



Title: Job satisfaction of teachers of the Electronic Engineering career in a Public Higher Education Institution

Authors: ZENTENO-BONOLA, Ana Luisa, CALDERÓN-RÍOS, Norma Otilia, ORDOÑEZ-HERNÁNDEZ, Lucía and BARRERA-GUADARRAMA, Andrea Itzel

Editorial label RINOE: 607-8695

VCIERMMI Control Number: 2023-02

VCIERMMI Classification (2023): 261023-0002

Pages: 20

RNA: 03-2010-032610115700-14

RINOE - Mexico

Park Pedregal Business. 3580-
Adolfo Ruiz Cortines Boulevard –
CP.01900. San Jerónimo Aculco-
Álvaro Obregón, Mexico City
Skype: RINOE-México S.C.
Phone: +52 1 55 1260 0355
E-mail: contact@rinoe.org
Facebook: RINOE-México S. C.
Twitter: @Rinoe_México

www.rinoe.org

Holdings

Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Introducción

Uno de los aspectos que cualquier organización debe considerar es diagnosticar el nivel de satisfacción que tienen sus empleados, debido a que es un factor que impacta en la productividad





ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

En la presente investigación se aborda este tema aplicado a una institución de educación superior del sector público, considerando que la educación es la parte elemental de toda sociedad.



Octubre-2023



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

(Pedraza Melo, 2020) precisa que la satisfacción laboral representa un estado emocional, producto de la apreciación que los empleados se forman acerca de qué tanto sus puestos de trabajo y las organizaciones en donde prestan sus servicios les proporcionan estímulos que cubren sus necesidades y expectativas a cambio de lo que ellos aportan a la organización.





ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

ECORFAN®

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con un tipo de estudio descriptivo utilizando el diseño transeccional descriptivo.

La investigación se realizó en dos fases:

La primera se llevó a cabo una **investigación documental**

En la segunda etapa se realizó la **investigación de campo**: la población de estudio se define como los docentes de la carrera de Ingeniería Electrónica del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tol

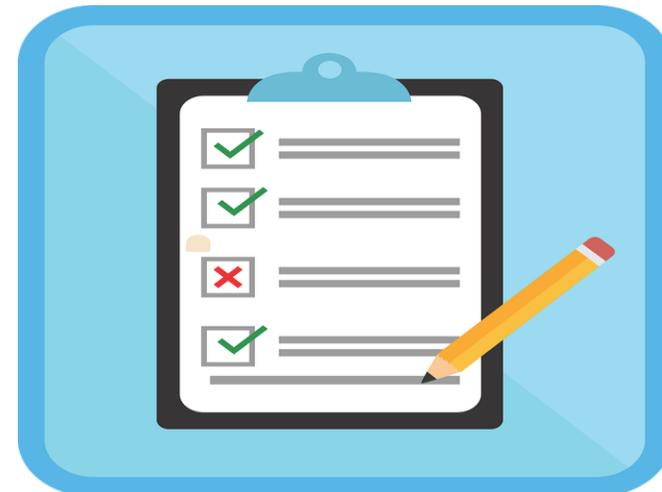




ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

ECORFAN®

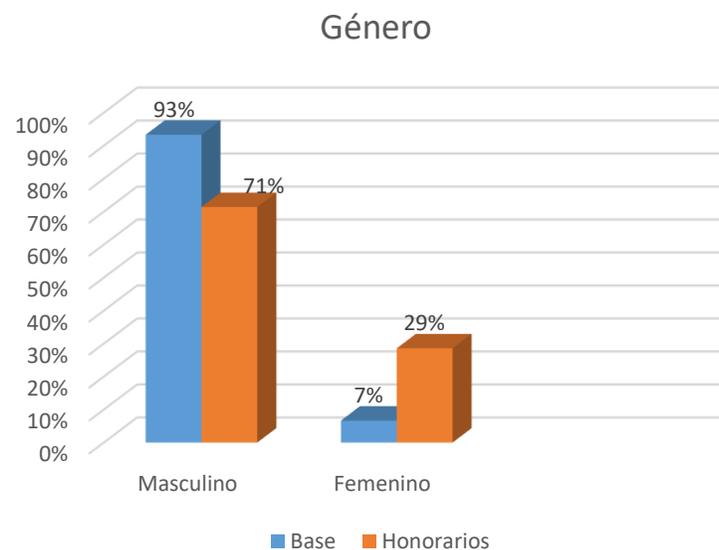
Se utilizó como base, el instrumento de Satisfacción General de War, Cook y Wall traducida al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo, denominada Escala General de Satisfacción NTP 394. Que mide dos dimensiones: la satisfacción intrínseca y extrínseca, basada en la teoría de los factores higiénicos de Herzberg



