplimiento del primer objetivo implica un análisis descriptivo, mientras que para el segundo y tercero, es pertinente un análisis inferencial con el planteamiento de tres hipótesis basadas en la revisión de la literatura”.

Limaymanta y Turpo (2021), realizaron sus conclusiones de acuerdo a cada objetivo planteado en la investigación, las cuales fueron las siguientes:

En los resultados del primer objetivo se observó que el profesorado en ambas universidades se encuentra satisfecho, unas de las variables con valoraciones negativas fue

la de compensaciones percibidas en el ámbito de la docencia. “Es decir, no existe igualdad en el reconocimiento económico entre colegas, sino insatisfacción, dado que las remuneraciones están por debajo del promedio de otras universidades y que no estarían en proporción a la cantidad de trabajo que realizan”. Para el segundo objetivo se planteó realizar una comparación entre la satisfacción laboral de la facultad de derechos en la universidad privada como en la pública, Limaymanta y Turpo (2021), afirman lo siguiente:

Que no existe una diferencia significativa entre los niveles de Satisfacción Laboral del profesorado de las facultades de Derecho de ambas universidades. No obstante, si se compara la Satisfacción Laboral con cada una de las cinco dimensiones (reconocimiento, condiciones de trabajo, logro, compensación y oportunidades de promoción) se encuentra diferencia significativa de los niveles de SL en la dimensión condiciones de trabajo (p. 17).

Esto se debe a las diferencias que existe en las condiciones de trabajo entre ambas universidades, como ser: “a las condiciones materiales como luz artificial, equipos y ventilación; condiciones del entorno ambiental; condiciones organizativas de horarios laborales; condiciones de seguridad y limpieza”.

En cuanto al tercer objetivo estudiado trataba sobre la relación que existe entre factores de edad, sexo, categoría laboral, con la satisfacción laboral del profesorado. De acuerdo con los resultados no existe una relación significativa entre estos factores y la satisfacción laboral.

En relación con los resultados obtenidos en la investigación Limaymanta y Turpo (2021), proporcionaron algunas indicaciones como puntos de mejora o propuestas y de esa manera mejorar la satisfacción laboral del profesorado en ambas universidades de Lima, Perú. Respecto a la variable compensación los autores proponen que las autoridades del Gobierno peruano desarrollen estrategias de aumentos de salarios de manera progresiva. En relación con la variable condiciones de trabajo, los autores sugieren que dar a conocer al profesorado sobre los deberes, derechos y las condiciones laborales que estos deben tener. “Asimismo, el estado y las universidades deberán intervenir en la gestión de mejora de la infraestructura, promover la comunicación interna entre docentes y generar empatía para incrementar los niveles de SL y, por tanto, de la calidad de la enseñanza”.

Investigación realizada por Arias et al. (2022), trata sobre la satisfacción laboral en docentes de educación superior, tuvo como objetivo la revisión de estudios y literatura sobre este tema con relación a la emergencia sanitaria del COVID-19 y como influyó en la satisfacción de los docentes. Para el desarrollo de la investigación, se realizaron análisis de manera crítica, y el cumplimiento de los parámetros establecidos:

Estar en las bases de datos seleccionadas para la búsqueda de información para la construcción del respectivo artículo, en este caso, Scopus y ScienceDirect, estar escrito en el idioma español, y en cada uno de los artículos preseleccionados debía estar inmersa la temática de satisfacción laboral de docentes de educación superior, debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 entre el año 2019 y 2021 (p. 67).

Los hallazgos y conclusiones de la investigación de Arias et al. (2022), fueron los siguientes:

Se concluye que, la población de empleados inmersa en cada uno de los estudios anexados en este artículo de revisión se encuentra insatisfecha en aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos con relación a su empresa y actividades laborales, implicando con esto al área de talento humano de la organización y estableciendo que se deben reiterar los compromisos contractuales a través de medios de comunicación efectivos. Se puede afirmar que, los docentes de educación superior, durante la pandemia del Covid-19, se vieron afectados negativamente por factores como, oportunidades mínimas de promoción, las cuales aplican para cierto número de docentes y no para todos los docentes en general (p.76).

Portugal et al. (2022), realizaron una investigación sobre la “Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios”. El estudio se desarrolló mediante las dimensiones de la gestión administrativa de (Stoner et al. 2010 citado por Portugal et al. 2022), como ser: planificación, organización, dirección y control. Con respecto a la variable de la satisfacción laboral, se enfocó en las teorías de los dos factores de Herzberg (1967) y el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo propuesto por Lawler (1973) y las dimensiones de la satisfacción laboral de Robbins (2004).

Portugal et al. (2022), afirman lo siguiente:

De acuerdo con las evidencias estadísticas, existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,731. Del mismo modo sucede con la dimensión planificación, organización, dirección y control (p. 70).

Las investigaciones en Latinoamérica sobre la satisfacción laboral en los docentes han abordado la importancia del liderazgo, la relación entre el liderazgo y la motivación del profesorado, así como el estudio del clima escolar y su impacto en la eficacia del docente iberoamericano. Estos estudios han revelado que los docentes menos satisfechos experimentan estrés y presión por el trabajo. A nivel nacional, se han realizado investigaciones

en países como Argentina, Colombia, Rep. Dominicana, México, Perú y Venezuela, que han analizado la satisfacción laboral de los docentes en relación con aspectos como las oportunidades de formación profesional, el apoyo recibido por parte de los directores, y el reconocimiento del equipo directivo de las escuelas.

Además, se ha encontrado que factores como el ambiente laboral y la competencia profesional influyen en la satisfacción laboral de los docentes. Estos estudios resaltan la importancia de comprender y mejorar la satisfacción laboral de los docentes para promover un ambiente educativo más efectivo y de calidad.

Guízar (2013), hace referencia de una investigación desarrollada por la revista de negocios de Expansión en una edición publicada en el mayo del año 2012, el cual hace mención de las empresas que han sido reconocidas como las mejores empresa en el país de México, esto por un estudio realizado en base al clima laboral de dichas empresas, esto se debe a que las empresas reconocen a su capital humano es lo más importante de sus empresas ya que con ellos logran llegar a los objetivos que se proponen como empresas y organizaciones.

Así mismo, hace una pregunta para conocer ¿cómo estas empresas logran captar ese capital humano, mantener la lealtad de sus colaboradores, su satisfacción laboral y elevados márgenes de calidad?, ¿Por qué han conseguido estas empresas la lealtad de sus colaboradores, satisfacción en el trabajo y altos estándares de calidad?, Guízar (2013) menciona a dos empresas:

Cooperativa Cruz Azul en México o NH Hoteles en España han obtenido esta ambiciosa fórmula para el éxito. La Cooperativa Cruz Azul ha priorizado el desarrollo de competencias y la salud ocupacional, lo cual les ha permitido ofrecer a sus empleados una amplia gama de beneficios, como fondos de pensiones y jubilaciones, gastos médicos, subsidios por incapacidades, becas para socios y sus hijos, guarderías infantiles y actividades educativas, culturales y deportivas. Por otro lado, NH Hoteles ha desarrollado un programa de Gestión del Conocimiento, que permite a la cadena hotelera intercambiar experiencias entre el personal ejecutivo y el operativo. Además, en 2011 concluyó su código de ética, que integra principios de la ONU, entre otros. Estos enfoques les han permitido ser más competitivos y ofrecer a sus empleados un entorno laboral favorable, lo cual ha contribuido a su éxito (p. 212).

En general, la satisfacción laboral de los docentes es un tema importante que puede afectar su rendimiento y el rendimiento de los estudiantes. Los estudios mencionados sugieren que la satisfacción laboral de los docentes está relacionada con factores como las oportunidades de formación profesional, el apoyo de los directores y el reconocimiento del

equipo directivo de las escuelas. Además, la satisfacción laboral de los docentes puede verse afectada por las condiciones laborales, como la remuneración, la actividad realizada y las relaciones humanas.

4.4.1 Investigaciones sobre la satisfacción laboral en Honduras

Las investigaciones sobre la satisfacción laboral en los docentes en Honduras son limitadas, pero existen estudios que han analizado este tema en el contexto nacional. Un estudio realizado por Valdez y Romero (2022) adaptó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral para categorizar la satisfacción laboral de los docentes universitarios en Honduras, que durante la pandemia Covid-19 obligó a la educación superior adaptarse a los nuevos métodos de enseñanza mediante la teledocencia.

El desarrollo de la investigación fue con una muestra de 146 docentes que forman parte del nivel superior de universidades públicas y privadas. Se aplicó un cuestionario de “Forms” con ocho dimensiones según la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral, fueron las siguientes: “relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo directivo”.

Valdez y Romero (2022), concluyen que, de acuerdo con los resultados obtenidos con las ocho dimensiones de la Escala Multifuncional de la Satisfacción Laboral en docentes, para el profesorado universitarios en Honduras, se observó que existe un nivel alto en cuanto a la satisfacción laboral, sin embargo, existe un porcentaje del profesorado que no se encuentra satisfecho. Como se observa en el siguiente párrafo:

El texto menciona que las relaciones interpersonales de los docentes con compañeros, alumnos y personal directivo son mayoritariamente positivas con un 94% de satisfacción y un 6% de insatisfacción. Respecto al desempeño profesional, las actividades, motivación y autonomía de los docentes obtienen un 94% de satisfacción y un 6% de insatisfacción, destacando que tienen un 74% de autonomía en su trabajo. En cuanto a las condiciones laborales, como información, oportunidades de desarrollo y remuneración, estos aspectos generan un 79% de satisfacción y un 21% de insatisfacción, siendo las promociones y mejoras salariales los puntos más mencionados. En la valoración del trabajo realizado, los docentes se sienten en un 94% satisfechos y un 8% insatisfechos, notándose que un 9% no está contento con cómo el equipo directivo valora su trabajo. Respecto a la participación en decisiones, un 86% de los docentes están satisfechos y un 14% no satisfechos. Los

factores organizacionales como el respeto a normas y al ambiente laboral son mayoritariamente positivos con un 91% de satisfacción y un 9% de insatisfacción. En cuanto al ambiente físico para la teledocencia, la ventilación e iluminación satisfacen al 93% y un 7% no está satisfecho. Finalmente, el equipo directivo de las instituciones educativas superiores es mayormente bien valorado por los docentes con un 89% de satisfacción, aunque un 11% siente insatisfacción en aspectos como equidad de trato y apoyo (p. 688).

Los resultados mostraron que la mayoría de los docentes encuestados estaban satisfechos con sus condiciones laborales, como información, oportunidades de desarrollo, promociones, nivel laboral, remuneración, cantidad de trabajo y ascenso salarial. Además, el estudio encontró que la mayoría de los docentes participantes tenían un alto nivel de satisfacción al trabajar desde su casa, ya que las comodidades ofrecidas por la teledocencia fueron ventajosas en comparación con el trabajo presencial.

4.4.2 La educación en Honduras

En Honduras mediante la Secretaría de Educación [SEDUC], (2018), se realizó un informe sobre los “Hallazgos en Honduras por su participación en PISA para el Desarrollo”.

La evaluación de PISA se enfoca en las materias principales de lectura, matemáticas y ciencias, y no solo determina si los jóvenes pueden reproducir conocimientos, sino que también examina hasta qué punto los jóvenes pueden extrapolar lo que ya conocen y aplicar ese conocimiento en escenarios desconocidos, dentro o fuera del centro educativo (p. 3).

Según el informe PISA El 30% de los estudiantes hondureños alcanzan el nivel mínimo en lectura, mientras que solo el 15% lo logran en matemáticas, contrastando con los promedios de la OCDE de 79% y 77%, respectivamente. “Honduras tiene la intención de responder a los hallazgos descritos en este reporte y dar seguimiento a las acciones específicas expuestas al respecto”

El tamaño de las clases puede tener diversos efectos sobre el aprendizaje, uno de los beneficios de las clases pequeñas que suelen mencionarse es que los docentes pueden prestar una mayor atención a cada estudiante, sobre todo a los que más necesitan de ese apoyo académico. Como lo menciona Secretaría de Educación (2018):

PISA 2015 descubrió que, en promedio en los países de la OCDE, los estudiantes de centros educativos con clases más pequeñas tenían más probabilidades de declarar que sus docentes adaptaban las clases a las necesidades y conocimientos de los estudiantes,

ayudaban de manera individualizada a los estudiantes con dificultades y cambiaban la estructura de la lección si a los estudiantes les costaba seguirla (p. 78-79).

La efectividad de los maestros para asegurar que los estudiantes se involucren y aprendan en clase depende directamente de su habilidad para manejar el comportamiento de los alumnos y enfocar sus actividades en el aprendizaje individual de cada uno.

