

Satisfacción Laboral en los Docentes de los Colegios Adventistas Emmanuel e Icolven

Corporación Universitaria Adventista

Facultad de Educación

Especialización en Docencia



Yolima Arévalo

Litzia Blandón

Paola Andrea Góngora

Yineth Diana Ruíz

Medellín, Colombia

2015

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

CENTRO DE INVESTIGACIONES

NOTA DE ACEPTACIÓN

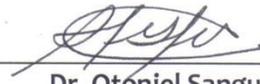
Los suscritos miembros de la comisión Asesora del Proyecto de Grado: **“Satisfacción Laboral en los Docentes de los Colegios Adventistas Emmanuel e Icolven”**, elaborado por los estudiantes: PAOLA ANDREA GÓNGORA LÓPEZ, LITZIA BLANDÓN CASAS, YOLIMA ARÉVALO AREVALO Y YINETH DIANA RUÍZ CORTEZ, de la Especialización en Docencia, nos permitimos conceptuar que éste cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Facultad de Educación y por lo tanto se declara como:

Aprobado

Medellín, 26 de octubre de 2015



Mg. Gerver Pérez Pulido
Presidente



Dr. Otoniel Sanguino
Secretario



Mg. Doris Chaparro
Primer Vocal

Agradecimientos

Lo que una vez soñamos se perfila ante nuestros ojos como una incomparable realidad por ello las líneas más solemnes no alcanzarían a plasmar nuestros más profundos sentimientos de gratitud.

A nuestro eterno Dios nuestra lealtad, por la oportunidad de haber escalado un peldaño más en la preparación para esta vida y la venidera, por proveernos los medios necesarios para la realización de este proyecto, por permitirnos rodearnos de todas las personas que nos han apoyado y por concedernos su gracia y haber terminado con satisfacción un logro más en nuestra superación.

A nuestros familiares nuestros más sinceros agradecimientos por su apoyo durante todo el proceso y constantes oraciones; a nuestros hijos nuestro incomparable amor por su comprensión al dejarnos transitar por la senda de la superación a pesar de privarles en momentos de nuestro tiempo; a nuestros esposos nuestra admiración y respeto por su inspiración, apoyo, motivación por su amor y dedicación cuando tal vez las fuerzas faltaban, por los buenos deseos hacia cada una; a nuestros maestros por sus enseñanzas y por permitirnos crecer y a nuestra universidad por creer en nosotras y darnos la oportunidad de ser mejores docentes , maestras dispuestas a servir como nuestro gran maestro Cristo Jesús.

GRACIAS.

Yolima, Litzia, Paola Andrea y Yineth Diana

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Tabla de contenido

Resumen Proyecto de Investigación.....	ix
Capítulo Uno el Problema.....	1
Introducción.....	1
Descripción del Problema.....	1
Formulación del Problema.....	4
Justificación.....	4
Objetivo General.....	6
Objetivos específicos.....	6
Viabilidad del Proyecto.....	7
Delimitaciones.....	7
<i>Delimitación del Lugar</i>	8
<i>Delimitación de la Población</i>	8
Limitaciones.....	8
Supuestos de la investigación.....	9
Definición de términos.....	9
<i>La satisfacción Laboral una aproximación teórica</i>	9
<i>Satisfacción del docente en su trabajo</i>	10
Capítulo Dos - Marco Teórico.....	11
Antecedentes.....	11
Desarrollo Teórico.....	18
Definiciones.....	18
Teorías de la Satisfacción Laboral.....	20
Factores asociados a la satisfacción laboral del docente.....	22
Contextualización.....	27
Marco Institucional.....	30
Colegio Adventista Emmanuel.....	30
Instituto Colombo Venezolano.....	32
Reseña histórica.....	33
Marco Legal.....	35
Capítulo Tres - Diseño Metodológico.....	40

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Enfoque y Tipo de Investigación.....	40
Población.....	41
Muestra.	41
Técnicas de recolección de información.....	41
Instrumentos para registro de la información.	41
Validez y confiabilidad.	43
Recolección de datos.....	43
Análisis de datos.	44
Cronograma de la investigación.....	44
Presupuesto de la investigación.	45
Capitulo Cuatro Diagnóstico o Análisis.....	46
Análisis de la Información.....	46
Análisis de la Información Primera Parte.....	46
Análisis de la Información Segunda parte.....	52
Capítulo Cinco- Conclusiones y Recomendaciones.....	88
Conclusiones.....	88
Recomendaciones.....	91
Referencias.....	94
Anexo.....	98

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Lista de Tablas

TABLA 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....44
TABLA 2. PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN.....45
TABLA 3. TABULACIÓN INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL. COLEGIO ICOLVEN.....82
TABLA 4. RANGO DE SATISFACCIÓN COLEGIO ICOLVEN.....84
TABLA 5. TABULACIÓN INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL. COLEGIO EMMANUEL.....85
TABLA 6. RANGO DE SATISFACCIÓN COLEGIO EMMANUEL.....87

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Lista de Figuras

FIGURA 1. PREGUNTA UNO. SEXO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA.....	46
FIGURA 2. PREGUNTA RELACIONADA CON LA EDAD DE LOS ENCUESTADOS.....	47
FIGURA 3. ¿CUÁL ES EL NIVEL ACADÉMICO ALCANZADO?	47
FIGURA 4. ¿CUÁL ES SU FUNCIÓN?	48
FIGURA 5. TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN	48
FIGURA 6. ¿ESTÁ TOTALMENTE DE SATISFECHO CON SU TRABAJO COMO DOCENTE?.....	49
FIGURA 7. LOS ADMINISTRADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ME CAPACITAN PARA MEJORAR LA CALIDAD PROFESIONAL.	52
FIGURA 8. LOS ADMINISTRADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ME DAN LIBERTAD PARA ELEGIR MI PROPIO MÉTODO DE TRABAJO.	53
FIGURA 9. LOS ADMINISTRADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RECIBEN CON SATISFACCIÓN MIS SUGERENCIAS.....	54
FIGURA 10. LOS ADMINISTRADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DESARROLLAN RELACIONES POSITIVAS CONMIGO.	55
FIGURA 11. LOS ADMINISTRADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REALIZAN UNA GESTIÓN EXCELENTE.	56
FIGURA 12. LOS ADMINISTRADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ELABORAN UN HORARIO FLEXIBLE PARA MI TRABAJO.....	57
FIGURA 13. LOS ADMINISTRADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ME OFRECEN ESTABILIDAD LABORAL.....	58
FIGURA 14. LOS ADMINISTRADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ME FRECEN UN STATUS EN LA SOCIEDAD.....	59
FIGURA 15. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS DIRECTIVOS ME FELICITAN Y VALORAN MI BUEN TRABAJO.	60
FIGURA 16. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA A LOS DIRECTIVOS LES DA LA MISMA SI TENGO UN BUEN O MAL DESEMPEÑO.....	61
FIGURA 17. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS DIRECTIVOS PRESTAN MÁS ATENCIÓN A MIS ERRORES QUE A MIS ACIERTOS.	62
FIGURA 18. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, EL LIDERAZGO DE MI RECTOR ES SATISFACTORIO.....	63
FIGURA 19. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SON BUENAS LAS ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: ESPIRITUALES, SOCIO CULTURALES Y DEPORTIVAS.....	64
FIGURA 20. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, EXISTE OPORTUNA Y DIRECTA INFORMACIÓN EN LAS ÁREAS DE TRABAJO.	65
FIGURA 21. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON MIS COMPAÑEROS SON BUENAS.	66
FIGURA 22. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LA INSPECCIÓN DE LOS DIRECTIVOS A LA LABOR DOCENTE HA SIDO PLANIFICADA.	67
FIGURA 23. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, EL CONTROL DE LOS DIRECTIVOS A LA LABOR DOCENTE HA SIDO COORDINADA PREVIAMENTE.....	68

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

FIGURA 24. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LA INTERVENCIÓN DE LOS DIRECTIVOS ES PLANIFICADA Y COMUNICADA A LOS DOCENTES.....	69
FIGURA 25. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LA VERIFICACIÓN DE LO PLANIFICADO TIENE UN PROPÓSITO CORRECTIVO.	70
FIGURA 26. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LA SUPERVISIÓN DOCENTE SE REALIZA EN UN CLIMA DE CONFIANZA Y ES FAVORABLE PARA LA LABOR DOCENTE.....	71
FIGURA 27. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LA SUPERVISIÓN DOCENTE TIENE FINES CORRECTIVOS: CONSOLIDAR LAS FORTALEZAS Y SUPERAR LAS DEBILIDADES.....	72
FIGURA 28. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS ADMINISTRADORES DECLARAN MI TRABAJO BIEN HECHO.....	73
FIGURA 29. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS COLEGAS DECLARAN MI TRABAJO BIEN HECHO. .	74
FIGURA 30. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS ALUMNOS DECLARAN MI TRABAJO BIEN HECHO. .	75
FIGURA 31. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS PADRES DE FAMILIA DECLARAN MI TRABAJO BIEN HECHO.....	76
FIGURA 32. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS DIRECTIVOS ME DAN UN TRATO JUSTO, EQUITATIVO Y SIN DISCRIMINACIÓN EN EL ASPECTO ECONÓMICO.	77
FIGURA 33. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS DIRECTIVOS ME DAN UN TRATO JUSTO, EQUITATIVO Y SIN DISCRIMINACIÓN SOCIAL.....	78
FIGURA 34. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS DIRECTIVOS ME DAN UN TRATO JUSTO, EQUITATIVO Y SIN DISCRIMINACIÓN PROFESIONAL.....	79
FIGURA 35. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS DIRECTIVOS ME DAN UN TRATO JUSTO, EQUITATIVO Y SIN DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	80
FIGURA 36. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LOS DIRECTIVOS ME DAN UN TRATO JUSTO, EQUITATIVO Y SIN DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA.	81
FIGURA 37. TABULACIÓN GENERAL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL. COLEGIO ICOLVEN	84
FIGURA 38. TABULACIÓN GENERAL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL. COLEGIO EMMANUEL.....	87

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

RESUMEN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Corporación Universitaria Adventista

Facultad de Educación

Especialización en Docencia

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS

EMMANUEL E ICOLVEN

Integrantes del Grupo: Yolima Arévalo
Litzia Blandón
Paola Andrea Góngora
Yineth Diana Ruíz

Asesor Temático: Dr. Otoniel Sanguino

Asesor Metodológico: Mg. Gélver Pérez

Fecha de Terminación del Proyecto: octubre 26 de 2015

Problema

En la presente investigación se encuentran elementos que determinan la importancia de la satisfacción laboral en los docentes de los Colegios Adventistas Emmanuel e Icolven en el escenario de las relaciones interpersonales. Cuestionamiento básico: ¿Cómo describen los docentes de los colegios adventistas Emmanuel de Bogotá y los docentes del Instituto Colombo venezolano de Medellín su satisfacción laboral?