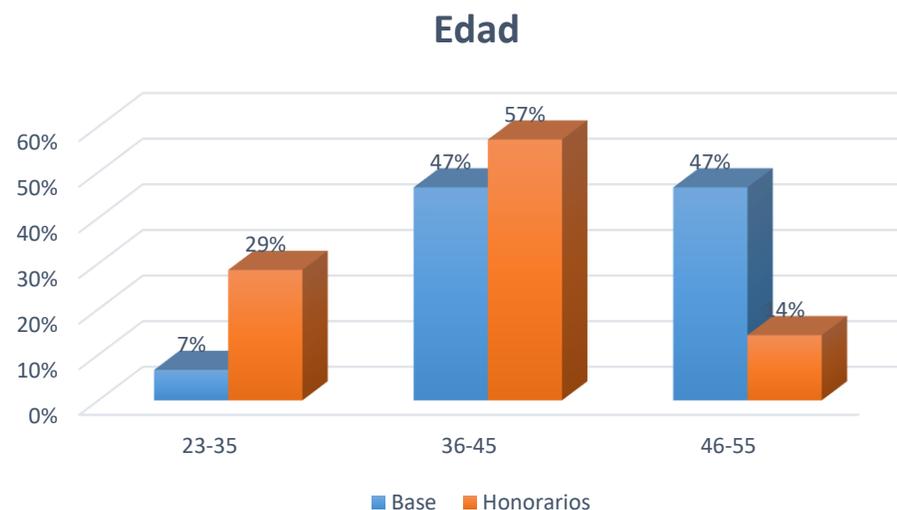


ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023



Gráfica 1. Género del personal docente. *Fuente: Elaboración propia.*



Gráfica 2. Edad del personal docente. *Fuente: Elaboración propia.*



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Variables intrínsecas	1. Libertad para elegir el método de trabajo	2. Reconocimiento.	3. Responsabilidad asignada.	4. Posibilidad de utilizar tus capacidades	5. Promoción	6. Variedad tareas a realizar	Total	%
Muy insatisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
Insatisfecho	0	0	1	0	0	1	2	5%
Neutral	3	0	2	0	3	2	10	24%
Satisfecho	2	5	4	3	2	4	20	47%
Muy satisfecho	2	2	0	4	2	0	10	24%
Total	7	7	7	7	7	7	42	100%

Tabla 2. Satisfacción intrínseca de los docentes de honorarios. *Fuente: Elaboración propia.*



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Variables intrínsecas.	1. Libertad para elegir el método de trabajo	2. Reconocimiento.	3. Responsabilidad asignada	4. Posibilidad de utilizar tus capacidades	5. Promoción	6. Variedad de tareas a realizar	Total	%
Muy insatisfecho	1	0	0	1	1	0	3	3%
Insatisfecho	4	0	2	1	4	3	13	15%
Neutral	3	7	7	2	3	7	30	33%
Satisfecho	3	6	4	7	3	4	27	30%
Muy satisfecho	4	2	2	4	4	1	17	19%
Total	15	15	15	15	15	15	90	100%

Tabla 3. Satisfacción intrínseca de los docentes de base. *Fuente: Elaboración propia*



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Variables extrínsecas	1. Cond. Físicas de trabajo.	2. Compañeros de trabajo.	3. relación con tu jefe.	4. Salario.	5. Condiciones de contrato	6. Relaciones entre dirección	7. Gestión de la empresa está	8. Horario de Trabajo.	9. Estabilidad en el empleo.	Total	%
Muy insatisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insatisfecho	0	1	0	0	0	1	1	0	0	3	5%
Neutral	3	4	3	3	3	3	2	0	3	24	38%
Satisfecho	2	1	2	2	2	2	3	4	2	20	32%
Muy satisfecho	2	1	2	2	1	1	3	2	2	16	25%
Total	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	100%

Tabla 4. Satisfacción extrínseca de los docentes de honorarios. *Fuente: Elaboración propia*



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Variables extrínsecas	1. Cond. Físicas de trabajo.	2. Compañeros de trabajo.	3. Relación con tu jefe.	4. Salario.	5. Condiciones de contrato	6. Relaciones entre dirección y Trabajadores.	7. Gestión de la empresa	8. Horario de Trabajo.	9. Estabilidad en el empleo.	Total	%
Muy insatisfecho	0	0	1	1	1	0	1	0	1	5	4%
Insatisfecho	6	3	4	4	4	6	6	2	4	39	29%
Neutral	4	7	3	3	3	4	6	2	3	35	25%
Satisfecho	4	4	3	3	3	4	1	7	3	32	24%
Muy satisfecho	1	1	4	4	4	1	1	4	4	24	18%
Total	15	15	15	15	15	15	15	15	15	135	100%