Los maestros son un recurso fundamental en la educación, pero no todas sus cualidades tienen el mismo impacto en el rendimiento de los estudiantes. En Honduras, los maestros de educación básica con calificaciones mínimas y 15 años de experiencia ganan un salario equivalente al 32% del ingreso per cápita del país.

Como lo indica Secretaría de Educación (2018), para que un docente pueda ejercer la profesión de docencia debe hacer lo siguiente: “los datos del sistema muestran que en Honduras se requiere presentar exámenes por concurso para acceder a la formación docente previa al empleo en educación básica y media, al igual que otros sistemas educativos de PISA-D” (p. 79).

La formación del docente es fundamental, por ello Secretaría de Educación (2018), destaca los datos que se proporcionaron en el informe de PISA, afirma que:

Se les preguntó si durante los últimos meses habían estado en alguna actividad o programa de formación para obtener un grado académico; el 76 % respondió que no había estado en ninguna de las actividades mencionadas y un 24 % que sí lo estaba realizando. También se les preguntó si estaban en alguna red docente de profesionalización al respecto, se puede constatar que un 57 % contestó que no pertenecía a una red y un 36 % que sí pertenecía a una red de profesionalización (p. 80).

El estudio de los hallazgos de PISA-D, revela que los maestros en ejercicio tienen poca participación en programas de formación y desarrollo profesional.

4.4.3 Condiciones de infraestructura en las instituciones de educación en Honduras

Con relación a la infraestructura, como lo menciona la Secretaría de Educación (2018) los resultados obtenidos en el informe de PISA, según los directores que fueron parte de este informe de cada centro de educación en Honduras, afirmaron lo siguiente:

Se reportaron que un 17.2 % de los techos estaba en malas condiciones, un 37.7 % que el techo necesita reparaciones menores y un 43.8 % que el techo estaba en buena condición.

También un 7 % afirmó que las paredes estaban en malas condiciones, un 34.4 % que necesitaban reparaciones menores y un 57.3 % que las paredes estaban en buenas condiciones. A los directores se les preguntó sobre los salones de clases, las respuestas de ellos fueron que en un 17.8 % no se contaban con aulas de clases, un 9.3 % que sí tenían aulas, pero en malas condiciones; un 33.8 % que las aulas necesitaban reparaciones menores y 39.1 % que las aulas estaban en buenas condiciones. Las sillas de los estudiantes en un 54 % se reportan en mal estado y un 46 % en buen estado. Un 38 % de las pizarras de marcador se reportaban en mal estado, un 49 % de los centros dijeron no tener estantes para poner libros, un 28 % no tenían diccionarios, un 38 % manifestó que no tenían biblioteca y un 22 % de los docentes no tenían silla, ni mesa para ellos. También se registró que un 27 % de los centros no tenían acceso a computadoras y un 45 % que necesitaban reparaciones. Un 57 % de los centros no tenían conexión a internet, un 43 % no poseía un laboratorio para ciencias y un 34% que los laboratorios necesitan reparaciones (p. 81).

4.5 Investigaciones sobre la satisfacción laboral en Europa

Gargallo (2008), realizó una investigación sobre la satisfacción laboral y sus determinantes en cooperativas, en su desarrollo comparte como fue estudiada la satisfacción en diferentes disciplinas, entre ellas se mencionan las siguientes: la psicología, la sociología, la economía y en la dirección de empresas, para muchos investigadores la satisfacción laboral se ha convertido en un tema importante en los últimos años. Así mismo desarrollo un análisis cuantitativo, el cual constó de un trabajo empírico mediante un modelo de EFQ aplicada a 250 trabajadores entre los socios o no de la cooperativa.

En el Cuestionario se evaluaron diversos aspectos con un total de 50 preguntas, lo cual incluye mediciones para identificar el nivel de satisfacción laboral. En cuanto a los resultados obtenidos en el estudio destacaron los siguientes: El primer aspecto que los encuestado coincidieron que el principal aspecto que influye entre la satisfacción laboral y motivación laboral es la retribución. El segundo factor que tuvo mayor repetición entre los encuestados fue el ambiente de trabajo, el cual influye varios aspectos como ser el entorno laboral, las relaciones entre los compañeros de trabajo y los supervisores o jefes inmediatos. El tercer factor que destacó fue sobre la seguridad en el trabajo y el futuro que tienen dentro de la cooperativa, esto se debe a que en algunas organizaciones cuentan con contratos con duración determinada. El cuarto aspecto que se logró identificar en el cuestionario aplicado es el de las condiciones físicas del trabajo, algunos ejemplos de ello es la exposición a la luz, el ruido. Y el último factor que es considerado influyente en la satisfacción y motivación laboral es el reconocimiento del desarrollo profesional, los empleados necesitan sentirse reconocidos

en su trabajo para que puedan llegar a su máximo potencial y contribuir al éxito de la empresa. La falta de reconocimiento puede llevar a la baja motivación y a la baja productividad. Por lo tanto, reconocer los esfuerzos y las contribuciones de los empleados es crucial para el éxito de la empresa y para el bienestar de los empleados.

Gargallo (2008), concluye en su investigación que, con los resultados obtenidos con el cuestionario, se encontraron diferencias entre los dos grupos estudiado, esto va a depender del sentido de pertenencia que se tiene dentro de la cooperativa, dichos aspectos se deben implementar en las políticas de la empresa, así como mejorar la productividad, disminuir las contracciones por tiempo determinado y formación de los colaboradores, de esta manera lograr la satisfacción de todos los colaboradores.

Un estudio realizado por Rico (2012), publicado en la revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa, sobre la satisfacción laboral de los asalariados de España, el cual tiene como objetivo principal lograr identificar aquellos factores que influyen en la satisfacción laboral, tomando en como atención las diferencias de género y de nacionalidad esto por el crecimiento del flujo migratorio que se encuentran en el territorio de España, siendo este de un 12.3%.

El trabajo de investigación se desarrolló en 4 partes, siendo la primera la metodología econométrica, se desarrolló mediante un modelo de elección múltiple ordenada. Rico (2012), explica que “en el enfoque de la variable latente, que supone que la satisfacción laboral del trabajador depende del valor de una variable que no se observa, variable latente. Esta variable puede ser interpretada como el bienestar esperado que reporta el trabajo”.

La tercera fase de la investigación es sobre lo datos utilizados, el cual fue mediante la utilización de la encuesta de calidad de vida en el trabajo, que la realiza el Ministerios de Trabajo e Inmigración. Como se menciona en dicha investigación el objetivo de la ECVT es proporcionar información estadística que permita investigar la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores ocupados, obtener información estadística continuada sobre la situación sociolaboral de éstos, así como sus percepciones sobre sus condiciones y relaciones laborales. El ámbito geográfico de esta encuesta es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla. El ámbito poblacional queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares.

Para la cuarta y quinta fase de la investigación detalla los resultados y las conclusiones de la investigación. Unos de los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado es que los hombres tienen un nivel menor de satisfacción a diferencia de las mujeres. Otras variables que fueron consideradas en los estudios son las siguientes: edad, integración de la

familia (hijos), antigüedad, educación, remuneraciones, jornada laboral, puestos de trabajos, formaciones, relaciones laborales. De acuerdo con los resultados obtenidos Rico (2012) estableció el perfil que cumple con un trabajador satisfecho:

Este perfil correspondería a una trabajadora mayor de 45 años que vive en pareja, con contrato indefinido, trabajando a tiempo completo, en un primer no empleo, en una gran empresa que facilita la negociación colectiva, no sujeta a un convenio laboral específico, con un puesto de gerente o director, hasta nivel educativo secundario, su puesto de trabajo corresponde a su formación, alto involucramiento en la empresa (conoce la estructura organizacional, participa de beneficios y tiene buena relación con los demás trabajadores), mínimo tiempo de traslado, tiempo para las tareas del hogar, y sin dificultades para solicitar días libres no remunerados o ausencias ocasionales del trabajo.

Rico (2012), concluye que existe un mayor nivel de satisfacción cuando los colaboradores de una empresa se sienten más implicados dentro de la misma, el resultado de la aplicación del modelo se identificó que al existir un buen clima laboral dentro de la empresa hace que los asalariados se sientan más satisfechos. La estabilidad laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal mejoran el bienestar de los trabajadores. Se ha demostrado que los trabajadores con contrato indefinido tienen mayor satisfacción que aquellos con contrato temporal. Del mismo modo, las medidas de conciliación influyen positivamente en la satisfacción laboral. Por el contrario, los desajustes entre la formación y las horas de trabajo afectan negativamente a la satisfacción de los trabajadores.

A partir de estos hallazgos, existen varias medidas potenciales de política empresarial y/o social que podrían implementarse con el objetivo de aumentar la satisfacción laboral entre los empleados españoles. Estos podrían incluir:

- Promover el uso de contratos de trabajo indefinidos para proporcionar una mayor estabilidad laboral
- Implementar iniciativas y políticas de conciliación entre el trabajo y la vida personal para impactar positivamente la satisfacción de los empleados.
- Garantizar una mejor alineación entre la capacitación/habilidades de los empleados y sus responsabilidades laborales reales.
- Abordar cualquier desfase entre las horas de trabajo contratadas y las horas reales trabajadas

La clave es centrarse en medidas que puedan mejorar la seguridad laboral, el equilibrio entre la vida personal y laboral y la adecuación entre las cualificaciones de los empleados y

los requisitos laborales, ya que se ha demostrado que estos factores influyen positivamente en la satisfacción laboral general entre los trabajadores españoles.

Un estudio realizado por Guzmán et al. (2015) sobre la relación que existe entre el empowerment y satisfacción laboral relacionado con la docencia. La investigación se desarrolló con 53 trabajadores que pertenecen al ámbito de la docencia universitaria y hotelera, la participación del primero fue de 25 y respecto al segundo fue de 28. La muestra del estudio está conformada por ambos géneros entre las edades de 20 a 60 años.

El instrumento de medición fue el cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1998), de toda la estructura que contiene el cuestionario solo se tomaron en cuenta 12 preguntas, de las cuales hacen referencia al ambiente laboral y de higiene, la supervisión de los jefes inmediatos, así como el tipo de negociaciones en realización al trabajo que se realizan dentro de la organización. En las discusiones y conclusiones dan a conocer que el empowerment en realidad si es una variable con impacto alto en cuanto al ámbito laboral, y como se identificó en la investigación que si existe una correlación positiva entre la variable empowerment y la variable satisfacción laboral. Así mismo dicha investigación se apoyó de otras investigaciones para enriquecer el término de Empowerment, como lo cita Guzmán et al. (2015), que Silver y Randolph (2004) demostraron “en su estudio que el Empowerment psicológico se correlaciona positivamente con una mayor satisfacción, rendimiento y desempeño en el trabajo. Y nuestro estudio no ha hecho más que reafirmar este hecho”.

En resumen, el Empowerment (o empoderamiento) está estrechamente relacionado con la Satisfacción Laboral, lo cual se considera muy positivo. Esto se debe a que el Empowerment supone una herramienta para fomentar en las empresas y en sus dirigentes una mayor libertad, autonomía y responsabilidad hacia sus subordinados. Esto no solo producirá una mayor Satisfacción Laboral, sino que también puede extenderse a todos los aspectos del individuo, promoviendo así su autoestima y autoconfianza.

Se puede decir que el Empowerment es una herramienta valiosa que puede mejorar la Satisfacción Laboral de los empleados, al brindarles más libertad, autonomía y responsabilidad. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en otros aspectos de la vida del individuo, fortaleciendo su autoestima y autoconfianza.

Estudio realizado por Gómez et al. (2023), trata sobre “evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teoría y estudio comparativo”, realizan una investigación comparativa sobre los diferentes instrumentos que se utilizan para medir la satisfacción en los docentes. En la investigación destacan que no todos los instrumentos evaluados son utilizados para el área de la docencia, pero siempre se logró recolectar información que ayudó

obtener respuestas favorables para el desarrollo de la investigación sobre la satisfacción en los decentes.

Aun así, encontrar una herramienta adecuada para medir la satisfacción laboral de los docentes puede ser un desafío. Muchas de las encuestas existentes no están diseñadas específicamente para los profesionales de la educación, y sus preguntas generales no profundizan en cuestiones específicas del campo docente. Como resultado, la información recopilada puede ser menos precisa y no ofrecer un diagnóstico fiable. Por lo tanto, es importante encontrar instrumentos de medición que estén adaptados a las necesidades de los docentes para obtener una comprensión más precisa y detallada de su satisfacción laboral.