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Método

Se realizó una prueba de investigación no experimental de tipo transversal para conocer el grado de satisfacción laboral docente. Esta prueba contiene los ítems han permitido evaluar cuantitativamente las dimensiones: ambiente laboral, supervisión docente, reconocimiento del docente, percepción justa y equitativa, satisfacción laboral. Los encuestados tanto hombres como mujeres tienen edades que oscilan entre menos de 25 años y mayores a 46 años. En las dos instituciones las pruebas se realizaron a 46 docentes, constaban de dos secciones la primera siete preguntas de información personal y la segunda son 30 preguntas relacionadas con la satisfacción laboral. El enfoque de investigación que se planteó es de tipo descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal con el propósito de conocer la relación entre los ítems, además determinar los aspectos que predicen mejor la satisfacción laboral de los docentes encuestados. Para la presente investigación se tomó el total de la población, por lo que se puede deducir que no se tendrá muestra y se confía en que el instrumento será respondido voluntariamente a cabalidad. La técnica que se utilizara será la encuesta de satisfacción laboral, tomando de base el ya elaborado por Salazar (2002) para recolectar datos de dos investigaciones sobre satisfacción laboral de educadoras salvadoreñas y beliceñas respectivamente.

Resultados

En Icolven (22) docentes están satisfechos con su trabajo, (7) docentes están insatisfechos y (2) docentes están en nivel medio. En el Colegio Emmanuel (6) docentes están satisfechos con su trabajo, (9) docentes están insatisfechos. Por consiguiente se logra determinar que en el

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

colegio Emmanuel hay mayor grado de insatisfacción que en Icolven. El ambiente laboral del colegio Icolven presentan un gran número de docentes con un buen nivel de satisfacción 78%, púes sienten que en su lugar de trabajo son reconocidos 61%, valoran las actividades de integración en 81%, consideran la dirección buena en 51% y las relaciones interpersonales como adecuadas en 84%. El ambiente laboral en el colegio Emmanuel no es percibido por los docentes como adecuado pues en su gran mayoría no sienten satisfacción en los aspectos de esta área evaluados 33%, púes sienten que en su lugar de trabajo no son reconocidos en 87%, no valoran las actividades de integración en 47%, no consideran la dirección buena en 77% y las relaciones interpersonales no son adecuadas en 86%. Los resultados que arroja la investigación respecto a esta información son claros y específicos siendo cada gráfica presentada una muestra precisa de lo que se pretende informar.

Conclusiones

El ambiente laboral permea claramente la satisfacción laboral, los docentes de Icolven se sienten satisfechos en su ambiente laboral, los docentes de Emmanuel no se sienten satisfechos.

Los docentes del colegio Icolven están satisfechos con la supervisión que tiene la institución por el contrario los docentes de Emmanuel se encuentran insatisfechos. En el colegio Icolven y en el colegio Emmanuel todos los cuatro ítems se encuentran en un promedio mayor y de satisfacción. Los docentes del colegio Icolven manifiestan en su mayoría estar satisfechos con el trato justo y equitativo por parte los directivos en los tres últimos ítems, no es el caso de los docentes de Emmanuel que manifiestan no estar satisfechos con los mismos, sin embargo en el último coinciden y se sienten satisfechos. En términos generales se puede inferir que el poseer una misma filosofía como instituciones adventistas y los mismos principios rectores, no garantiza la aplicación de estrategias pertinentes para mantener la satisfacción de uno de los

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

actores fundamentales en el proceso de educación y redención de todo alumno junto con los docentes.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Capítulo Uno el Problema

Introducción

En el presente capítulo se encontraran elementos específicos cómo: descripción del problema, formulación del problema, justificación, objetivos, viabilidad, delimitaciones, limitaciones, supuestos de la investigación y definición de términos, que determinan la importancia de la satisfacción laboral en los docentes en el escenario de las relaciones interpersonales.

Descripción del Problema

Desde sus inicios la iglesia adventista ha promovido la educación como medio significativo en la proclamación del evangelio de Cristo. La educación adventista tiene presencia en la mayoría de los países con 7804 instituciones educativas alrededor del mundo, cifra registrada en el último Congreso de la Conferencia General de la Iglesia adventista del Séptimo Día.

En la declaración de su filosofía de educación se lee lo siguiente:

La filosofía adventista de la educación es Cristo-céntrica. Los adventistas del séptimo día creen que, bajo la dirección del Espíritu Santo, el carácter y los propósitos de Dios pueden entenderse tal como están revelados en la naturaleza, la Biblia y en Jesucristo. Las características distintivas de la educación adventista —basadas en la Biblia y los escritos de Elena G. de White— destacan el propósito redentor de la verdadera educación: restaurar a los seres humanos a la imagen de su Hacedor.

Los adventistas del séptimo día reconocen, que los motivos, los pensamientos y la conducta de la humanidad se han alejado del ideal de Dios. La educación, en su sentido más amplio, es un medio para que los seres humanos restablezcan su relación original con Dios.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Actuando de manera unificada, el hogar, la escuela y la iglesia, cooperan con los agentes divinos a fin de que los estudiantes se preparen para ser ciudadanos responsables en este mundo y lleguen a ser ciudadanos del mundo venidero.

Todos los que enseñan en colegios adventistas deben tener una unión íntima con Dios y una perfecta comprensión de su Palabra, para poder volcar la sabiduría y el conocimiento divinos en la educación de los jóvenes para su utilidad en esta vida y para la vida futura. La misma autora señala que deben ser hombres y mujeres que no sólo conozcan la verdad sino que también sean hacedores de la palabra de Dios. Mediante su propio proceder, deben enseñar sencillez y hábitos correctos en todas las cosas. Ningún docente debe unirse a los colegios adventistas si no ha tenido experiencia en obedecer a la Palabra del Señor (White, 1975, p.54).

En la sociedad actual muchos padres buscan nuestros colegios con el propósito de fortalecer la fe de sus hijos y brindar una adecuada educación desde sus tiernos años de vida; por lo tanto, el rol del docente afecta en gran manera el verdadero propósito de la educación. Un docente satisfecho no solo será un mediador del conocimiento sino un verdadero ejemplo a seguir, mientras que un docente insatisfecho será un gran obstáculo para todo proceso de formación.

Nuevos desafíos para los colegios adventistas han aparecido en la sociedad actual, muchos de estos tiene que ver con líderes que influyen sobre personas que buscan nuestras instituciones por la necesidad de llenar un vacío espiritual y en busca de calidad educativa. Sin embargo, algunos docentes han llegado a la dirección de sus áreas del conocimiento a veces sin tener preparación académica relacionada con el área específica o aun peor sin identificarse con la profesión de ser docente y además, sin un control psicológico sobre sus problemas de

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

personalidad que pueden afectar su familia, sus compañeros de trabajo, sus estudiantes, el clima laboral y su satisfacción como tal.

En los colegios cada estudiante debe recibir ayuda especial de parte de los docentes, fomentando la ternura, la simpatía, la unidad y el amor. Debe haber docentes abnegados, consagrados y fieles, que constreñidos por el amor de Dios, cuiden de la salud y felicidad de los alumnos, y velar para que progresen en toda rama importante del saber (White, 1975, p.46).

La Iglesia Adventista del Séptimo Día debe procurar que cada docente o líder de sus congregaciones o instituciones tenga la mejor preparación académica, psicológica y espiritual, para que éste pueda influir adecuada y positivamente sobre su familia y sobre las instituciones en las que labora. Como acertadamente lo señala White (1975), la obra hecha en los colegios y escuelas adventistas debe ser diferente a la que se hace en colegios y seminarios de otras filosofías. En la grandiosa tarea de la educación, la enseñanza de las ciencias no ha de ser de carácter inferior, considerándose de primera importancia el conocimiento que prepare a un pueblo para estar firme en el gran día ante la presencia de Dios (p.45).

Los docentes son para la iglesia adventista, agentes indispensables para el cumplimiento y desarrollo de su misión, por ello se convierten en una prioridad. Sus actitudes, pensamientos, acciones y desempeño fortalecen los ideales de la educación adventista. Es por eso, que el estudio de la satisfacción laboral y sus factores ha sido un tema que en los últimos años ha tomado importancia en el campo de la educación. Según Atalaya (1999) las teorías humanistas sostienen que el trabajador satisfecho es aquel que satisface sus necesidades psicológicas y sociales en el empleo y, por ende, suele poner mayor dedicación a lo que realiza (p.56).