Tabla 5. Satisfacción extrínseca de los docentes de base. *Fuente: Elaboración propia*



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Nivel de Satisfacción Intrínseca						
Factor	Total del personal		Personal de base		Personal de honorarios	
	Media	S	Media	S	Media	S
Libertada para elegir método de trabajo	3.55	1.12	3.40	1.20	3.86	0.83
Reconocimiento por el trabajo bien hecho	3.45	0.72	3.33	0.70	3.71	0.7
Responsabilidad asignada	3.5	1.03	3.33	1.07	3.86	0.83
Posibilidad de utilizar tus capacidades	3.95	0.88	3.67	0.87	4.57	0.49
Posibilidad de obtener una promoción	3.45	0.99	3.07	0.93	4.29	0.45
Variedad de tareas a realizar	3.14	0.76	2.93	0.68	3.57	0.73
Total	3.50	0.96	3.47	0.96	3.98	0.77

Tabla 6. Nivel de Satisfacción intrínseca. *Fuente: Elaboración propia.*



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Nivel de Satisfacción Extrínseca						
Factores	Total de personal		Personal de Base		Personal de Honorarios	
	Media	S	Media	S	Media	S
Condiciones físicas del trabajo.	2.95	0.93	3.13	0.96	2.57	0.73
Compañeros de trabajo.	3.05	0.71	3.00	0.82	3.14	0.35
Relación con tu jefe inmediato	3.55	0.84	3.53	0.96	3.57	0.49
Tu salario	3.68	0.97	3.33	0.94	4.43	0.49
Condiciones de contratación	3.73	1.09	3.27	1.00	4.71	0.45
Relaciones entre dirección y trabajadores	3.55	0.78	3.6	0.71	3.43	0.68
Modo que tu empresa está gestionada	3.45	0.84	3.33	0.94	3.71	0.45
Horario de trabajo.	3.86	0.97	3.53	0.96	4.57	0.49
Tu estabilidad en el empleo.	3.59	0.89	3.20	0.75	4.43	0.49
Total	3.49	0.92	3.33	0.82	3.84	0.89

Tabla 7. Nivel de Satisfacción extrínseca. *Fuente: Elaboración propia.*



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Conclusiones

En cuanto a las variables de satisfacción intrínseca, el personal de base califica con neutro “Variedad de tareas a realizar” lo que indica que existe un área de oportunidad para tomar en cuenta. En lo referente al personal de honorarios la variable mejor calificada es “Posibilidades de utilizar mis capacidades” con una media de 4.57 y una desviación estándar de apenas 0.49, por lo que podemos considerar que el personal de honorarios se encuentra muy satisfecho con la institución por permitirles utilizar sus capacidades.

Comparando los datos en su totalidad, se observa que todas las variables, superan por muy poco la media general, cuyo valor es de 3, lo que, en términos cuantificables, significa que los valores intrínsecos tienen un valor apenas por encima de neutral o indiferente.



ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

ECORFAN®

Los datos observados en las respuestas del personal de base, se ve que la mayoría (6 de 7), tiene valores superiores a la media general, que, en este caso, es de 3.

La variable que no alcanza el valor promedio general es la de “variedad tareas a realizar”, con un valor inferior muy ligero (0.07), mientras que la variable de “posibilidad de utilizar tus capacidades”, representa la de mayor valor, rebasando a la media con 0.67.

La dispersión en las respuestas ronda alrededor del valor uno, por lo que se deduce que los datos, están agrupados en una distribución normal, con su gráfica en la forma de la campana clásica de esta distribución.

Es muy significativo, que, al comparar los promedios entre el personal de base con el personal de honorarios, todos los valores dados a cada una de las variables del personal de honorarios son significativamente superiores al que otorga el personal de base.



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Es muy significativo, que, al comparar los promedios entre el personal de base con el personal de honorarios, todos los valores dados a cada una de las variables del personal de honorarios son significativamente superiores al que otorga el personal de base.