Como lo mencionan Gómez et al. (2023), destacan en esta investigación los diferentes instrumentos de evaluación de la satisfacción, que, a pesar de no tener un grupo específico para evaluar dicho tema, se puede aplicar a diferentes rubros o áreas, como lo es en el caso de la docencia y esto se debe a la similitud de las características importantes que apoyan a diferentes investigaciones.

Concluyen Gómez et al. (2023):

Que en la medida que la satisfacción laboral docente se entiende como variable determinante de la calidad educativa y, por tanto, como un factor relevante en los procesos de evaluación, podemos encontrar un importante punto de inflexión con el que comenzar a trabajar para la mejora de la educación contemporánea.

4.6 Dimensiones centrales que pueden enriquecer el trabajo

Guízar (2013), menciona que los investigadores del comportamiento organizacional, J. Richard Hackman y Greg Oldham (1980), identificaron cinco dimensiones centrales que pueden enriquecer el trabajo. Estas dimensiones son esenciales para motivar a los trabajadores y mejorar la calidad del trabajo. Si falta alguna de estas dimensiones, los trabajadores pueden sentirse desmotivados y alejados del trabajo. En general, estas dimensiones aumentan la satisfacción laboral, la motivación y la calidad del trabajo, y disminuyen la rotación y el ausentismo. Es importante que cada puesto contenga estas dimensiones para asegurar la motivación y el compromiso de los trabajadores

Tabla 5 Dimensiones centrales que pueden enriquecer el trabajo

Dimensiones	Descripción
Variedad en la tarea	Se refiere al grado en que un puesto requiere realizar diversas actividades. Por

	ejemplo, una asesora de una agencia de viajes debe llevar a cabo múltiples tareas al proponer destinos a los clientes.
Identificación con la tarea	Esto se relaciona con la finalización de una unidad identificable de trabajo. Por ejemplo, una cajera de banco completa todo el proceso de cobro, desde recibir el dinero hasta entregar el recibo y el cambio al cliente.
Significado de la tarea	Hace referencia al impacto del trabajo en la labor de otras personas. Si un empleado comprende la relevancia de su trabajo, es más probable que esté motivado para realizarlo correctamente. Por ejemplo, un empleado que ajusta los tornillos en las puertas de acceso de aviones de pasajeros evita posibles accidentes en vuelo.
Autonomía	Se refiere al control que el empleado tiene sobre su trabajo. Cuando se le permite programar su trabajo y elegir procedimientos, se siente más independiente.
Retroalimentación	Es la información sobre el desempeño proporcionada por el jefe inmediato. Recibir comentarios sobre las actividades realizadas correctamente y las áreas de mejora es fundamental para el crecimiento profesional.

Nota. Adaptado de “Desarrollo Organizacional, Principios y aplicaciones”, de Guízar, 2013, p. 217-218.

4.7 Teorías de las necesidades y factores de la motivación

4.7.1 Jerarquía de necesidades de Maslow

Chiavenato (2007), menciona que para comprender la conducta del ser humano existen varias teorías, una de ellas es “la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow propone que las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer en un orden jerárquico”.

Estas necesidades se organizan en una pirámide, que incluye y se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 6 Jerarquía de las necesidades de Maslow

Necesidades	Descripción
Necesidades fisiológicas	Son las necesidades básicas primarias para la supervivencia, como la alimentación, el agua, el sueño y el deseo sexual.
Necesidades de seguridad	Aun forma parte de las necesidades primarias, se refieren a la seguridad física y emocional, incluyendo la estabilidad laboral, la salud y la protección contra riesgos.
Necesidades sociales	A partir de este nivel las necesidades son secundarias. Esta necesidad incluye las relaciones sociales, afecto, amistad y aceptación por parte de los demás.
Necesidad de autoestima	Son las necesidades relacionadas con la autoestima, el reconocimiento, el respeto y la valoración de uno mismo y por parte de los demás.
Necesidades de autorrealización	Son las necesidades en que el ser humano logra su mayor potencial, el crecimiento como persona, el deseo de ser capaz de lograr cada meta que se propone.

Nota. Adaptado de “Administración de Recursos Humanos”, el capital de las organizaciones de Chiavenato, 2007, p. 50-51.

La relación entre la teoría de la pirámide de necesidades de Maslow y la satisfacción laboral radica en cómo las condiciones laborales pueden influir en la satisfacción de estas necesidades. Cuando las condiciones laborales son adecuadas y satisfacen las necesidades de seguridad, amor y pertenencia, y estima, es más probable que los empleados experimenten satisfacción en el trabajo. Por ejemplo, un ambiente laboral seguro y colaborativo, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento por el trabajo bien hecho pueden contribuir a la satisfacción laboral al satisfacer estas necesidades.

Por otro lado, si las condiciones laborales son deficientes y no satisfacen estas necesidades, los empleados pueden experimentar insatisfacción y buscar oportunidades laborales que ofrezcan un ambiente más satisfactorio. Por lo tanto, la comprensión de las necesidades individuales de los empleados según la teoría de Maslow puede ayudar a los gerentes a diseñar entornos laborales que promuevan la satisfacción y el bienestar de sus empleados.

4.7.2 La teoría de los dos factores de Herzberg

Otra de las teorías que menciona Chiavenato (2007), es la teoría de “los dos factores de Herzberg basa su teoría en el ambiente externo (perspectiva extravertida)”.

La teoría de los dos factores de Herzberg, como lo menciona Chiavenato (2007), propone que existen dos conjuntos de factores que afectan la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral de manera independiente. Se describen en el siguiente párrafo.

- Factores higiénicos: Constituyen las condiciones físicas y ambientales del trabajo, así como aspectos como el salario, los beneficios sociales y las políticas de la empresa. Tienen un impacto limitado en la motivación, ya que solo evitan la insatisfacción, pero no generan una satisfacción sustancial y duradera.

Pero, si son precarios, provocan insatisfacción, por lo que se les llama factores de insatisfacción. Comprenden:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.

- Salario y remuneración.
 - Seguridad en el puesto.
 - Relaciones con los colegas (p. 53).
- Factores motivacionales: Se relacionan con el contenido del puesto de trabajo, las tareas y obligaciones. Producen un efecto de satisfacción y aumento de la productividad más duradero. Están vinculados a sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional. Si estos factores son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción.

Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden:

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar un trabajo.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente) (p.53).

Se puede decir que los factores higiénicos tienen un efecto básicamente preventivo, y los factores motivacionales son los que realmente impulsan la motivación y el desempeño de los empleados.

La relación entre la teoría de los dos factores de Herzberg y la satisfacción laboral radica en cómo estos factores influyen en la percepción de los empleados sobre su trabajo. Según la teoría, la presencia de factores motivadores, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, puede aumentar la satisfacción laboral al proporcionar experiencias positivas y significativas en el trabajo. Por otro lado, la ausencia de factores higiénicos, como un salario justo o buenas relaciones laborales, puede generar insatisfacción entre los empleados. En resumen, la teoría de los dos factores de Herzberg sugiere que la satisfacción laboral se ve influenciada por la presencia o ausencia de factores tanto higiénicos como motivadores, y que la satisfacción y la insatisfacción laboral son fenómenos separados que requieren enfoques distintos para su comprensión y manejo.

4.8 Medios para aumentar la satisfacción en el trabajo

Chiavenato (2007), afirma que “la calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su

actividad en la organización. La calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores”.

Por lo que propone "cómo se puede instituir un programa de bienestar en la organización".

- Lleve un registro permanente de los riesgos de salud de los trabajadores.
- Verifique dónde se gasta más dinero por concepto de servicios médicos.
- Incluya a miembros de la familia y dependientes en el programa de instrucciones sobre la salud.
- Proporcione asesoría nutricional por medio de un nutriólogo profesional.
- Incluya opciones de alimentos bajos en calorías y nutrientes adecuados en los menús de los restaurantes, los quioscos y las máquinas automáticas.
- Prohíba fumar en el ambiente laboral
- Negocie descuentos en clubes deportivos y gimnasios para los trabajadores.
- Cree un diario o semanario sobre salud y bienestar físico.
- Proponga a los trabajadores que se concentren en reducir uno o más factores de alto riesgo para la salud (p. 351).

Asimismo, Chiavenato (2007), afirma que existen “algunos medios pueden elevar la satisfacción de las personas en el trabajo”, por ejemplo:

Medios para aumentar la satisfacción	Descripción
Fomentar un ambiente laboral alegre y desenfadado	“Muchas organizaciones (como Southwestern) tienen una cultura empresarial lúdica y relajada entre sus empleados”. La dirección transmite una actitud informal, pero se toma en serio la competencia. Este entorno divertido hace que las personas se sientan más a gusto con su trabajo, evitando así la rutina y la monotonía.
Recompensar de manera justa, ofrecer beneficios y oportunidades de ascenso	Esto supone salarios adecuados, prestaciones adaptadas a las necesidades y presupuestos de cada empresa, un enfoque sencillo. No debe haber discrepancias entre

	lo que las personas reciben y sus expectativas.
Ajustar a las personas a los puestos de trabajo según sus intereses y habilidades	Lo que implica seleccionar a personas con potencial de desarrollo para colocarlas en los roles más apropiados.
Diseñar puestos de trabajo desafiantes y satisfactorios	Esto conlleva dotar a las personas de más responsabilidades y brindarles mayor “variedad, significado, identidad, autonomía y retroalimentación”.
Nota. Adaptado de “Administración de Recursos Humanos”, el capital de las organizaciones de Chiavenato, 2007, p. 351-352	

5 Metodología

En el caso de esta investigación se decidió que es un enfoque descriptivo, con un tipo de diseño no experimental descriptivo.

Para los datos de esta investigación, se elaboró el formulario mediante la herramienta de Microsoft Office (formulario Forms) la cual automáticamente genera los datos estadísticos mediante tablas y datos, posteriormente se realizó el análisis descriptivo de los datos. Su procedimiento se desarrolló en el levantamiento de los datos mediante la encuesta aplicada a los colaboradores de la institución Santa Clara de Asís. Con 60 encuestas.

5.1.1 Definición de la población

El universo total de este estudio es la población constituida por las personas que forman parte de la institución Santa Clara de Asís ubicada en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, con edades entre los 20 y los 60 años, independientemente del género, nivel educativo, nivel económico, etc. Todos ellos son parte de la unidad de análisis, pues la finalidad de la investigación es conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de Santa Clara de Asís.

5.1.2 Identificación del marco muestral

Para identificar el marco muestral, se contó con un grupo de personas que forman parte de la institución Santa Clara de Asís, quienes acordaron formar parte de la investigación.

Población Meta

Los colaboradores de la Institución Santa Clara de Asís, dispuestos a contestar la encuesta y que tienen entre 20 y los 60 años, a la que se pretendió acceder.

5.2 Instrumento de recolección de investigación

La investigación se realizó mediante encuestas, requiriendo de fuentes primarias de información, para lo que se aplicaron a las encuestas, así se conocerá la situación actual del estudio, que pretende conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de Santa

Clara de Asís. El instrumento fue elaborado mediante las plantillas de encuestas de satisfacción laboral de QuestionPro y apoyo con encuestas de retroalimentación proporcionadas en el libro de “Desarrollo Organizacional”, de Guízar R. (2013), esta encuesta tiene preguntas que brindan marcos para evaluar la satisfacción de empleados, qué tan bueno es el estado de ánimo, cómo la motivación de los empleados difiere de un equipo a otro, etc.

La encuesta contó con un cuestionario con preguntas cerradas, entre las que figuraban preguntas ramificadas y dicotómicas, en donde el encuestado elige entre dos respuestas posibles, pero también preguntas categóricas, que dan opciones para seleccionar a los ciudadanos que ayuden con la investigación, así, al procesar la información sería cuantificable y exacta.

5.2.1 Ejecución del instrumento de medición.

- Encuesta por la plataforma de Forms Office

Encuesta oficial

Para conocer el número de participantes de la encuesta se solicitó el apoyo de los colaboradores de Institución Santa Clara de Asís, ya teniendo los datos anteriores se inició a aplicar las encuestas con las personas que forman parte de dicha institución.

6 Análisis y Discusión de Resultados

6.1 Descripción de los resultados

Para dicho análisis se obtuvieron los siguientes datos:

1. ¿Cuál es el puesto que desempeña?

Tabla 7 Pregunta 1

Etiquetas de fila	Frecuencia
Administrador	1
Docente	43
Colaborador CCJ	2
Director	2
Coordinadora de Trabajo Educativo Social	1
Subdirector	2
Becas Centro Educativo Santa Clara de Asís	1
Secretario	1
Psicóloga	3
Voluntario	2
Educadora Especial	2
Total general	60

El siguiente gráfico representa los puestos en que las personas laboran, siendo los siguientes datos: para el puesto de docente un 72%, para el puesto de psicóloga un 5%, para los puestos de colaborador, director, subdirector, voluntario y educadora especial un 3% y para los puestos administrador, coordinadora, becas y secretario un 2%.