Por lo tanto, se hace pertinente estudiar el grado de satisfacción laboral de los docentes de los Colegios Adventistas Emmanuel de Bogotá e Icolven (Instituto Colombo Venezolano) de

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Medellín con el fin, de obtener unos resultados que puedan contribuir a generar estrategias al interior de la institución.

Formulación del Problema

El presente estudio pretende responder este cuestionamiento básico: ¿Cómo describen los docentes de los colegios adventistas Emmanuel de Bogotá y los docentes del Instituto Colombo venezolano de Medellín su satisfacción laboral?

Justificación

El poco crecimiento de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la ciudad de Bogotá y de la ciudad de Medellín ha generado un gran desafío de liderazgo para su dirección y sostenimiento dentro de la organización; por tal motivo, las Uniones del Sur y Norte de Colombia, a las cuales pertenecen los dos colegios analizados, se han preocupado por la formación adecuada de sus futuros líderes en las distintas instituciones educativas con las que estos cuentan, brindando constantemente capacitación, retiros espirituales y seminarios que generen compromiso en el quehacer docente.

Según Giles (2006), un docente es una persona influyente a través de su personalidad y su espiritualidad, cuyas últimas han sido formadas desde la educación en su hogar, la preparación brindada en el seminario universitario y su relación personal con Dios. Ahora bien para nadie es extraño que, en la actualidad, nuestro país atraviesa una profunda crisis: económica, social, cultural, educativa, etc. (p.123).

Esta sobrevivencia tiene sus manifestaciones en el establecimiento de la falta de un clima organizacional adecuado entre docente y directivos, por consiguiente encontramos baja calidad en la educación, relacionada con los aprendizajes significativos, rendimiento académico, desempeño y satisfacción laboral de los docentes, relaciones humanas, infraestructura, esto

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

sumado algunos factores de la personalidad de los docentes; dan como resultado la satisfacción o insatisfacción laboral.

El estudio de las condiciones socio laborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años, actualmente la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución, tanto organizacional como individual (Peiro, 2001, p.34).

Se justifica la elaboración de esta investigación, debido a que la labor docente es de suma importancia, ya que como bien se sabe, la educación tiene el poder de transformar a un pueblo, un país y al mundo entero y son los docentes quienes desde sus nichos fomentan el desarrollo intelectual, moral, espiritual y físico de sus educandos, con su labor abnegada y con paciencia.

La presente investigación se justifica también por la futura mejoría de los aspectos pedagógicos, técnicos, legales, y prácticos.

Pedagógica: El administrador de una institución educativa debe ser esencialmente un maestro. Los mejores maestros muestran interés en los demás, son empáticos y tienen capacidad de comprensión a las personas, conocen las características y sus incidencias del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente.

Técnica: Es importante que el docente aporte herramientas, originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, de acuerdo con la educación digital, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente y de las instituciones educativas.

Legales: Son importantes documentos jurídicos (Ley de Educación y El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación) que sustentan y justifican la investigación, en la cual se contempla describir y relacionar los factores relacionados con la satisfacción laboral del

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

docente en una institución tan importante; particularmente en los colegios adventistas investigados.

Práctica: Esta investigación, además de enriquecer el estado del arte, la teoría sistematizada de los factores; describe la satisfacción laboral del docente, reporta recomendaciones para que los administradores de los colegios decidan la aplicación de los correctivos propuestos, permitiendo el diseño de políticas de gestión para mejorar el sistema educativo ASD en Bogotá y Medellín.

Objetivo General

Describir el grado de satisfacción laboral en los docentes de los colegios adventistas Emmanuel de Bogotá e Instituto Colombo Venezolano de Medellín como punto de partida para el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes dentro del proceso educativo adventista.

Objetivos específicos.

1. Conocer los niveles de satisfacción que presentan los docentes en los colegios adventistas Emmanuel de Bogotá e Instituto Colombo Venezolano de Medellín, en relación con la satisfacción, el ambiente laboral, la supervisión docente, reconocimiento y el trato justo y equitativo.
2. Consolidar una base informativa de datos con los diferentes resultados de satisfacción laboral de los docentes para los administradores de los diferentes colegios en estudio, que les permita estructurar cambios pertinentes para mejorar las condiciones laborales en los mismos.
3. Presentar el análisis de resultados de manera comparativa con el fin de motivar puentes de integración y cooperación entre los colegios en estudio tendientes al mejoramiento institucional.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Viabilidad del Proyecto

Este proyecto de investigación es viable ya que están dadas las condiciones necesarias para su realización:

1. Disposición: Los docentes de las instituciones hacen parte de los recursos humanos, que tienen la disposición de ayudar en el proceso, pues se requiere del apoyo de personas capacitadas en el tema que pueden orientar y dirigir ya que son el objeto de la investigación.
2. La accesibilidad a los lugares de investigación, en tanto que las investigadoras tienen la posibilidad de acceder a las instituciones para dicha investigación.
3. Disponibilidad del 100% por de parte de las investigadoras, para entregar un proyecto completo y que pueda servir como herramienta útil para quien lo pueda emplear.
4. El presupuesto con el que se cuenta para la investigación se ajusta a las necesidades del mismo y eso hace viable la investigación.

Estas razones hacen que la investigación sea viable y se pueda concretar.

Delimitaciones.

Las delimitaciones fueron límites de estudio que se impusieron las investigadoras. Es decir, “decide por auto-imposición abstenerse de ellos” (Grajales, 1996, p. 23). Esta investigación delimita el tiempo, lugar para la muestra y la población por investigar.

El tema es muy amplio y presenta muchas implicaciones. Por esa razón, la presente investigación se delimitó al estudio de los factores que predicen la satisfacción laboral. El estudio incluirá únicamente al personal docente que labore en los Colegios Adventistas Emmanuel de Bogotá e Instituto Colombo Venezolano de Medellín, durante el año escolar 2015.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Delimitación del Tiempo

Las investigadoras desarrollan esta investigación en el transcurso del primer y segundo semestre académico de 2015.

Delimitación del Lugar

En esta investigación el lugar para la muestra será los dos colegios investigados de la ciudad de Bogotá y Medellín.

Delimitación de la Población

En la presente investigación se tiene en cuenta los docentes de los Colegios Adventistas Emmanuel Bogotá e Instituto Colombo Venezolano de Medellín, durante el año escolar 2015.

Limitaciones

En la investigación, siempre existen limitaciones, que coartan al investigador. Las limitaciones de esta investigación son:

El tiempo, considerando que la investigación se realizara en un periodo de seis meses.

El tiempo de los docentes en las instituciones adventistas es muy limitado y complejo, especialmente cuando se evalúa el ambiente educativo y sus contextos.

La respuesta del cuestionario por parte de los docentes será voluntaria, lo que puede llevar a que varios de ellos no contesten.

Teniendo en cuenta estas limitaciones se plantean las siguientes formas de corrección: el tiempo y los recursos se dividirán entre las cuatro investigadoras para que todo se realice de forma equitativa.

En cuanto al tiempo y la participación de los docentes se diseñara una motivación extrínseca previa la aplicación del instrumento en donde se brinda la información de la

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

importancia de su participación; pues es en beneficio tanto personal como de la institución, tendiente a mejorar la calidad de la labor docente.

Supuestos de la investigación.

En esta investigación sobre la búsqueda de los niveles de la satisfacción laboral de los docentes en los Colegios Adventistas Emmanuel de Bogotá e Instituto Colombo Venezolano de Medellín, durante el año escolar 2015, concebimos la realidad del individuo como un ser integral el cual fortalece el desarrollo armónico de todas sus facultades: intelectuales, espirituales, morales y sociales que pone en relación con sus pares dentro de una comunidad educativa. Por lo tanto, en esta investigación se pretende encontrar la verdad al extraer la información del instrumento de investigación, y así orientar a los administradores a tomar diferentes medidas que fortalezcan el clima laboral en cada una de las instituciones.

Definición de términos.

La satisfacción Laboral una aproximación teórica

Se define la Satisfacción Laboral como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas por las características actuales del puesto y las percepciones que deberían ser. (Clark, Oswald y Warr, 1996, p.211).

En el contexto del estudio, la Satisfacción Laboral es la actitud positiva asumida del docente ante la gestión de los administradores de la institución educativa donde trabajan. Es la sensación que el ser humano experimenta al comparar un grupo de necesidades con los fines que este tiene, (González, 2000 & Robbins, 1999, p.34).

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Satisfacción del docente en su trabajo

La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción en la vida. Debido a que el trabajo es una parte importante de la misma, la satisfacción en éste influye en la satisfacción general en la vida. Cualquier empleado que se siente satisfecho con su trabajo cumplirá mejor sus deberes que aquel que no lo está.

Respecto al trato a los empleados, Brown (citado en Carmona, 2007) afirma que las corporaciones importantes y que tienen una visión para permanecer en su negocio, deben tratar bien a sus empleados. Agrega que si el personal está comprometido con la empresa y se le toma en cuenta, será más productivo (p.30).

Uno de los aspectos que también influye en la satisfacción en el trabajo docente es el apoyo que éste recibe para realizar su labor.

Capítulo Dos - Marco Teórico

El presente capítulo muestra de manera detallada: los antecedentes, desarrollo teórico, contextualización, marco institucional y marco legal de la investigación “Satisfacción Laboral en los Docentes de los Colegios Adventistas Emmanuel Bogotá e Instituto Colombo-Venezolano Medellín.