En cuanto a las variables extrínsecas las calificaciones otorgados por el personal de base se encuentran en el nivel neutro mientras que en el personal de honorarios otorga calificaciones “muy satisfactoria “ a las variables “Condiciones de contratación” y “Horario de trabajo”, por otro lado el personal de honorarios califica entre poco satisfactorio y neutro “Condiciones físicas del trabajo”, es importante resaltar que esta variable para el personal de honorarios fue la única que obtuvo calificación inferior al nivel “neutro”, lo que representa una área de oportunidad de mejora.



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Es muy significativo, que, al comparar los promedios entre el personal de base con el personal de honorarios, todos los valores dados a cada una de las variables del personal de honorarios son significativamente superiores al que otorga el personal de base.

En cuanto a las variables extrínsecas las calificaciones otorgados por el personal de base se encuentran en el nivel neutro mientras que en el personal de honorarios otorga calificaciones “muy satisfactoria “ a las variables “Condiciones de contratación” y “Horario de trabajo”, por otro lado el personal de honorarios califica entre poco satisfactorio y neutro “Condiciones físicas del trabajo”, es importante resaltar que esta variable para el personal de honorarios fue la única que obtuvo calificación inferior al nivel “neutro”, lo que representa una área de oportunidad de mejora.



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Contrario a lo esperado, el personal de honorarios está más satisfecho que el personal de base en estos rubros, pese a que el salario que reciben es menor que el que percibe el personal de base y sus horarios son asignados para cubrir asignaturas y horarios que no fueron cubiertos por el personal de base. Una posible explicación a esta valoración es que el personal de honorarios tuvo un incremento salarial del 50% en el presente semestre.

Respecto a los factores extrínsecos, observamos que en su conjunto (profesores de base y de honorarios), 7 de los 8 valores están por encima de la media general, siendo las “Condiciones de trabajo”, las que están 5 décimas debajo de este parámetro. Resaltan “Horarios de trabajo” y “Estabilidad en el empleo”, como las variables mejor evaluadas.



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Al comparar la puntuación de las variables, entre maestros de honorarios y de base, no deja de ser digno de análisis, la evaluación superior de casi un punto, que los maestros de honorarios otorgan a los indicadores “Estabilidad en el empleo” y “Salario”.

En un análisis objetivo de la comparación entre ambos grupos, 6 de las variables tienen una evaluación superior de los maestros de honorarios y solo “Condiciones físicas del trabajo” y “Relación entre dirección y trabajadores”, tienen una evaluación menor que la que otorgan los maestros basificados.



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

Respecto a la desviación estándar, se observa una diferencia significativa en todas las variables, siendo el grupo de base, quien presenta mayor dispersión de los datos, 6 de los valores de la desviación estándar, presentan valores desde 0.49 a 0.45. una de ellas (“Tu jefe de departamento”), presenta una diferencia insignificante de tres décimas y la última diferencia de 0.38.

Para futuros estudios y de acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 8, es recomendable eliminar del análisis una variable de cada par de variables altamente correlacionadas como por ejemplo I1 (Libertad para elegir el método de trabajo) y E9 (Estabilidad en el trabajo) que tienen una correlación positiva significativa de 0.84. De igual forma se puede eliminar I4 o I5 ya que I4 (posibilidad de utilizar mi capacidad) e I5 (posibilidad de promoción) tienen una correlación negativa significativa de 0.73.



ECORFAN®

ECORFAN® VIII Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables Mantenimiento Industrial Mecatrónica e Informática CIERMMI 2023

ANUIES. (2023). *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de Anuario Estadístico de la población escolar en educación superior:

<http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

Cavalcante Silva, J. J. (2004). Tesis doctoral. *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw-Hill.

Escobedo Portillo, M. T., Cuautle Gutiérrez, L., Maynez Guadarrama, A., & Estebané Ortega, V. (2014). Escala de Satisfacción Laboral a partir de factores socioculturales y ergoambientales para los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Ciencia & Trabajo*, 51(16), 177-184.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

ITTol. (2023). *Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Toluca*. Obtenido de Prontuario: <https://www.tolucatecnm.mx/>

Münch, L., & Ángeles, E. (1998). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Trillas.

Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. México: Patria educación.

Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pérez Bilbao, J., & Fidalgo Vega, M. (1993). *NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

SEP. (2023). *Secretaría de Educación Pública*. Obtenido de Principales cifras del Sistema Educativo Nacional :

https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2021_2022_bolsillo.pdf

Terry, G., & Franklin, S. (2017). *Principios de Administración*. México: Patria.

Torres Hernández, Z. (2018). *Teoría General de la Administración*. México: Patria.

Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán Brito, M. P. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.



© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. VCIERMMI is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- (www.rinoe.org/booklets)