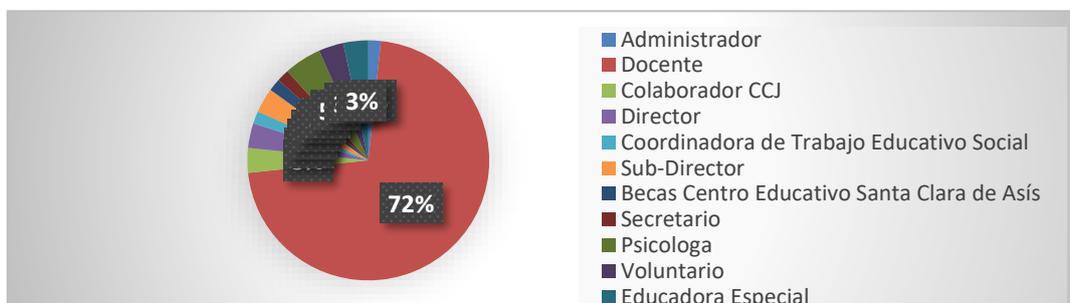


Ilustración 1 Pregunta 1

La mayor participación lo tienen los docentes que forman parte del Instituto Santa Clara de Asís.

2. ¿Cuánto tiempo ha colaborado en la Institución Santa Clara?

Tabla 8 Pregunta 2

Etiquetas de fila	Frecuencia
1-5 años	12
6 meses - 1 año	23
Más de 5 años	23
Menos de 6 meses	2
Total general	60

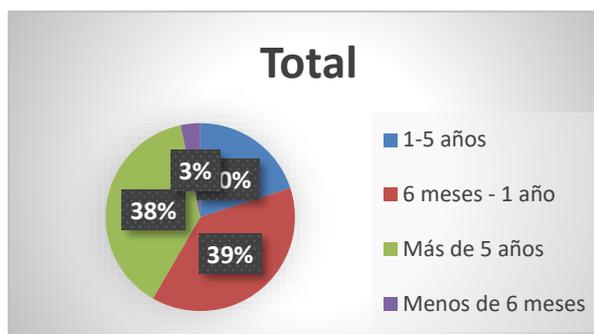


Ilustración 2 Pregunta 2

En relación a la antigüedad en la institución, los resultados obtenidos indican: personas que trabajan de 1-5 años representa el 20%, las personas con 6 meses-1 año laborando con un 39%, las personas con más de 5 años con un 38% y menos de 6 meses con un 3%.

3. ¿Ha formado parte de una capacitación o formación dentro de la institución Santa Clara?

Tabla 9 Pregunta 3

Etiquetas de fila	Frecuencia
No	8
Si	52
Total general	60

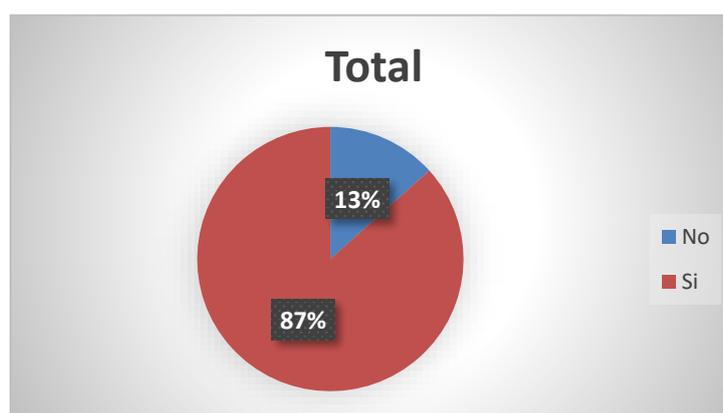


Ilustración 3 Pregunta 3

Del total de la muestra, el 87% de las personas manifiestan su participación en programas de formación y capacitación.

4. ¿Le gustaría que se realice formaciones o capacitaciones dentro de la institución Santa Clara?

En esta sección es una pregunta ramificada, que representa al 13% que respondió no, para conocer el interés de querer formar parte de una capacitación o formación dentro de la institución.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: un 63% representa a la población que está totalmente de acuerdo, el 13% está parcialmente de acuerdo, el 12% le es Indiferente y el 12% está algo en desacuerdo.

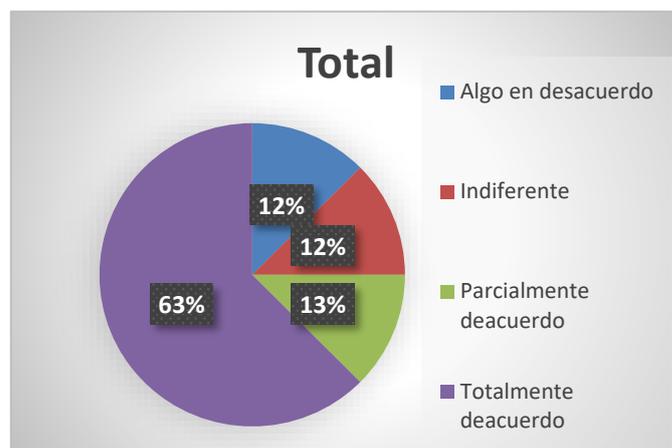


Ilustración 4 Pregunta 4

5. ¿Qué tan satisfecho está usted: con el programa general de capacitación?

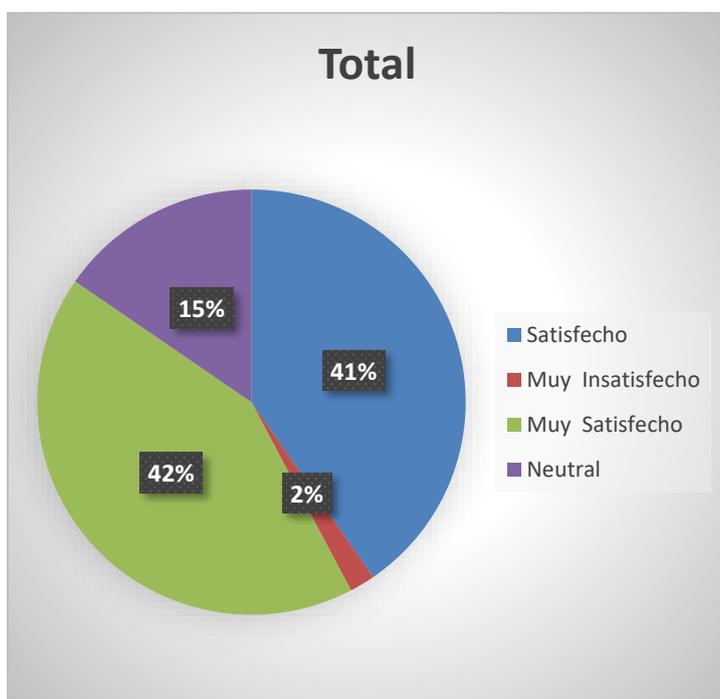


Ilustración 5 Pregunta 5

El gráfico representa al 87% de las personas que respondió si a la pregunta 3 y se obtuvieron los siguientes datos en cuanto a la satisfacción del programa general que han formado parte de una capacitación u formación dentro de la institución Santa Clara de Asís.

El 83% representa a las personas satisfechas con el programa en general de formación, un 42% está muy satisfecho, un 41% está satisfecho, un 15% neutral y un 2 % está muy insatisfecho.

6. Exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes declaraciones:

Tabla 10 Pregunta 6

Etiquetas de fila	La institución Santa Clara trata de crear un ambiente de trabajo agradable.	Recibo suficiente oportunidad de interactuar con otros colaboradores de los centros de la institución Santa Clara.	Siento una sensación de realización con mi colaboración en de la institución Santa Clara.
De acuerdo	20	17	17
Desacuerdo	9	9	5
Muy en desacuerdo	10	10	11
Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	16	15
Totalmente de acuerdo	8	8	12
Total general	60	60	60

En cuanto al nivel de acuerdo o desacuerdo si la institución trata de crear un ambiente agradable, 20 colaboradores están De acuerdo, seguido 13 están Neutro, 2 en Desacuerdo, 8 están Totalmente de acuerdo y 10 están muy en Desacuerdo.

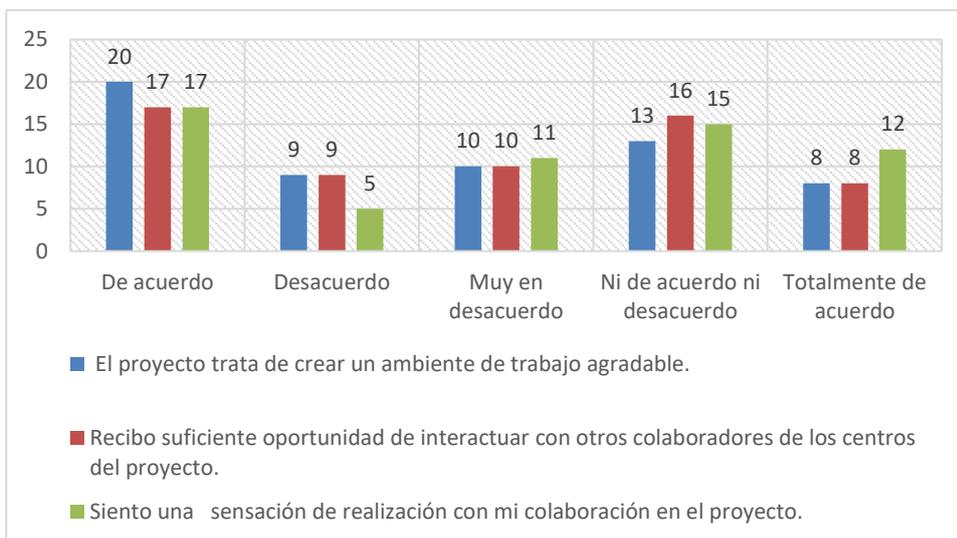


Ilustración 6 Pregunta 6

7. ¿Siente que los colaboradores son reconocidos como individuos?

Tabla 11 Pregunta 7

Etiquetas de fila	Frecuencia
A veces	12
Generalmente	21
Nunca	4
Raramente	7
Siempre	16
Total general	60

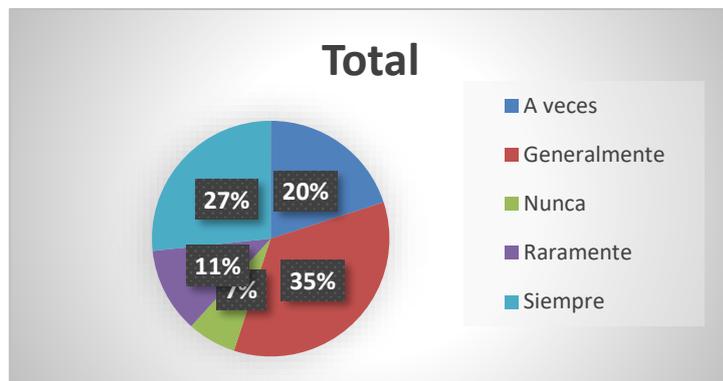


Ilustración 1 Pregunta 7

Se observa que un 35% siente que Generalmente son reconocidos como individuos, un 20% considera que A veces, un 27% Siempre, 11% raramente y un 7% considera que nunca.

8. ¿Cómo está usted motivado para ver la institución Santa Clara a tener éxito?

Tabla 12 Pregunta 8

Etiquetas de fila	Frecuencia
Muy motivado	31
Neutro	27
No muy motivado	2
Total general	60

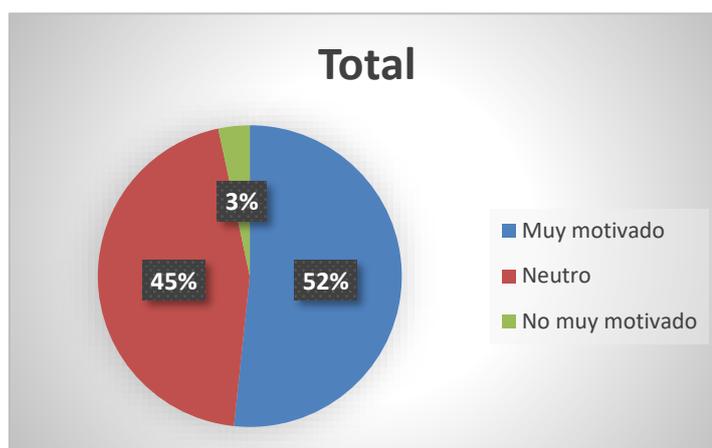


Ilustración 8 Pregunta 8

Los resultados indican que un 52% de las personas encuestadas se sienten motivadas para el desempeño de sus actividades, el 45% está Neutro y el 3% no se siente muy motivado.