Antecedentes

Al plantear el tema de satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Adventistas de las ciudades de Bogotá y de Medellín, a continuación se presentan unas investigaciones previas sobre la satisfacción laboral que reflejan inquietud sobre esta interrogante.

El primer trabajo citado es la investigación realizada por Subaldo (2012), “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”. El objetivo principal de su investigación se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. La idea general de esta investigación es conocer e indagar en términos generales el rol docente en la actualidad, cómo está la educación en la actualidad, el papel que desempeña como profesional docente y el desgaste que tiene como profesional y ser humano competente y cada una de estas facetas mostradas de forma específica para tratar de comprender y llegar a una conclusión sobre lo que finalmente influye en la satisfacción docente. Otra parte de la investigación que presenta esta tesis es la motivación extrínseca e intrínseca en los docentes desde su quehacer como desde la posición frente a sus alumnos.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Extrínseca: Conducta por logro de beneficios y evitación de perjuicios generados colateralmente a la tarea.

Intrínseca: Conductas asociadas a sentimientos de satisfacción y autorrealización por la propia tarea.

La metodología que en esta tesis se empleó es un esquema de complementariedad metodológica, que utiliza estrategias de análisis basadas en aspectos cualitativos como cuantitativos, que incluye varios tipos de análisis para cada aspecto. Respecto a los resultados si bien tiene unión de aspectos cualitativos y cuantitativos son más los cualitativos por lo que los resultados son muy subjetivos y extensos ya que cada variable propuesta tiene un análisis por lo que se hace un tanto complicado presentar una respuesta específica.

La conclusión que tiene esta tesis es:

Respecto al objetivo general del trabajo, que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos.

Esta tesis planteada es útil para la presente investigación pues aporta elementos e ideas que muestran que es importante conocer la satisfacción laboral docente para así poder desarrollar ideas o sugerencias con las cuales ayudar para que haya un mejor ambiente laboral en el cual se pueda trabajar logrando un beneficio personal y colectivo que ayude al mismo tiempo a las instituciones investigadas.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

La segunda investigación propuesta como antecedentes es “Estrés laboral y síndrome de burnout en la universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación”, esta investigación la realizaron Navarro y Borda (2010) para el anuario de psicología clínica y de la salud en la Universidad de Sevilla y sugiere:

En las últimas décadas, el sistema universitario se ha visto afectado por múltiples presiones derivadas de los cambios económicos, políticos, sociales, culturales y tecnológicos que han ido aumentando en el camino hacia lo que hoy llamamos sociedad globalizada y por la creación de los Espacios Europeos de Educación Superior. La disminución de recursos, el aumento de la demanda y la falta de apoyo político, han convertido al sistema universitario en un contexto laboral idóneo para la emergencia de riesgos de carácter psicosocial, tales como el estrés laboral y el síndrome de burnout. Se ha realizado una revisión de las principales investigaciones que se han llevado a cabo sobre el estrés laboral y síndrome de burnout en la universidad con el fin de dar respuesta a tres cuestiones: si el estrés y el burnout pueden considerarse un problema de salud en el ámbito universitario, qué variables están siendo objetos de estudio y hacia dónde habría de encaminar las futuras investigaciones.

Esta investigación presenta interrogantes interesantes que posiblemente se aborden desde esta investigación, en forma específica los puntos relacionados con la enfermedad por el estrés y el burnout y las variables que inciden en la investigación, si bien está aplicada a docentes universitarios es posible analizarla y hasta cierto punto aplicarla para docentes de primaria y bachillerato en los dos colegios adventistas investigados.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

La tercera tesis propuesta como antecedente es “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior” realizada por Rojas, Zapata y Grisales (2008) en la ciudad de Medellín y presenta las siguientes características:

Objetivo: determinar la prevalencia del síndrome de burnout, su relación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, durante el segundo semestre del 2008.

Metodología: se llevó a cabo un estudio de corte transversal en tres muestras independientes, aleatorias y representativas según el tipo de vinculación del profesor con la universidad.

Resultados: El promedio general de satisfacción laboral en los docentes fue de 123 puntos (puntaje posible: 22-154). **Conclusiones:** en general, los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal (este último es un indicador negativo). Por otro lado, no se encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación.

Esta investigación expuso las posibles razones para que se presente baja satisfacción laboral debido al estrés y la relación que tienen entre sí; para esta investigación puede ser útil lo antes expuesto porque en el ámbito laboral docente, incluso de una institución adventista se presenta el estrés o cualquier otra razón para que haya insatisfacción laboral y esto puede sentar un precedente que oriente y guíe en determinar si hay o no satisfacción laboral y cómo se puede mejorar cualquier situación para beneficio tanto de los docentes como de la misma institución.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

La siguiente investigación realizada por Bishay (1996) en Psicología sobre “La motivación del profesor y la satisfacción laboral: un estudio empleando el muestreo de Experiencia Método” (p.p. 147-153, traducción parcial realizada por las investigadoras)

Se midieron los niveles de satisfacción en el trabajo y la motivación por encuesta en una muestra de 50 profesores. En una muestra de 12 maestros se estudió usando el muestreo Experiencia Método (ESM). Los maestros fueron tomados al azar por personas especiales 5 veces al día durante 5 días hábiles, encuestados sobre el estado de ánimo y la actividad laboral, lo que resulta en 190 informes de las experiencias cotidianas de los maestros.

Datos de las encuestas convencionales correspondían con los datos ESM. Satisfacción en el trabajo y la motivación significativamente correlacionados con niveles de responsabilidad, el género, tema, la edad, años de experiencia docente y actividad. Para este grupo de maestros que trabajan en una escuela, los niveles generales de motivación y satisfacción en el trabajo eran altas. Basándose en los resultados, parece que la gratificación de las necesidades de orden superior es más importante para la satisfacción en el trabajo.

Método. El estudio hizo uso de dos tipos de encuestas. El levantamiento convencional consistía en cuarenta y cinco preguntas. La encuesta se divide en tres secciones. La primera sección incluye seis preguntas demográficas que establecieron sujeto, enseña, género, edad, trabajó en el asesoramiento para un grupo, antigüedad en el servicio, y el empleo de tiempo de compensación. La segunda sección incluye treinta y cuatro estados que determinaron niveles de satisfacción en el trabajo, la satisfacción con el ingreso, la actitud hacia el papeleo, el orgullo de trabajo y puntos de vista sobre diversas enseñanzas relacionadas. Escalas Likert fueron utilizados

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

como respuestas con uno que indica un fuerte acuerdo, dos indicando el acuerdo, tres neutralidad, cuatro desacuerdo, y cinco fuerte desacuerdo.

Los resultados de ambos el ESM y las encuestas convencionales muestran que a los profesores, sobre todo, les encantaban enseñar. Los resultados del levantamiento convencional también se indica que los docentes enseñanza disfrutado. Noventa y seis por ciento de los encuestados respondieron que ya sea de acuerdo o muy de acuerdo con la declaración, "me gusta la enseñanza."

Esta investigación es interesante porque muestra en primer lugar lo que puede aportar el docente como persona y luego lo que significa para él su trabajo y cuán comprometido o satisfecho se siente con él. Para esta investigación es importante conocer diversas impresiones de docentes con relación a su gusto por desempeñar su labor y cómo se puede disfrutar de la enseñanza.

El siguiente antecedente "Estilo de vida y satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Central de Honduras de los adventistas del séptimo día. En relación a la investigación de satisfacción laboral docente" investigado por Morales (2011), el objetivo principal de esta investigación es ver la relación que hay entre el estilo de vida y la satisfacción laboral, la metodología empleada en términos generales fue de carácter cuantitativo por los resultados arrojados de las dos pruebas realizadas y de los análisis propuestos.

La investigación presenta las siguientes conclusiones: el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral se relacionan positivamente en grado leve y significativo ($r = .272$ y $p = .003$) además el grado de calidad del estilo de vida que experimentan los docentes no

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

difirió significativamente en tales resultados ($p > .05$). En conclusión los encuestados presentan un buen estilo de vida y buenos niveles de satisfacción laboral.

Esta investigación es apropiada porque presenta similares inquietudes frente a lo que piensan los docentes cristianos adventistas frente a su trabajo y el agrado que sienten en él. La metodología de investigación también es una fuente confiable en la que se puede apoyar como orientación en el momento de realizar un instrumento para conseguir resultados precisos sobre la misma y llegar a conclusiones concretas.

El último antecedente lo realizó Hernández (2009) y tiene como título su tesis “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Central del Salvador” la idea principal que planteó, es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el nivel de desempeño realizado por los docentes de dichas Instituciones Adventistas.

La metodología que se empleó fue de corte cuantitativo por lo que se emplearon pruebas de estadística y análisis de varianza factorial, ofreciendo resultados precisos como que el nivel de satisfacción fue muy bueno y eso les permite tener mejor desempeño laboral. En conclusión el grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se autopercebieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Si bien los dos últimos proyectos presentan la misma metodología cuantitativa ofrecen dos variables distintas que se pueden emplear para esta investigación, el estilo de vida y el desempeño laboral. Así mismo es posible rescatar que en los diferentes lugares la percepción de satisfacción puede variar en algunos aspectos aunque los resultados puedan ser satisfactorios y

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

esto pueda ayudar para mejorar los puntos que se consideran débiles para lograr un punto de satisfacción óptima.

Estos antecedentes son una herramienta que permite percibir desde varias posiciones cómo la satisfacción laboral docente vincula varios aspectos de la vida de un educador y de igual manera cómo se puede ayudar para conseguir resultados satisfactorios con los que se pueda realizar aportes significativos que muestren los puntos débiles y de esta manera lograr llegar a conclusiones que motiven un cambio y haya un total mejoramiento en los aspectos que así lo requieran.