9. La institución Santa Clara comunica claramente sus objetivos y estrategias para mí.

Tabla 13 Pregunta 9

Etiquetas de fila	Objetivos	Estrategias
Algo en desacuerdo	10	8
Muy de acuerdo	21	20
Muy en desacuerdo	3	4
No está de acuerdo o en desacuerdo	14	14
Parcialmente de acuerdo	12	14
Total general	60	60

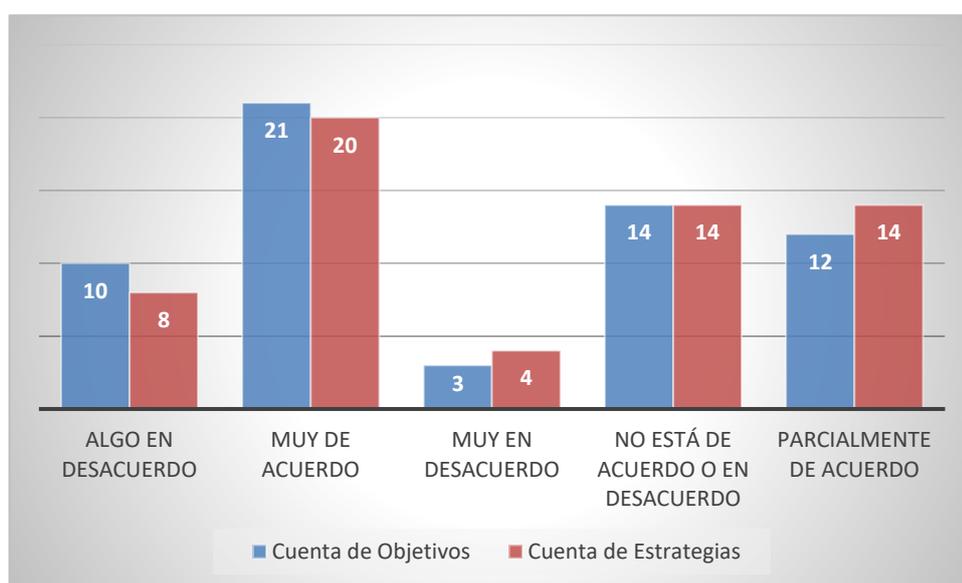


Ilustración 2 Pregunta 9

En relación si la Institución comunica claramente los objetivos y estrategias a los colaboradores, se obtuvieron los siguientes resultados: el 44% está Parcialmente de acuerdo, el 25% Muy de acuerdo, el 20% Algo en desacuerdo, el 6% está Neutro y el otro 6% está Muy en desacuerdo

10. ¿Qué tan flexible es la institución Santa Clara con respecto a sus responsabilidades familiares?

Tabla 14 Pregunta 10

	Frecuencia
Algo flexible	24
Muy flexible	12
Muy poco flexible	8
Ninguno	3
Un tanto inflexible	13
Total general	60

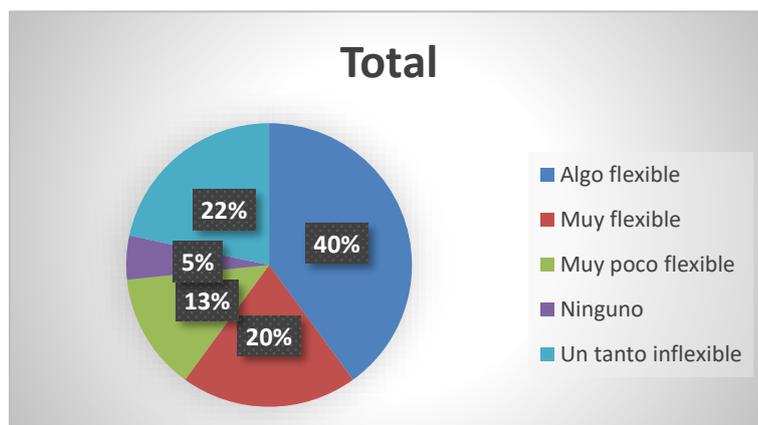


Ilustración 30 Pregunta 10

En relación con la flexibilidad de la empresa con respecto a las responsabilidades familiares, los datos fueron los siguientes: el 40% representa que la empresa es Algo Flexible, el 20% Muy flexible, el 22% Un tanto flexible, el 13% Muy poco flexible y un 5% ninguno. El mayor porcentaje a esta pregunta fue el 40% con la serie Algo Flexible.

11. ¿Se toma en cuenta un programa de horario flexible en de la institución Santa Clara?

Tabla 15 Pregunta 11

	Frecuencia
No	38
Sí	22
Total general	60

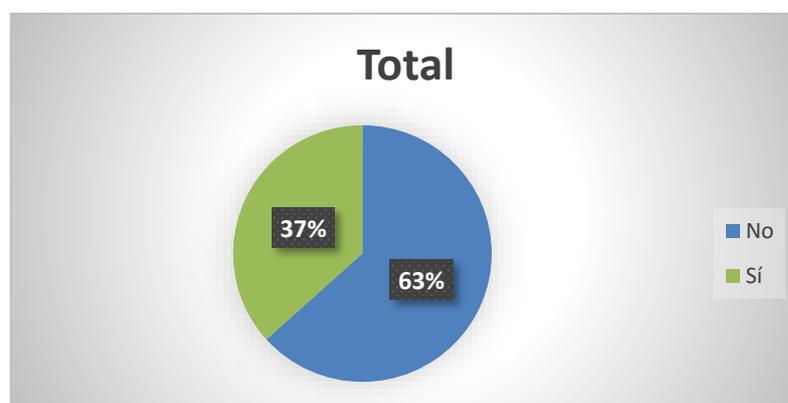


Ilustración 11 Pregunta 11

Se observa los siguientes resultados: el 63% afirma que no se cuenta con un programa de horario flexible y un 37% afirma que si se cuenta con horario flexible dentro de la institución Santa Clara.

12. ¿Le referiría a un amigo a buscar trabajo en la institución Santa Clara?

Tabla 16 Pregunta 12

	Frecuencia
Definitivamente no	1
No es seguro	5
Probablemente	31
Probablemente no	7
Seguro	16
Total general	60

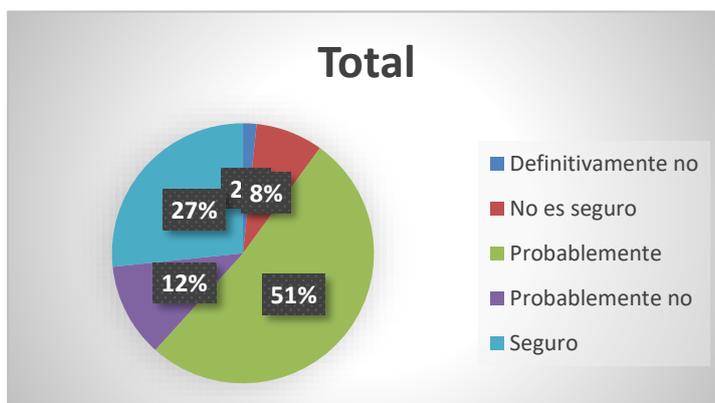


Ilustración 12 Pregunta 12

Se observa que el 51% de las personas encuestadas, están en la posibilidad de referir a un amigo a la institución Santa Clara que está colaborando, el 27% seguro, el 12% Probablemente no, el 8% No es seguro y el 2% Definitivamente no.

Hay un porcentaje que respondieron de forma negativa o que no hay seguridad de referir, siendo un total de 22%.

13. ¿Cómo calificaría al director de cada centro en cada una de las siguientes áreas? Por favor, asignar una calificación en una escala de 1 a 5, donde 1 representa "Muy malo" y 5 representa "muy bueno".

Tabla 17 Pregunta 13

	Comunicación	Planeando y organizando	Dirigir y coordinar	Relaciones interpersonales	Trabajo / Conocimiento técnico
Bueno	13	14	11	15	12
malo	3	3	3	4	4
Muy bueno	31	32	34	30	36
Muy malo	2	1	2	2	1
Regular	11	10	10	9	7
Total general	60	60	60	60	60

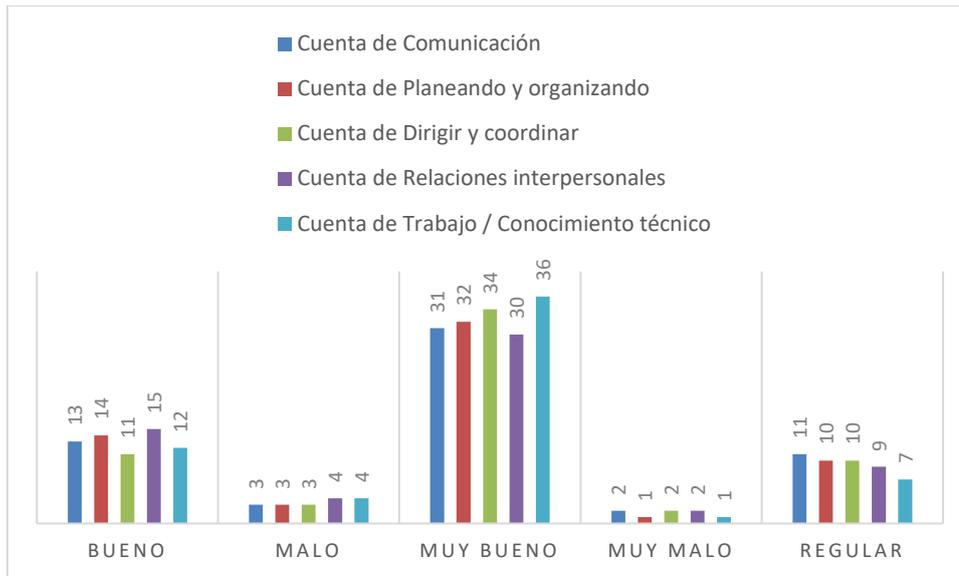


Ilustración 43 Pregunta 13

Con respecto a la calificación de los colaboradores al director en el área de comunicación, se obtuvo los siguientes resultados: 31 personas afirman que es Muy bueno, 13 Bueno, 2 Muy malo, 3 Malo y 11 consideran que es Regular.

14. ¿Alguna vez has observado o experimentado alguna de las siguientes formas de discriminación o acoso dentro de la institución Santa Clara?

Tabla 18 Pregunta 14

	Frecuencia
Acoso sexual;	1
Discriminación de género;	1
Discriminación por edad; Discriminación de género;	1
La discriminación racial; Acoso sexual; Discriminación por edad; Discriminación de género; Discriminación por orientación sexual;	1
La discriminación racial; Discriminación de género;	1
No, ninguna de las anteriores se ha observado o experimentado;	55
Total general	60

Se observa los ítems con mayor frecuencia, obteniendo los siguientes resultados: un 92% expresa que no ha observado o experimentado una situación de las mencionadas en la pregunta 21, un 2% por Discriminación por género, un 2% representa Acoso Sexual y un 6% restante representa los demás ítems que su respuesta fue única en cuanto a la selección de varios ítems. Se observa que el ítem con más frecuencia es Discriminación por género y por edad.

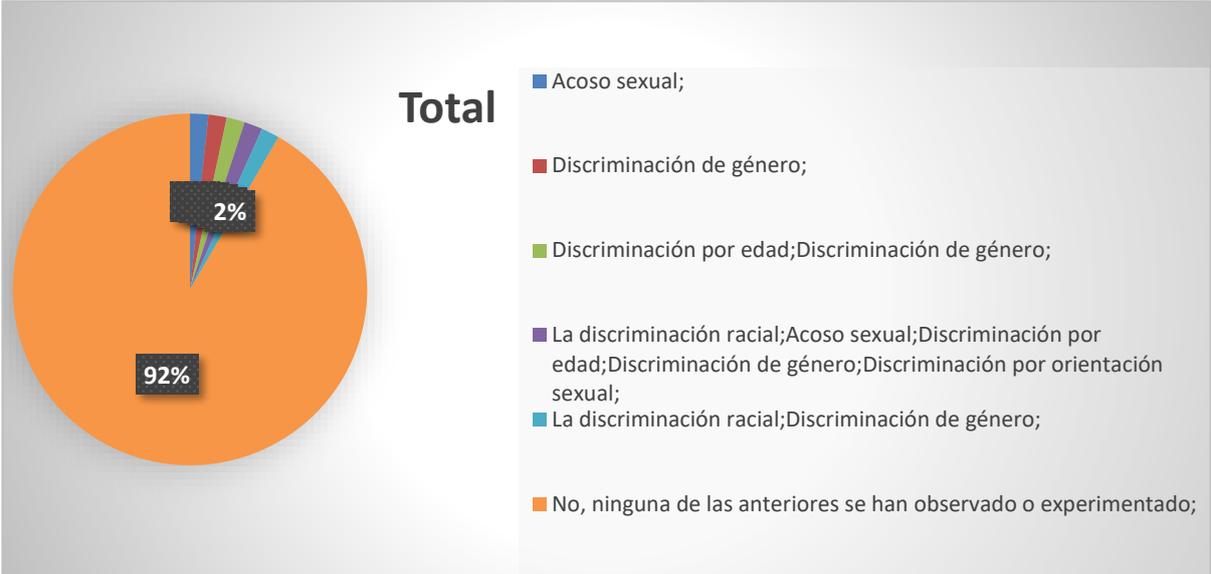


Ilustración 14 Pregunta 14

15. ¿Cuál describe la variedad de tareas correspondientes a su puesto de trabajo?

Tabla 19 Pregunta 15

	Frecuencia
Demasiados	12
No es suficiente	1
Suficiente	47
Total general	60

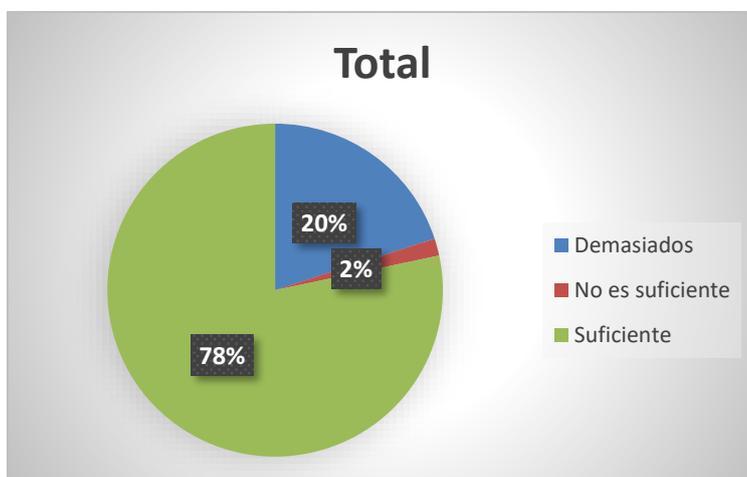


Ilustración 15 Pregunta 15

En relación a la variedad de tareas que corresponde al puesto de trabajo que está laborando actualmente, se obtuvieron los siguientes resultados: el 78% considera que sus tareas son Suficientes, el 20% afirma que son demasiadas y el 2% que No son suficientes.

16. Exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo cada una de las siguientes situaciones.

Tabla 20 Pregunta 16

	Mis funciones de colaboración son claras.	Tengo un camino claro para la promoción profesional.	Horarios de colaboración definidos.	Uso eficiente de los materiales y equipo de trabajo.	Organización y planificación de tareas.	Si realizo una buena colaboración seré recompensado.	Las condiciones en las que colaboro son buenas.	Estoy orgulloso de colaborar para la institución.	Los encargados de la institución toman decisiones sabias.
De acuerdo	23	30	26	27	24	21	23	20	20
Desacuerdo	2	5	1	5	2	6	3	1	5
Muy de acuerdo	22	18	18	19	21	12	19	23	9
Muy en desacuerdo	6	0	6	4	5	8	6	6	8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7	9	5	8	13	9	10	18
Total general	60	60	60	60	60	60	60	60	60

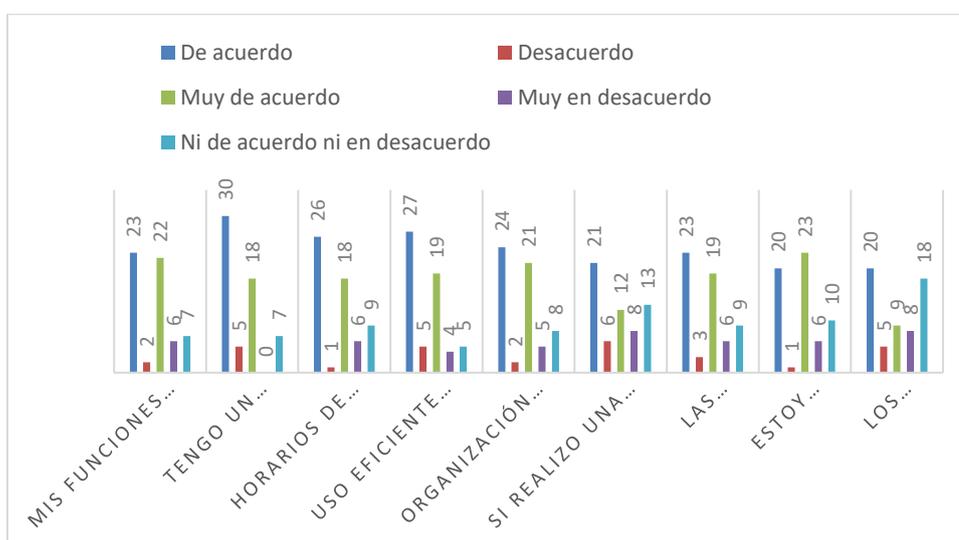


Ilustración 16 Pregunta 16

Respecto al nivel de acuerdo o desacuerdo si la persona tiene un camino claro para una promoción profesional, se obtuvieron los siguientes resultados: un 35% representa que está de acuerdo, un 21% está Muy de acuerdo, un 20% está Desacuerdo, un 14% está Neutro y un 10% está Muy en desacuerdo.

17. ¿Cómo está la institución Santa Clara en las siguientes situaciones?

Tabla 21 Pregunta 17

	Cuidado de la salud.	Tiempo de vacaciones	Formaciones	Evaluaciones de desempeño.	Estacionamiento	Plan de retiro	Salarios
Buena	20	19	22	21	20	19	15
Excelente	10	10	11	10	11	8	5
Justa	15	19	13	14	14	16	14
Mala	8	6	5	6	8	11	20
Muy buena	7	6	9	9	7	6	6
Total general	60	60	60	60	60	60	60

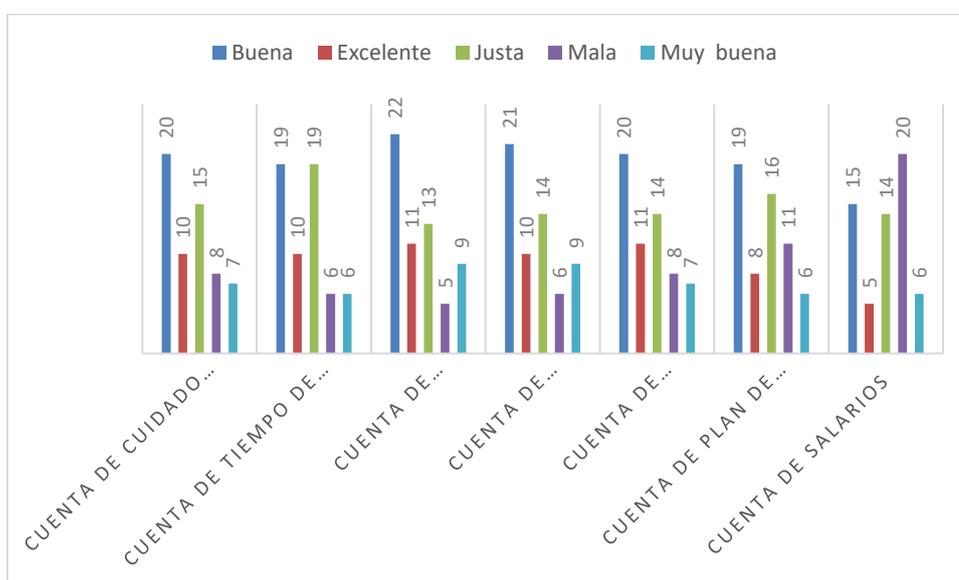


Ilustración 17 Pregunta 17

Se observa la calificación en cuanto al Ítems Cuidado de la salud, obteniendo los siguientes resultados: 10 personas consideran Excelente, 20 considera Buena, 8 considera Mala, 7 considera Muy buena y 15 considera que Justa.

Se observa que hay un porcentaje algo en cuanto al pago de un buen salario, siendo esta un total de 40 personas.

Se observa la calificación en cuanto al Ítems Salario, obteniendo los siguientes datos: 5 personas consideran Excelente, 15 considera Buena, 20 considera Mala, 6 considera Muy buena y 20 considera que Justa.

Se observa que hay un porcentaje algo en cuanto al pago de un buen salario, siendo esta un Total de 40 personas.

18. Según su experiencia general con la institución Santa Clara, en una escala de 0 a 10, ¿qué posibilidades hay de que recomiende la institución a sus familiares y amigos? 0 muy improbable o 10 muy probable.

Tabla 22 Pregunta 18

	Frecuencia
1	4
2	3
4	1
5	8
6	8
7	5
8	9
9	5
10	17
Total general	60

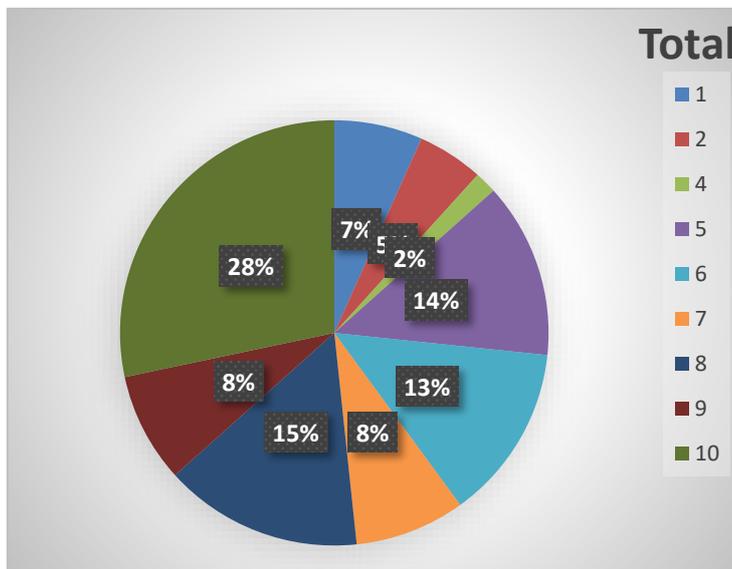


Ilustración 18 Pregunta 18

Se observa que hay aceptación por parte de los encuestados si recomendaran a la empresa que laboran actualmente, obteniendo los siguientes resultados: un 28% representa la escala de 10, un 15% representa la escala de 8, un 14% representa a la 5, un 13% representa a la 6, un 8% representa a la escala 9 y 7, un 7% representa a la escala 1, un 5% representa a la escala 2 y un 2% representa a la escala 4.