Desarrollo Teórico

Las investigaciones que se han presentado en los antecedentes sobre la satisfacción laboral son relacionadas directamente con el personal docente y con algunos factores asociados a este tema. Estas investigaciones revelan las relaciones existentes entre los diversos factores o variables de la satisfacción laboral que son muy comunes en los empleados y perfectamente aplicables al entorno docente.

Definiciones.

La palabra satisfacción sugiere que debe existir cierto clima de confort para que haya un buen ambiente y lo que se realice sea apreciado de la misma forma. Por otra parte se debe tener en cuenta que la satisfacción está muy unida a la motivación y lo que se realice teniendo en cuenta esta es alentador, la motivación según Robbins (1999) “es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 324).

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

En todos los ámbitos laborales la satisfacción es una prioridad pues los empleadores son conscientes que un empleado motivado, contento y satisfecho es un empleado que rendirá al máximo en sus actividades, Wright y Bonett definen como “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (2007, p.143), dicho de otra manera es la gente que se siente bien en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo.

Más allá de lo que significan satisfacción y satisfacción laboral está la satisfacción laboral docente que es más específica pues aborda un tema específico y es el sentir de los docentes quienes tienen esa magna responsabilidad de impartir conocimiento y formar personas para el futuro, al respecto Padrón (1995) presenta dos perspectivas de la satisfacción docente:

- a) Perspectiva personal: En este sentido, la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza el individuo, cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto, a la vez que se hace extensivo de forma genérica a las distintas facetas de la persona.
- b) Perspectiva profesional. Desde este enfoque van a ser las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo como en el entorno, las que determinen la satisfacción/insatisfacción del individuo.

Desde estas perspectivas los docentes al igual que otros empleados deben sentirse a gusto en sus quehaceres, y sin embargo en algunas ocasiones se descuida su importante labor y en lo posible que sea agradable desde todo punto de vista.

La satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales y siempre estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales y lo describe como: el resultado de diversas

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales, según menciona Aguado (1988). Considerando estas causales de satisfacción laboral es posible generar cambios que ayuden al progreso y mejoramiento de la calidad laboral.

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detecta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Sikula, 1992 en Morillo, 2006, p. 47).

Teorías de la Satisfacción Laboral

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. En los artículos de investigación revisados se mencionan las siguientes:

La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959), en Hancer y George, (2003, p. 86) y Morillo, (2006, p. 48). Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

Por otra parte se encuentra la teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Maslow (1954), en donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) Social:

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

La teoría del refuerzo, fortalece la satisfacción laboral que puede existir entre los trabajadores. El administrador motiva a los empleados alentando comportamientos deseados y desalentando los no deseados. Se debe aprender a recompensar (reforzar) la productividad, el alto desempeño, la creatividad, la mejor calidad y el compromiso, por ejemplo, y desalentar el ausentismo, la baja del desempeño e ineficiencia. Algunos refuerzos pueden ser: trabajos desafiantes, el dinero, elogios, reconocimiento y progreso profesional. Aunque la eficacia de tales refuerzos, varía de un individuo a otro según su historia personal (Nash, 1988, Gordon, 1997).

Hamner (1974) describe nueve pasos requeridos para reforzar un comportamiento deseado de un trabajador:

1. Elegir recompensas estables y de importancia para el individuo.
2. Hacer que la recompensa dependa completamente del comportamiento deseado.
3. Desarrollar estrategias para que el trabajador se aproxime paulatinamente al comportamiento deseado.
4. Ofrecer recompensas diferentes, según el desempeño logrado
5. Informar al personal sobre el comportamiento que se desea reforzar.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

6. Informar al empleado aquello que no está haciendo bien.
7. No sancionar un comportamiento frente a otros empleados.
8. No otorgar recompensas excesivas ni insuficientes.
9. Cuando el gerente no responde de acuerdo a lo esperado, también se produce un efecto.

Factores asociados a la satisfacción laboral del docente.

El personal que labora en las instituciones educativas es la clave principal del progreso y fortalecimiento de los procesos pedagógicos que se consolidan al interior de las mismas. En una institución educativa conviven administradores y personal operativo como son los docentes y éstos son quienes interactúan directamente con el cliente, en este caso, los alumnos. Un docente es pieza clave para que la institución marche de una manera adecuada, especialmente si es de sostén particular, en donde se depende económicamente del alumnado que ingresa a las aulas.

Todos ejercen una influencia ya sea positiva o negativa sobre las personas que los rodean. Un caso especial es el docente, que además de formador es un líder para el grupo de clientes que tiene bajo su custodia. Si un docente está realmente satisfecho con su trabajo, lo hará lo mejor que pueda, lo que será percibido por sus alumnos, quienes con su influencia se verán motivados para permanecer a gusto en la institución.

Así mismo, Delgado (2003), en un estudio sobre los factores predictores de la satisfacción laboral en docentes adventistas de México, determinó que los factores internos: (a) nivel de agrado por el trabajo docente y (b) el grado de involucramiento en roles familiares y hogareños, así como los factores externos: (a) percepción del grado de equidad en el trato laboral, (b) nivel de condiciones laborales y (c) valoración de la supervisión docente son predictores de la

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

satisfacción laboral de los educadores adventistas empleados de la Unión Mexicana del Norte

(UMN), Unión Mexicana del Sur (UMS) y la Unión Interoceánica (UIO que estudiaban durante el verano de 2003).

Silva (2004) analizó la satisfacción en el trabajo de los directores de las escuelas secundarias públicas en una región del Brasil. Él encontró que los cinco factores que demuestran un alto grado de satisfacción laboral en las dimensiones y factores que se relacionan con su cargo son relación con los compañeros, relación con la comunidad de profesores, organización y funcionamiento del consejo escolar, organización y funcionamiento del centro escolar y la interacción director-alumno. En general, los directores manifestaron un grado alto de satisfacción laboral.

Viera (1998) realizó una investigación sobre las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictivas de la satisfacción laboral, de los docentes de secundaria de Nuevo León y encontró que las expectativas informales del sistema educativo tienen gran influencia sobre la satisfacción laboral de los docentes de secundaria de ese estado, mientras que las expectativas informales tienen poca influencia sobre la satisfacción laboral.

Pérez (2001) encontró que de las cinco variables que Herzberg (citado en Robbins, 1999) relacionó con la satisfacción laboral sólo dos eran aplicables en los docentes de las escuelas secundarias de Nuevo León, México, a saber, el trabajo en sí mismo y el progreso.

Ambiente laboral

Existen varios factores del ambiente de trabajo que afectan directamente la satisfacción del personal docente. Por ejemplo Parkes (2003), a través de un estudio que realizó con trabajadores de turnos diurno y nocturno, encontró que el entorno de trabajo del docente del turno

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

nocturno puede jugar un papel de riesgo elevado de resultados de salud adversos, comparados con los trabajadores diurnos.

El entorno físico también afecta la satisfacción laboral Carlopio (1996). Siendo que la actividad docente se lleva a cabo dentro de un ambiente físico bien delimitado, que es la escuela, es indudable que influye en la percepción que el docente tiene de su trabajo. En el campo de las relaciones interpersonales, otros estudios (Tracey, Tannenbaum y Kavanagh, 1995) dejan en evidencia la influencia del entorno en la transferencia de destrezas de supervisores a trabajadores.

El ambiente laboral es comparado con el clima organizacional y Méndez (2006) citando el concepto de Dessler (1974) comenta que: “El clima organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo y apertura (p. 33)

Supervisión docente

Otro estudio Egan y Kadushin (2004) confirmó la participación de los supervisores en la satisfacción laboral. Los empleados de una empresa valoran mucho la relación entre la justicia procesal de sus jefes, lo cual contribuye a la satisfacción laboral (Irving y Coleman, 2005). Esto es perfectamente aplicable al entorno de una institución educativa.

Otras investigaciones en torno a la satisfacción laboral arrojan resultados similares a los antes descritos. Salazar (2002), en su investigación sobre satisfacción laboral de las docentes beliceñas, encontró ocho variables que son predictores de la satisfacción laboral, a saber: el agrado del trabajo docente, involucramiento en roles familiares y hogareños, reconocimiento de logros, equidad en el trato laboral, condiciones laborales, supervisión docente, experiencia

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

docente y tamaño de la escuela. En general, la mayoría de las educadoras indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido a su amor por los estudiantes y a la profesión docente aunque la mayoría de las empleadas de instituciones adventistas respondieron que no lo estaban.

Según González, (2007) Epistemológicamente, la supervisión escolar se fundamenta en el enfoque humanista, el cual, define al hombre como una entidad superior además que establece el desarrollo y la actividad científica libre de directrices, confía en la razón, el método y la ciencia. De esta manera, el humanismo contribuye conjuntamente con la supervisión, en el sentido descrito por el autor, a transformar el hecho supervisorio y aplicar los procesos de asesoramiento pedagógico con el fin de mejorar los contornos del sistema educativo. (p. 12)

Reconocimiento docente

La labor docente es muy significativa, ha sido considerada como una profesión privilegiada a través de los años, pero ha ido cambiando esta imagen en la actualidad por la misma sociedad lo que ha caudado que la autoestima del docente se vea afectada, sin embargo en pro del reconocimiento docente se tendrán en cuenta tres aspectos que promueven este reconocimiento y son el prestigio, el estatus y la estima, teniendo como base estas dimensiones se puede reactivar en el docente la valoración que se tiene por ellos.

Hoyle (2001) expresa que “El prestigio suele ser definido como la percepción pública de la posición relativa de una ocupación en una escala jerárquica teórica de ocupaciones” en el caso de los docentes el prestigio es un privilegio que muchos ostentan con alegría dado la facultad que conlleva el ser docente y poder impartir conocimientos.

Sigue comentando Hoyle (2001) “El status, por su parte, es entendido como la manera en que las ocupaciones se adecuan a la noción de actividad profesional” se tiene en cuenta el estatus porque actualmente se trata de poner en entre dicho si la docencia es o no una profesión por lo

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

que se divide el estatus en dos que son el status formal o lugar que tiene la docencia en la normativa y regulación profesional de cada país Fernández (1992) y el status semántico que es si la docencia es visualizada como una profesión y por qué es o no es concebida como tal. Lo que muestra este concepto del status es que hay dos opiniones respecto a lo que a docencia se refiere y se debe tener muy presente que es una responsabilidad y al mismo tiempo un gran privilegio formar personas para el presente y el futuro de la sociedad y no se debe poner en duda que es una gran profesión.

Trato justo y equitativo

Sin los docentes y su profesión no habría educación, porque son los gestores de un trabajo en el que imparten conocimientos y comparten vivencias con individuos que necesitan ver en ellos ejemplo de vida. Los docentes son quienes se enfrentan día a día a los retos de la modernidad y lo que motiva a mejorar la educación.

En la actualidad se ha perdido el sentido y el respeto por la docencia y quien la ejerce. La docencia es una profesión que merece admiración y consideración porque requiere esfuerzo de la persona en sí, el darse a sí misma, el compromiso y amor por lo que realiza. La administración de una institución debe tratar de manera justa y equitativa a su equipo de trabajo, si los educandos son el corazón, los docentes son el cerebro.

El premio y reconocimiento de los logros, y el reconocimiento de la experiencia del especialista conllevan una mejora importante en la motivación de los maestros. Además, las oportunidades de desarrollo horizontal de la carrera, basadas en una creciente experiencia, también mejoran la motivación. OCDE (2009, p. 116)

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Lo que refleja el párrafo anterior es que un docente bien motivado se siente bien tratado y si desde la administración esto se logra se verá reflejado en los logros que consiga con los educandos, y con la institución, la remuneración, la equidad y el respeto por su trabajo y dignidad son otros aspectos que favorece el trato justo y equitativo.

Contextualización

El Colegio Adventista Emmanuel, atiende a una población de 600 estudiantes de estratos uno dos y tres y cuenta con un grupo de 26 empleados en una jornada laboral de 8 horas diarias de lunes a viernes de 6:30 am a 2:30 pm.

Actualmente este grupo de 26 empleados cuenta con un contrato laboral y 2 personas con contrato de prestación de servicios, pues en su gran parte quienes conforman el mayor número de trabajadores, se desempeñan como docentes. 5 personas pertenecen a servicios generales.

La comunidad educativa del Colegio Adventista Emmanuel es bastante heterogénea, no sólo en el aspecto socioeconómico, sino también en el religioso, cultural y geográfico, dada su procedencia desde diferentes barrios de Bogotá.

En el aspecto social, la gran mayoría de los integrantes de la comunidad mantiene vínculos estables de vida familiar en la condición de hogares unidos a partir de parejas casadas. Es mínimo el porcentaje de familias disfuncionales. El colegio mantiene un buen porcentaje de estudiantes adventistas.

En el aspecto académico, la gran mayoría de padres son bachilleres y con alguna formación universitaria.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

En el aspecto socioeconómico, algunas familias vienen de estratos 2, 3, y 4. El colegio atiende un buen porcentaje de estudiantes del Sur, Oriente y Occidente de Bogotá, debido a su ubicación geográfica ya que es el único Colegio Adventista que está ubicado en este lugar.

Por otro lado, el Instituto Colombo-Venezolano está situado en el barrio La Castellana en la comuna 12 Laureles-estadio, con una población de 116.535 personas a junio de 2006, en una zona residencial, entre estratos 5 y 6, en uno de los mejores lugares de Medellín con visión especial de la ciudad, sin embargo muy cerca a la calle 33 y la Villa, lugares que se encuentran llenos de bares y discotecas, donde los fines de semana se vive una vida nocturna agitada por el ruido de estos establecimientos y por la cantidad de carros, motos y personas que concurren a estos lugares.

La comunidad educativa del Instituto Colombo-Venezolano es bastante heterogénea, no sólo en el aspecto socioeconómico, sino también en el religioso, cultural y geográfico, dada su procedencia desde diferentes latitudes de la geografía nacional.

Particularmente en lo social, un porcentaje mayoritario de los integrantes de la comunidad mantiene vínculos estables de vida familiar en la condición de hogares unidos a partir de parejas casadas. No obstante, resultan significativos los porcentajes del 18.5% de las parejas se han divorciado, 6% de parejas en unión libre, e igual porcentaje de separaciones sin divorcio, al igual que el 4% de casos de viudez. El número de hijos oscila entre 1 y 3, con el 87% de la población; y entre 4 y 6 hijos, con el 8.5% de la misma. Por otro lado, el 93.6% de los estudiantes cuenta con sus padres como acudientes.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

En el aspecto socioeconómico, el mayor porcentaje de la población, un 47%, proviene del estrato 5; un 23.4%, proviene del estrato 4, y un 25.5% del estrato 3, sin que haya residentes en estrato inferior a 2.

Resulta significativo el hecho de que un 66% aproximado de los padres o acudientes de los estudiantes del Instituto Colombo-Venezolano haya recibido estudios universitarios, a la vez que el 21% aproximado de ellos recibieran estudios secundarios. Pero, no menos significativo resulta el hecho de que el 8% aproximado de la población sólo haya recibido estudios primarios

Posiblemente el anterior cuadro de patrones culturales, particularmente en lo que tiene que ver con las condiciones cercanas al analfabetismo, se relacione con el factor geográfico, en donde un 28% aproximado de la comunidad educativa proviene de la provincia o de regiones apartadas del país pues, sólo el 70% de la población es del departamento de Antioquía.

El componente antropológico de la población icolvense, en lo que concierne al factor religioso es muy particular, e igualmente heterogéneo, como ya se ha mencionado. El 36% de la población profesa religión católica; otro 36% profesa religión adventista; un 19% profesa otras religiones, especialmente de extracción cristiana; mientras un 6.4% es de la iglesia Testigos de Jehová.

El ambiente vital, geográfico, cultural y de medios que enmarca el quehacer educativo del Instituto Colombo-Venezolano se ve como muy favorecido por una infraestructura de transporte y desplazamiento que garantiza muy buenos servicios y rutas. Ubicada como se halla la Institución en uno de los sectores más urbanísticos y residenciales de la ciudad, correspondiente al estrato 5; la geografía es bastante plana, con alguna pequeña variación hacia los barrios Belén Las Mercedes, Las Violetas y Altavista.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN
Marco Institucional

Colegio Adventista Emmanuel.

Sigla: C. A.E.

Dirección: Avenida 12 sur 18 -13 o Avenida 12 sur 18^a -15 Barrio Lunapark

Teléfono: 2463405

Fax: 2891562

Municipio: Bogotá D.C.

Nombre del rector: Wilson Eliecer Rojas Buritica

Propietario: Iglesia Adventista Del Séptimo Día Seccional Alto Magdalena

Naturaleza: Mixto

Carácter: Privado

Calendario: A

Jornada: Única

Licencia de iniciación de labores: N° 34626 de Mayo de 1976

Resolución de aprobación: 7447 del 13 de noviembre de 1998

Modalidad: Académica

Niveles: Preescolar, Básica y Media

Inscripción secretaria de educación: 1140

Inscripción DANE: 311001002997

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Visión

Ser una institución líder en la formación de valores, de manera que cada miembro de la comunidad educativa viva en esta tierra una vida de servicio a la sociedad y a su vez esté preparado para el reino de Dios. Fundamentados en la palabra de Dios de tal manera que cada estudiante que pisa nuestras aulas viva un ambiente de amor fraternal, compañerismo, cordialidad y respeto.

Misión

El colegio Adventista Emmanuel cuyo nombre expresa su firme convicción en el inminente regreso de Jesucristo a la tierra, tiene como misión. Glorificar a Dios y bajo la influencia del Espíritu Santo, guiar a cada miembro de la comunidad educativa, a una experiencia personal y transformadora con Cristo que lo capacite como discípulo para compartir el evangelio con toda persona. De paso el aporte que la institución le hace a la sociedad, es la formación un ser humano integro que al culminar su paso por la institución, estará formado para trabajar competentemente.

Filosofía

La filosofía de la institución está encaminada dentro de los principios de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que incluye el reconocimiento de Dios como Creador, Sustentador y Dador de todo conocimiento y sabiduría. Concibe la creación de un hombre perfecto a imagen de Dios pero que debido al pecado pierde esta condición inicial y la educación cristiana, al perfeccionar la fe en Cristo, tiene el propósito de restaurar esa imagen perdida y volver a la perfección mediante el conocimiento práctico de Dios, a través de su palabra y naturaleza. Este conocer de Dios tiene un propósito sincero; llegar a la mente y conocimiento, al trabajo y al plan

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

espiritual. De allí desprendemos los conceptos básicos de la "educación cristiana". La premisa para ésta es que todo conocimiento impartido debe ser verdadero.