19. Elija uno según corresponda para indicar su satisfacción

Tabla 23 Pregunta 19

	Oportunidades de crecimiento en la institución Santa Clara.	Apreciación por parte de los directores y encargados de la institución Santa Clara.	Se le reconoce por la eficiencia o calidad de su colaboración desempeñado dentro de la institución Santa Clara.
Insatisfecho	3	3	7
Neutro	23	31	31
Satisfecho	34	26	22
Total general	60	60	60

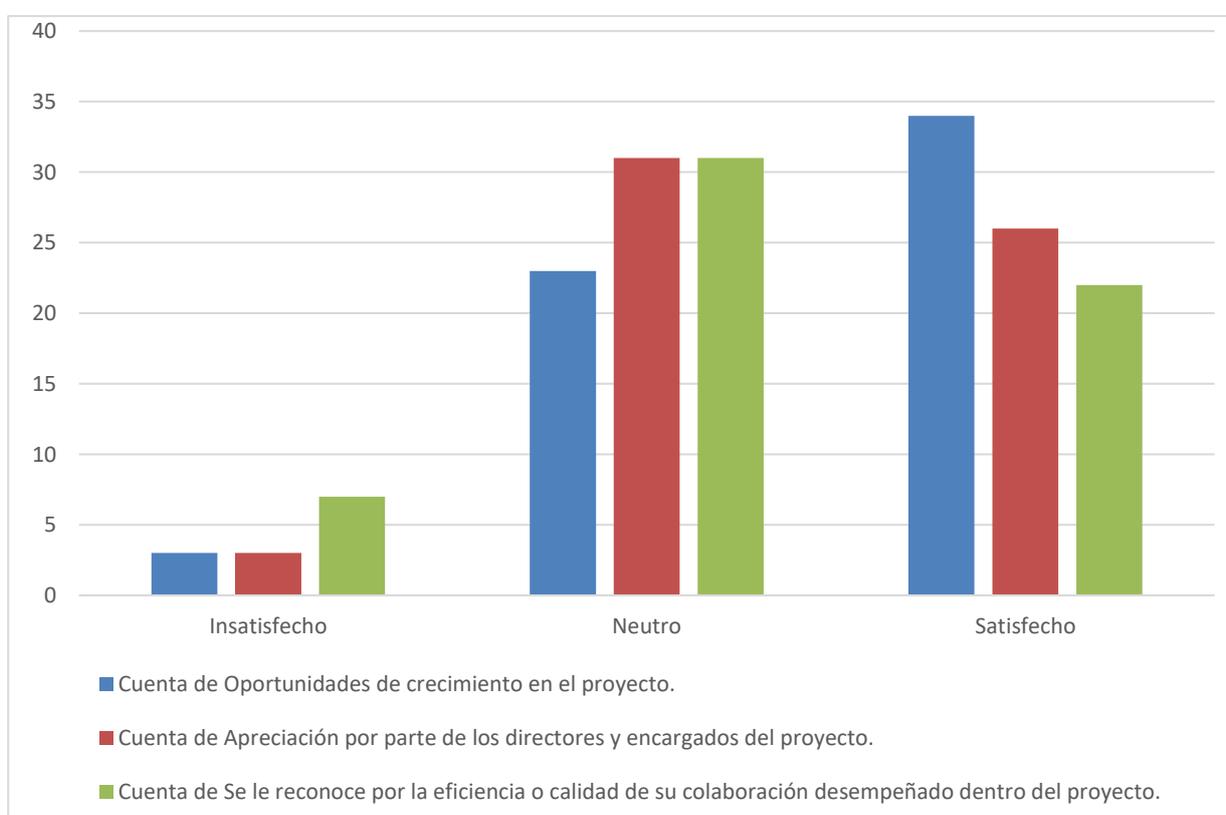


Ilustración 19 Pregunta 19

En cuanto a la satisfacción de oportunidad de crecimiento en el trabajo, se obtuvo los siguientes resultados: 34 personas están Satisfecho, 23 están Neutro y 3 están Insatisfecho.

Se observa que existe una aceptación positiva respecto a la pregunta 19.

20. ¿Qué tan satisfecho está con el entorno y la infraestructura de la institución Santa Clara?

Tabla 24 Pregunta 20

	Entorno	Infraestructura
Muy insatisfecho	14	14
Muy Satisfecho	8	14
Neutral	21	15
No satisfecho	3	2
Satisfecho	14	15
Total general	60	60

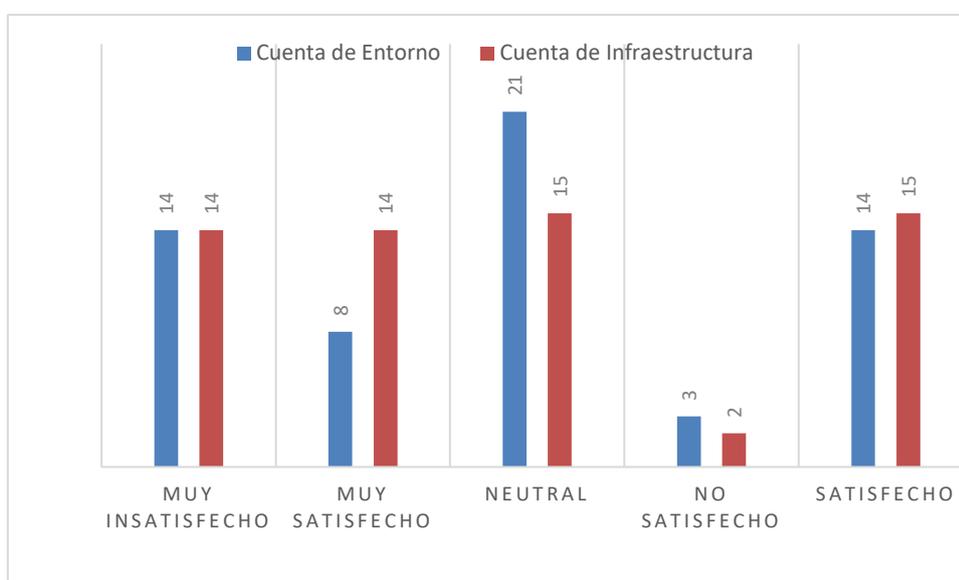


Ilustración 20 Pregunta 20

En cuanto al entorno de la organización, se obtuvo los siguientes resultados: 14 personas están Satisfechos, 21 considera Neutral, 3 están No satisfecho, 8 están Muy satisfecho y 14 considera que están Muy insatisfechos.

Con respecto a la infraestructura de la organización, se obtuvo los siguientes resultados: 15 personas están Satisfechos, 15 considera Neutral, 2 están No satisfecho, 14 están Muy satisfecho y 14 considera que están Muy insatisfechos.

21. Indique amablemente su nivel de acuerdo con respecto a las siguientes preguntas sobre su función

Tabla 25 Pregunta 21

	Mientras colaboro, estoy 100% enfocado en mis responsabilidades y deberes en cada centro.	Doy lo mejor de cada tarea, todos los días.	Mi desempeño en la colaboración depende de cuan motivado estoy personal y profesionalmente.	Estoy emocionado de ir a colaborar todos los días.
De acuerdo	18	15	16	19
Desacuerdo	1	0	7	1
Muy en desacuerdo	7	8	7	6
Neutral	7	6	12	14
Totalmente de acuerdo	27	31	18	20
Total general	60	60	60	60

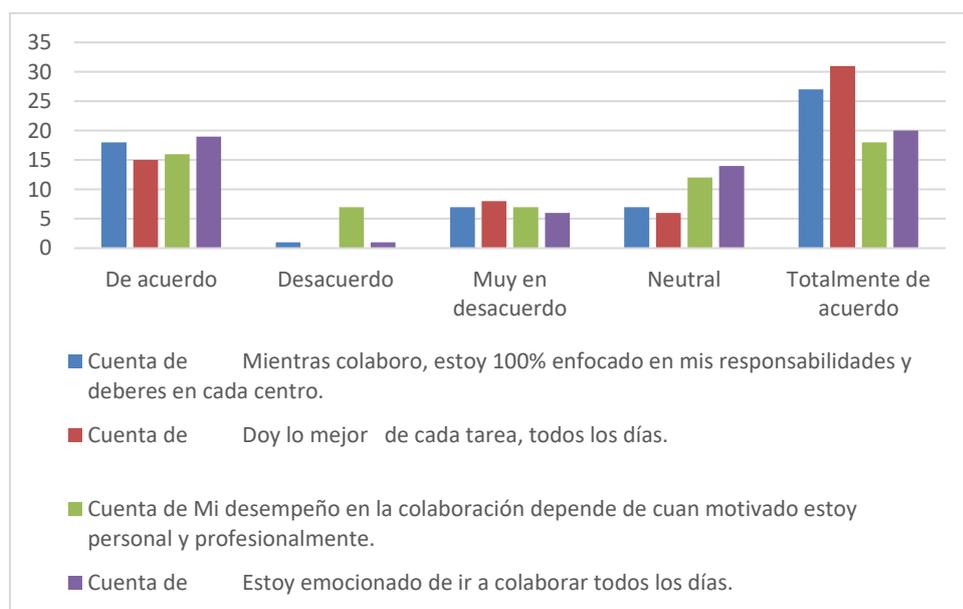


Ilustración 21 Pregunta 21

Teniendo en cuenta una escala de Likert, con respecto al ítem si el desempeño laboral depende de cuan motivado está cada encuestado personal y profesionalmente, se obtuvo los siguientes resultados: 18 personas consideran que están totalmente de acuerdo, 16 están De acuerdo, 7 están Desacuerdo, 7 están Muy en desacuerdo y 12 están Neutro.

Se observa como la motivación interviene en el desempeño laboral durante la jornada de trabajo.

22. Mencione aspectos o puntos de mejora que se pueden realizar en la institución Santa Clara.

- Que las personas que lo dirigen se formen o empapen mejor en lo que van a dirigir.
- Que aprendan a confiar en los profesionales que muchas veces saben muchas cosas importantes y se podrían cometer menos errores.
- Que supervisen periódicamente los avances del maestro y del alumno.
- Que piensen en la línea de trabajo que la escuela quiere llevar y los objetivos que quiere alcanzar, para que desde el día uno se les diga a los docentes como se trabaja en dicha institución.
- Que piensen bien en quien es un coordinador, un apoyo, un líder porque muchas veces hay un representante en dicho puesto, pero no se aseguran si hace su trabajo o como lo hace con los demás compañeros y de eso dependen muchas cosas.
- Que piensen en diferentes cosas que los profes pueden hacer y no pueden hacer en la escuela y en qué hora ya que es muy poco agradable ver a profesionales haciendo acciones pensaría inadecuadas en su horario de trabajo y dejando de hacer lo importante o por lo que le hacen un pago mensualmente.
- Valorar el desempeño de cada docente y motivarlo, ver las grandes cosas positivas que se realizan y no los pequeños errores. Somos humanos y nos equivocamos. Pero damos más de la milla extra.
- Mejorar el salario porque es doble jornada.
- Disminuir la cantidad de alumnos por docentes, ya que en promedio se atiende entre 40 a 60 estudiantes por docente.
- Contratar maestros desde el inicio de año del año.
- No cambiar directores a cada rato.
- El salario, y el horario más flexible.
- Incluir clínica en todas las escuelas, mejorar el horario del comedor tanto para estudiantes como para docentes.
- Mejora salarial, (de acuerdo con el número de horas) mejorar los horarios de comida, priorizar la calidad y no cantidad, elaboración y aplicación de un reglamento disciplinario en la institución, más involucramiento de los padres en proceso enseñanza aprendizaje y así mejorar el rendimiento académico de los educandos.
- Metodología académica, buen trato a las personas que trabajan o colaboran, organización del trabajo.

- Realizar actividades de ocio para animar a los colaboradores.
- Que se pueda abrir clases de pianos.

6.2 Discusión de los resultados

Algo que destacar en la investigación es el nivel de satisfacción que tienen los docentes y colaboradores de la institución Santa Clara, de acuerdo con los resultados descritos se observó un nivel alto de satisfacción, sin embargo, existen factores que afectan la satisfacción laboral. A continuación, se detalla cada una de ellas.

La importancia que tiene las formaciones y capacidad de los docentes (conocimientos y actitudes), Martínez (2017), destacó en su investigación la importancia de promover la formación continua de los docentes y regular la formación de los directores escolares.

Como lo menciona Limaymanta y Turpo (2021) en su investigación dieron como sugerencia la importancia de dar a conocer el plan estratégico de la institución, para que estos sigan la misma línea de los objetivos y estrategias. Se pudo observar el 26% de los encuestados afirma que no conocen a totalidad el plan estratégico de la institución Santa Clara.

Robbins y Judge (2009) identificaron cuatro factores que ayuda lograr altos niveles de satisfacción laboral, los factores identificados son: poner en práctica sus habilidades, crear condiciones de trabajo apropiados, sistema de pago justo, interacción con los demás colaboradores.

Factores	Descripción
Práctica de habilidades y aptitudes	Los docentes reciben poca retroalimentación, sobre las actividades que desarrollan dentro de la institución. Presentan aptitudes de mejorar y ofrecer nuevas ideas, pero sienten que no se les toma en cuenta al momento aportar sugerencias.
Sistema de pago justo	Se observó, que la institución Santa Clara proporcionar un salario justo, según los resultados los docentes mencionaron que se debería considerar un salario acorde a las jornadas laboradas, ya que en dicha institución se laboran dos jornadas, pero con un solo salario.

Condiciones de trabajo apropiadas	<p>En cuanto a infraestructura y entorno laboral, los docentes afirman que existen buenas condiciones en la institución. Como lo afirma la Secretaría de Educación (2018), a diferencia de otros centros de educación gubernamental, se encuentran deficientes en cuanto a infraestructura y mantenimiento.</p> <p>Considerar la cantidad de estudiantes por secciones, ya que en cada aula hay un aproximado de 40 a 60 estudiantes. Esto se convierte en una limitante en cuando a calidad de educación y satisfacción en los docentes.</p>
Interacción con los empleados	Se observó que si existe interacción entre los colaboradores de la institución. Esto se debe a las reuniones o consejos de maestros que se realizan mensualmente en la institución.
Nota. Elaboración propia.	