La educación que en el Colegio Adventista Emmanuel se imparte va más allá que un conocimiento académico. Ya que se promueve el desarrollo equilibrado de todo el ser espiritual, intelectual, física y socialmente. Se extiende en el tiempo hasta abarcar la eternidad. Fomenta una vida de fe en Dios y de respeto por la dignidad de cada ser humano; procura la formación de un carácter semejante al del Creador; estimula el desarrollo de pensadores independientes en vez de meros reflectores del pensamiento de los demás; promueve una actitud de servicio al prójimo motivado por el amor, en lugar de la ambición egoísta; fomenta el desarrollo máximo del potencial de cada individuo e inspira a valorar todo lo verdadero, bueno y bello de la vida.

Instituto Colombo Venezolano.

Dirección: carrera 84 33AA-1.

Teléfono: 2509648.

Municipio: Medellín.

Departamento: Antioquía

Licencia de funcionamiento: 6173 de Diciembre 19 de 1958

Clase: Privado.

Carácter: Mixto.

Calendario: A.

Jornada: Única, horario: 6:30 a.m. a 1:35 p.m.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Niveles Académicos: Preescolar, Básica y Media académica

Número de grados:14.

Modalidad: Académica.

Propietario: Unión Colombiana del Norte de los Adventistas del Séptimo Día

Resolución de aprobación: 008339 de octubre 25 de 1993, por los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997.

Última visita de Secretaria de Educación: 31 de julio del 2013.

Inscripción al DANE: 05001003513.

Código ICFES: 000653

Nit.: 890901933-2.

Reseña histórica.

En 1936 se fundó en una casa del barrio Aranjuez de Medellín, por parte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, un colegio de carácter privado que inició labores el 15 de febrero de 1937 bajo la dirección de George W. Chapman. Posteriormente se alquiló una finca ubicada a unos pocos kilómetros de Medellín, en la carretera que conducía desde la municipalidad de Bello, hacia otros lugares, conocida como La Mariela, donde continuó funcionando la naciente institución educativa, que tuvo su primera graduación en el año 1940.

En julio de 1941 la institución se trasladó a una propiedad adquirida en el sector del barrio Santa Teresita de La América, que llevaba el nombre de El Noral, con una extensión aproximada de 20 cuadras, lugar donde funciona en la actualidad.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Después de varios años de intensa lucha, y tras haber construido, adecuado y equipado diversas instalaciones como las de los dormitorios de señoritas y de varones, donde a su vez funcionaron inicialmente algunos salones de clases, el actual edificio administrativo central, el actual edificio de la tipografía, algunos espacios deportivos y recreativos, el auditorio, algunas casas para habitación de los docentes, y otros espacios necesarios para el adecuado funcionamiento inicial, se logró la Licencia de Funcionamiento, el 19 de diciembre de 1958, y según resolución 2852, se alcanzó el reconocimiento de los estudios de la Escuela Primaria. Unos años más tarde, por resolución 1178 del 25 de mayo de 1966, el Ministerio de Educación Nacional aprobó los estudios de bachillerato. La sección del Ciclo Profesional Normalista, que luego fuera la génesis de los actuales estudios universitarios, obtuvo su Licencia de Funcionamiento por resolución 247 del 15 de junio de 1969, y finalmente fue aprobada por resolución 6291 del 3 de noviembre de 1971.

Misión

El Instituto Colombo-Venezolano reconoce a Dios como Creador, Redentor y Sustentador del hombre y del universo; y en armonía con los principios filosóficos y educativos inspirados por el Espíritu Santo, evidenciados en la naturaleza, ejemplificados por Jesucristo, expuestos en las Sagradas escrituras y tal como los profesa la Iglesia Adventista del Séptimo Día, declara como su Misión: Propiciar y fomentar una significativa relación del hombre con Dios por medio del trabajo en las diferentes disciplinas del conocimiento.

En consecuencia, el Instituto Colombo-Venezolano se define como un plantel educativo sin ánimo de lucro, que desarrolla su labor enmarcada en el servicio a Dios, a la comunidad adventista y a la sociedad en general. El trabajo del conocimiento se fundamenta en tres pilares: la formación integral, la cultura investigativa y la excelencia en el servicio, donde el hombre es el

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

centro del proceso educativo que persigue el desarrollo armónico de los aspectos físicos, mentales y espirituales. La misión se desarrollará en procura de altos niveles de calidad educativa, a través de un personal calificado y con profundo sentido de compromiso, apoyado en el uso óptimo de los recursos físicos, financieros y tecnológicos.

La misión se cumplirá con el compromiso y la acción de todos los estamentos institucionales tanto en el aula como en las actividades que se ejecuten fuera de ella y que propendan por la formación integral.

Visión

El Instituto Colombo-Venezolano en el año 2020 será reconocido como una institución líder en el sector educativo que promueve la educación Preescolar, Básica y Media con excelencia académica y técnica, bilingüismo, uso de las TICS, cultura investigativa, educación integral y proyección social hacia la comunidad, en el área metropolitana de Medellín con el propósito de contribuir al desarrollo de buenos ciudadanos para este mundo y la eternidad.

Marco Legal

Las leyes colombianas en cabeza del Ministerio de Educación estipulan estas normatividades o presentan leyes con relación a la satisfacción laboral en instituciones educativas privadas, en relación al régimen laboral, idoneidad, duración de contratos y seguridad social.

El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores privados es el código sustantivo de trabajo (ley 115 de 1994, art. 196). Adicionalmente, a los educadores privados les aplican las normas sobre escalafón docente, capacitación y asimilaciones del antiguo estatuto docente (Decreto 2277 de 1979, art. 4). El

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

concepto genérico educadores incluye a docentes y directivos docentes (Decreto 2277 de 1979, art. 2).

Los establecimientos sólo podrán contratar personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, con título en educación emitido por una universidad o entidad de educación superior, o con otro título universitario, para dictar cátedras relacionadas con su especialidad. El establecimiento educativo le dará la formación pedagógica (ley 115 de 1994, art. 198)

El Código sustantivo de Trabajo establece que los contratos de los docentes privados se hacen por 10 meses. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia estableció que los contratos pueden ser por un periodo mayor o menor, cuando las partes así lo acuerden (Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, sentencia de febrero 14 de 1997).

Los establecimientos privados deben pagar a los docentes seguridad social por 12 meses (Ley 100 de 1993, art. 284), y calcular las vacaciones y cesantías sobre un año completo. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 102). En consecuencia, los docentes tienen derecho a 15 días de vacaciones (Código Sustantivo del Trabajo, art. 102).

La Agencia Acreditadora Adventista (AAA) es el máximo ente que regula las Instituciones Educativas Adventistas y presenta en la sección de auto-estudio uno especialmente dedicado a los docentes, cómo están trabajando y cómo ellos sugieren que sea el trabajo docente.

Criterio 6: Cuerpo de profesores y personal

La institución tendrá un cuerpo de profesores y un personal que apoyan personalmente la misión institucional, son eficaces en la transmisión de sus disciplinas y valores en el salón de

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

clase, en los procesos administrativos aseguran el desarrollo del profesorado y del personal, y en los procedimientos de evaluación incluyen elementos enfocados en la misión.

La institución incluirá una información actual y un análisis de por lo menos los siguientes ítems en su Auto-estudio. El equipo visitante puede considerar lo siguiente:

6.1. Una lista de todos los miembros del cuerpo de profesores por escuelas y departamentos, con sus calificaciones académicas, rangos, afiliación religiosa, experiencia en la enseñanza, servicio denominacional, edad, género y salario. Entrenamiento y aptitud de los profesores en los cursos que enseñan y en los programas que están involucrados; afiliación y compromiso religioso; proporción de profesores adventistas y no adventistas; número de contratos (medio tiempo) de profesores en relación a los de tiempo completo, e impacto de los números en el funcionamiento del programa; retención y estabilidad del profesorado.

6.2. Una lista de normas respecto a carga de enseñanza, incluyendo comisión de trabajo y deberes administrativos, consulta estudiantil, profesorado envuelto en investigación y publicación, etc. Aplicabilidad de pólizas y procedimientos en conexión con la comisión de trabajo, deberes administrativos, consulta estudiantil e investigación.

6.3. Una lista de normas respecto a contratos, iniciación, promoción, libertad y responsabilidad académica, condiciones y beneficios de empleo, procedimientos de injusticia, incluyendo la disciplina o despido de los miembros del cuerpo de profesores. Aplicabilidad y efectividad de: los procedimientos por selección (calificaciones profesionales y espirituales), contratos, iniciación de los profesores; pólizas sobre libertad y responsabilidad académica; procesos de promoción; condiciones y beneficios de los empleados; procedimientos de injusticia; pólizas de disciplina o despido.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

6.4 Una descripción de los procedimientos de comunicación respecto a las responsabilidades, empleo, condiciones y beneficios del profesorado. Aplicabilidad de los procesos de comunicación sobre asuntos de empleo; claridad de los contratos, especialmente en la expectativa del apoyo de la misión institucional; predominio del fichero de servicios para la denominación y el gobierno.

6.5 Una descripción y evaluación de los procedimientos y seguimiento respecto a la evaluación del profesorado, especialmente con respecto a su intervención en transmitir a los estudiantes los beneficios y valores seleccionados por la institución y su apoyo a la misión de la iglesia. Aplicabilidad de los procedimientos y resultados de la evaluación periódica del profesorado por los supervisores, colegas y estudiantes; portafolios de documentos de profesores; calidad y predominio del programa de estudios en curso; evaluación del involucramiento del profesorado en transmitir a los estudiantes las creencias y los valores seleccionados por la institución y afirmados por la iglesia.