La teoría de jerarquía de Maslow, menciona la importancia de conocer las necesidades de los empleados, en los resultados obtenidos se identificó, que los docentes esperan que se les reconozca su desempeño y el esfuerzo que se realiza en la institución, este apartado va en concordancia con la necesidad de Autoestima. Otro de los niveles que se identificó fue el nivel de Seguridad, la cual se ve reflejada la estabilidad laboral, salud y protección laboral, en general los docentes se sienten satisfechos, pero se debe mejorar los espacios del comedor, tener clínicas los cuatro anexos de la institución, un plan de contingencias que se puedan presentar y contar con agua potable para cubrir todas las áreas de la institución.

Otro factor que es mencionado en la teoría de Herzberg es la relación del supervisor, la importancia de este factor se relaciona con el comportamiento de los directores con los docentes y colaboradores de la institución, si se les motiva, reconoce y evalúa el desempeño. Si estos comportamientos son deficientes puede provocar insatisfacción.

Investigaciones realizadas en otros países sobre la satisfacción en docentes, mencionan varios factores que influyen sobre esta variable, y todo depende del entorno que

fueron estudiadas, como ser trabajos en teledocencia donde los docentes mencionan sentirse frustrado ya que no se adaptaban al nuevo sistema de educación, en otra investigación las condiciones de los docentes en una institución públicas y privada son totalmente diferentes por los recursos económicos que estos tienen. Las investigaciones realizadas sobre este tema tienen, factores comunes como ser: crear buenas condiciones laborables, sistema de compensaciones justas, estabilidad laboral, crecimiento laboral y formación continua.

El desarrollo de la investigación, en un principio se tuvo la dificultad de la participación de los docentes al momento de contestar el formulario, ya que solo el 70% de los docentes formaron parte del estudio. Se esperaba la participación total de todos los docentes de la institución Santa Clara.

7 Conclusiones

Considerando los aspectos analizados en la recolección de datos por los colaboradores del Instituto Santa Clara de Asís, se conoció que la institución ofrece buenos beneficios para los colaboradores, pero se debe mejorar aspectos como salario y jornadas de colaboración.

En conclusión, si se identificó el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto Santa Clara de Asís, encontrándose en un nivel alto.

Se puede afirmar que los factores como el reconocimiento y apoyo de la dirección, la autonomía en la toma de decisiones pedagógicas, la colaboración con colegas y devengar un salario justo, son determinantes importantes de la satisfacción laboral en el contexto educativo. Esto con relación a lo que afirmó Guízar (2013), la importancia de considerar otros beneficios (recompensas, bonos, seguros, etc.) hacia los empleados y logre la satisfacción laboral de los mismos.

El impacto en la retención se menciona que la satisfacción laboral está positivamente relacionada con el desempeño laboral y la retención de empleados. Los docentes satisfechos tienden a ser más productivos y a permanecer en sus puestos de trabajo por más tiempo.

La Secretaría de Educación (2018), afirma que:

La mayoría de los objetivos educativos de los centros educativos se logran, o dejan de lograrse, por la manera en que interactúan estudiantes, docentes en las aulas y directores de las instituciones. Mejorar la eficacia, la eficiencia y la equidad en los centros educativos depende en gran medida de garantizar que personas competentes quieran dedicarse a la docencia, de que impartan una enseñanza de gran calidad y de que esa excelencia educativa beneficie a todos los estudiantes (p. 108).

Las autoridades pertinentes deben analizar cómo se desenvuelvan los docentes en su labor profesional para identificar qué áreas necesitan reforzar con relación al plan de estudios. Esto implica un enfoque especial en promover un aprendizaje más participativo, interactivo y estructurado. Además, se deben diseñar programas de formación pertinentes que estén al alcance de los educadores. Se propone también la implementación de un proceso de desarrollo profesional continuo y de formación en el lugar de trabajo, facilitado por expertos externos, supervisores y docentes con experiencia.

Asimismo, como lo menciona la Secretaría de Educación (2018), los resultados de PISA-D indican la necesidad de una mejora en la calidad de la formación de los docentes. Es

un consenso generalizado que la excelencia del cuerpo docente es fundamental para el éxito del aprendizaje.

En resumen, puede concluir que la satisfacción laboral en los docentes es un factor crucial que influye en el compromiso, desempeño y retención de los docentes. La atención a factores como el reconocimiento, la autonomía y la remuneración puede ser fundamental para promover la satisfacción laboral y el bienestar de los educadores en el entorno educativo.

8 Bibliografía

- Arias, J. F., Galindo, M. & Triana, A. (2022). Satisfacción laboral en docentes de educación superior de universidades debido a la emergencia sanitaria por covid-19 entre el año 2019 y 2021. *Revista ergonomía, investigación y desarrollo*, 4(2), 63-79. http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/8490
- Avendaño, W. R., Luna, H. O., & Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Barba, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR* (Trabajo de fin de Máster, Andrews University). <https://dx.doi.org/10.32597/dissertations/213/>
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guyana, Venezuela. *Revista Strategos: arbitrada de investigación científica*, 12, 1-14. https://servicio.uneg.edu.ve/fondoeditorial/strategos/numeros/s12/s12_art01.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, sociedad y mercados globales*, 563-575. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Gómez, C., Fernández, C. & Inda, M. (2023). Evaluación de la satisfacción laboral docente: Revisión teórica y estudio comparativo. *Revista española de educación Comparada*, 42, 359-377. <https://doi.org/10.5944/reec.42.2023.35600>
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional* (4ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

- Guzmán, C., Pontes, P. & Szufflita, M. (2015). Empowerment y satisfacción laboral. *ReiDoCrea*, 4, 66-73. <http://hdl.handle.net/10481/36048>
- Limaymanta, C. H., & Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-24. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Martínez, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(80), 1-23. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Portugal, F., Licas, E., Patricio, S., Loayza, M., Licas, D. & Maguiña, W. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>
- Rico, B. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 14, 137-158. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.2165>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. En P. M. Guerrero (Ed.), *Comportamiento organizacional* (13.ª ed., pp. 72-101). México: Pearson Educación de México.
- Salessi, S. & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 2(2), 329-345. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>
- Secretaría de Educación (2018). *La educación en Honduras: Hallazgos en Honduras por su participación en PISA para el Desarrollo* (1.ªed.). Informe PISA-D 2018. <https://www.oecd.org/pisa/pisa-for-development/PISAD-Honduras-National-Report.pdf>

- Tomás, J. M., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76.
<https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Valdez, D. & Romero, A. C. (2022). Satisfacción laboral de los docentes universitarios hondureños en la modalidad de teledocencia durante emergencia sanitaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 681-689.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3418>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Corporación Universidad de la Costa. <http://hdl.handle.net/11323/1081>

9 Anexos: encuesta sobre la “satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución Santa Clara de Asís”

1. **¿Cuál es el puesto que desempeña?**
2. **¿Cuánto tiempo ha colaborado en la institución Santa Clara?**
 - Menos de 6 meses
 - 6 meses - 1 año
 - 1-5 años
 - Más de 5 años
3. **¿Ha formado parte de una capacitación o formación dentro de la institución Santa Clara?**

Si

No
4. **¿Le gustaría que se realice formaciones o capacitaciones dentro de la institución Santa Clara?**
 - Muy en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Indiferente
 - Parcialmente de acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. **¿Qué tan satisfecho está usted:**

	Muy Satisfecho	Satisfecho	Neutral	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
¿Qué tan satisfecho está usted con la formación que recibió, si se adapta a su labor dentro de la institución o su carrera profesional?					
¿Qué tan satisfecho					

<p>está usted con los profesionales y conocimientos adquiridos durante la formación?</p>					
<p>¿Qué tan satisfecho está usted con la ubicación y la calidad de los servicios de formación?</p>					
<p>¿Qué tan satisfecho está usted con la comunicación de los módulos de formación disponibles para usted o su desempeño dentro de la institución Santa Clara?</p>					
<p>¿Qué tan satisfecho con el programa general de capacitación?</p>					

6. Exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes declaraciones:

	Muy en desacu erdo	algo en desacuer do	Ni de acuerdo ni desacuer do	Parcialmen te de acuerdo	Totalment e de acuerdo
La institución Santa Clara trata de crear un ambiente de trabajo agradable.					
Recibo suficiente oportunidad de interactuar con otros colaboradores de los centros de la institución Santa Clara.					
Recibo suficiente oportunidad de interactuar con otros colaboradores en un nivel informal dentro de la institución Santa Clara.					
Siento una sensación de realización con mi colaboración en la institución.					
Tengo suficiente libertad en mi posición para actuar de forma					

independiente cuando sea necesario.					
Tengo suficiente libertad en mi posición para hacer lo que es correcto para los beneficiarios de la institución.					

Por favor, indique su grado de acuerdo con cada una de las siguientes declaraciones.

7. ¿Siente que los colaboradores son reconocidos como individuos?

- Siempre
- Generalmente
- A veces
- Raramente
- Nunca
- No es seguro

8. ¿Cómo está usted motivado para ver la institución Santa Clara a tener éxito?

- Muy motivado
- Neutro
- No muy motivado

9. La institución Santa Clara comunica claramente sus objetivos y estrategias para mí.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- No está de acuerdo o en desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Muy de acuerdo

10. ¿Qué tan flexible es la institución Santa Clara con respecto a sus responsabilidades familiares?

- Muy poco flexible
- Un tanto inflexible
- Ninguno

- Algo flexible
- Muy flexible

11. ¿Se toma en cuenta un programa de horario flexible en la institución Santa Clara?

- Sí
- No

12. ¿Le referiría a un amigo a buscar trabajo en la institución Santa Clara?

- Seguro
- Probablemente
- No es seguro
- Probablemente no
- Definitivamente no

13. ¿Cómo calificaría al director de cada centro en cada una de las siguientes áreas?

Por favor, asignar una calificación en una escala de 1 a 5, donde 1 representa "Muy malo" y 5 representa "muy bueno".

	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Comunicación					
Planeado y organizado					
Dirigir y coordinar					
Trabajo/conocimiento técnico					
Relaciones interpersonales					

14. ¿Alguna vez has observado o experimentado alguna de las siguientes formas de discriminación o acoso dentro de la institución Santa Clara?

- La discriminación racial
- Acoso sexual
- Discriminación por edad
- Discriminación de género
- discriminación por orientación sexual
- No, ninguna de las anteriores se ha observado o experimentado

15. ¿Cuál de las siguientes opciones describe la variedad de tareas que corresponden a su puesto de trabajo?

- Demasiados
- Suficiente

- No es suficiente

16. Exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo cada una de las siguientes situaciones.

	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Tengo un camino claro para la promoción profesional.					
Mis funciones de colaboración son claras.					
Horarios de colaboración definidos.					
Uso eficiente de los materiales y equipo de trabajo.					
Organización y planificación de tareas.					
Si realizo una buena colaboración seré recompensado.					
Las condiciones en					

las que colaboro son buenas.					
Siento la tensión en mi colaboración.					
Estoy orgulloso de colaborar para la institución Santa Clara					
Los encargados de la institución toman decisiones sabias.					

17. ¿Cómo está la institución Santa Clara en las siguientes situaciones?

	Mala	Justa	Buena	Muy buena	Excelente
Cuidado de la salud.					
Tiempo de vacaciones.					
Formaciones.					
Evaluaciones de desempeño.					
Estacionamiento.					
Plan de retiro.					
Salarios.					

18. Según su experiencia general con la institución Santa Clara, en una escala de 0 a 10, ¿qué posibilidades hay de que recomiende la institución a sus familiares y amigos? 0 muy improbable o 10 muy probable.

19. Elija uno según corresponda para indicar su satisfacción

	Satisfecho	Neutro	Insatisfecho
Oportunidades de crecimiento en la institución Santa Clara.			
Apreciación por parte de los directores y encargados de la institución Santa Clara.			
Se le reconoce por la eficiencia o calidad de su colaboración desempeñado dentro de la institución Santa Clara.			

20. ¿Qué tan satisfecho está con el entorno y la infraestructura la institución Santa Clara?

1. Muy insatisfecho
2. No satisfecho
3. Neutral
4. Satisfecho
5. Muy Satisfecho

21. Indique amablemente su nivel de acuerdo con respecto a las siguientes preguntas sobre su función

	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mientras colaboro, estoy 100% enfocado en mis responsabilidades y deberes en cada centro.					
Doy lo mejor de cada tarea, todos los días.					

Mi desempeño en la colaboración depende de cuan motivado estoy personal y profesionalmente.					
Estoy emocionado de ir a colaborar todos los días.					

22. Mencione aspectos o puntos de mejora que se pueden realizar en la institución Santa Clara.