6.6. Una descripción de los planes para el perfeccionamiento del profesorado, incluyendo oportunidades y apoyo para el desarrollo y mejoramiento profesional. Programa y presupuesto asignado para entrenamiento en el servicio, asistencia a talleres y seminarios; patrocinio para estudios futuros y liberación de tiempo; procedimiento para la selección.

6.7. Una descripción y evaluación del involucramiento institucional actual y el apoyo a la investigación y publicación académica, incluyendo planificación, coordinación, incentivos y evaluación.

Apoyo y estímulo administrativo; asignación de tiempo; licencia de estudios; incentivos; investigación de currículos del profesorado; investigación del resultado, comparado con las expectativas regionales/gubernamentales.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

6.8. Responsabilidades de la iglesia e intervención de los miembros del profesorado y personal. Nivel del profesorado y personal involucrado en la amplia iglesia local; reconocimiento del involucramiento de la administración en el proceso de evaluación.

Capítulo Tres - Diseño Metodológico

El contenido de este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología que se utilizará en la investigación. Incluye el enfoque y tipo de investigación, la población, la muestra del estudio, los instrumentos de medición, la validez, la confiabilidad, la recolección de datos y el análisis de datos.

Enfoque y Tipo de Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal. De enfoque cuantitativo porque se usa la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Con un diseño de investigación no experimental porque no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos (Kerlinger y Lee, 2002, p.56) y de tipo transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Baptista, Fernández y Hernández, 2006, p.32).

De tipo descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal, con el propósito de conocer la relación entre los ítems, además determinar los aspectos que predicen mejor la satisfacción laboral de los docentes analizados. Este diseño correlacional ha permitido medir y describir las relaciones: ambiente laboral, supervisión docente, reconocimiento del docente, percepción justa y equitativa, con la satisfacción laboral.

La técnica a la que se ha recurrido es la encuesta aplicada a los docentes de los dos colegios ASD, cuyos ítems han permitido evaluar cuantitativamente las dimensiones: ambiente laboral, supervisión docente, reconocimiento del docente, percepción justa y equitativa, satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Población.

La población que se estudiará en esta investigación estará compuesta por los docentes de dos colegios Adventistas. La población total estimada es de 46 sujetos, en donde no están contempladas las directivas así éstas ejerzan como docentes.

Muestra.

De acuerdo con Hernández, (2006), la muestra es un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población” (p. 236). Sin embargo para esta investigación se pretende tomar el total de la población, por lo que se puede deducir que no se tendrá muestra y se confía en que el instrumento será respondido voluntariamente a cabalidad.

Técnicas de recolección de información.

La técnica que se utilizara será la encuesta de satisfacción laboral, tomando de base el ya elaborado por Salazar (2002) para recolectar datos de dos investigaciones sobre satisfacción laboral de educadoras salvadoreñas y beliceñas respectivamente. La elección de este instrumento se hace por que cumple con las expectativas y propósitos de medición para la investigación.

Instrumentos para registro de la información.

Como se mencionaba, el instrumento que se utilizara en esta investigación es denominado el cuestionario, tomando de base el ya elaborado por Salazar (2002) para recolectar datos de dos investigaciones sobre satisfacción laboral de educadoras salvadoreñas y beliceñas respectivamente. Luego, dicho instrumento fue adaptado por Delgado (2005) para una investigación que realizó con docentes adventistas de nivel medio en México y finalmente

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

adaptado por Briceño (2011) para una investigación con docentes de instituciones de secundaria de la APC-SUR - IASD en Lima.

En una primera etapa se construyó un instrumento adecuado para que midiera fidedignamente los factores de satisfacción laboral del docente adventista; esto permitió establecer la forma como deberían plantearse el orden y el tipo de las preguntas.

El cuestionario consta de cuatro partes. Cada parte contiene declaraciones a ser respondidas en determinada escala utilizando las opciones dadas. Con la parte I se pretendió conocer cuán satisfechos se encontraban los docentes con respecto a algunos aspectos que se presentan en su centro de trabajo, para lo cual se pidió que se indicara el grado de satisfacción según cada una de las 14 declaraciones.

Los ítems fueron elaborados con el apoyo de un especialista quién sugirió un escalamiento tipo Likert con puntos, que plantea que este tipo de escala mide la tendencia positiva o negativa de una actitud u opinión. Teniendo en consideración las recomendaciones del especialista principal, el cuestionario quedó conformado por 30 ítems, distribuidos de la siguiente manera: 8 ítems para la variable satisfacción laboral, 7 ítems para ambiente laboral, 6 ítems para supervisión docente, 4 ítems para reconocimiento docente, 5 ítems para trato justo y equitativo (ver anexos)

Cada ítem tiene cinco respuestas opcionales: 1 = estoy totalmente en desacuerdo, 2 = estoy en desacuerdo, 3 = no estoy en desacuerdo ni de acuerdo, 4 = estoy de acuerdo, 5 = estoy totalmente de acuerdo. El cuestionario tiene dos partes cuyos ítems han sido contestados por los docentes. La parte I se refiere a datos demográficos del personal docente; la parte II, a las variables relacionadas con la satisfacción laboral, cuyas respuestas fueron dadas utilizando las escalas del 1 al 5.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Validez y confiabilidad.

La validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”; y la confiabilidad “al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (Hernández Sampieri et al., 2006, p. 277).

El cuestionario que mide la satisfacción laboral, su claridad y pertinencia fue determinada por varios especialistas, quienes dieron una puntuación a cada uno de los 30 ítems del cuestionario, basados en una escala de Likert de cinco puntos. Se consideró que todos los ítems evaluados con una puntuación menor de 4 serían revisados para mejorar la claridad y pertinencia de los mismos, tomando en consideración las sugerencias y recomendaciones de los expertos. El coeficiente que se obtuvo para los 30 ítems evaluados por los expertos fue de 0.972 para la claridad del cuestionario y 0.970 para la pertinencia del mismo, lo anterior corresponde a la convalidación del instrumento, el cual no le pertenece a las autoras de esta investigación y Salazar ha autorizado a las mismas para su uso.

Recolección de datos.

El proceso de recolección de datos se realizara de la siguiente manera:

1. Se establecieron con las Directivas de cada institución los permisos para la aplicación de los instrumentos, estas aplicaciones se realizaran de manera personal.
2. Se aplicara el instrumento al total de los docentes que asistían.
3. Se realizara una detallada explicación de la forma de diligenciar el instrumento, respondiendo a las dudas que surjan.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Análisis de datos.

El instrumento de la encuesta está dividido en dos partes: la primera parte, contiene las características personales de los docentes con un margen de (7) preguntas y la segunda parte, está conformada por (30) ítems relacionados con la satisfacción laboral. Por lo tanto, para el análisis se presenta la información de la encuesta pregunta por pregunta con su respectiva gráfica y con la interpretación de los resultados haciendo una comparación entre los colegios investigados.

Cronograma de la investigación.

Tabla 1. Cronograma de Actividades

Actividad	Marzo	Abril	Mayo	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
				17	21	18	23
Proyecto I.							
Avance II							
Avance III							
Aplicación del Instrumento por parte de los docentes							
Análisis del instrumento							
Cierre del proyecto							

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Presupuesto de la investigación.

Tabla 2. Presupuesto de la investigación.

RUBROS	INGRESOS	EGRESOS
Recursos propios adicionales	\$600.000	
Fotocopias		\$40.000
Transporte		\$300.000
Entrega Proyecto		\$200.000
Total	540.000	
Saldo		60.000

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Capítulo Cuatro Diagnóstico o Análisis

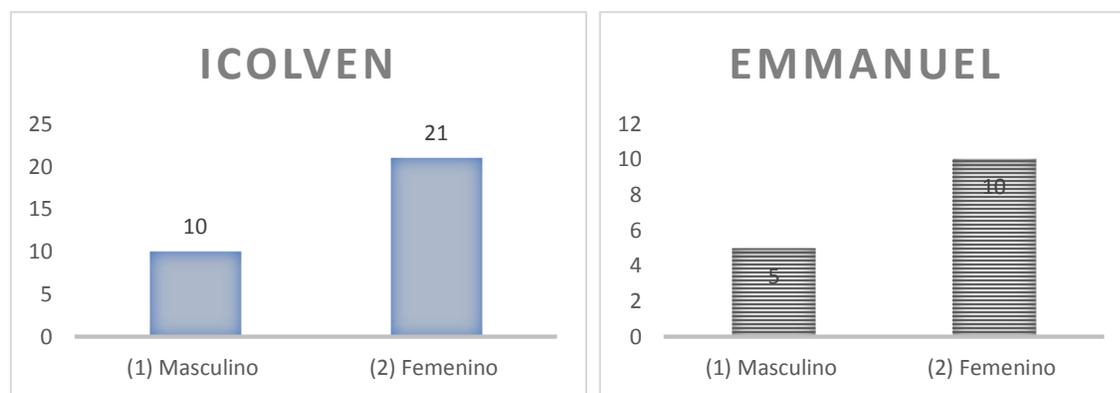
En el siguiente capítulo se presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada sobre satisfacción laboral realizada a los treinta y un (31) docentes del Instituto Colombo Venezolano Icolven en la ciudad de Medellín y a los quince (15) docentes del Colegio Adventista Emmanuel de la ciudad de Bogotá del año 2015.

Análisis de la Información

El instrumento está dividido en dos partes: la primera parte, contiene las características personales de los docentes con un margen de (7) preguntas y la segunda parte, está conformada por (30) ítems relacionados con la satisfacción laboral. Por lo tanto, para el presente análisis se presenta la información de la encuesta pregunta por pregunta con su respectiva gráfica y con la interpretación de los resultados haciendo una comparación entre los colegios investigados.

Análisis de la Información Primera Parte

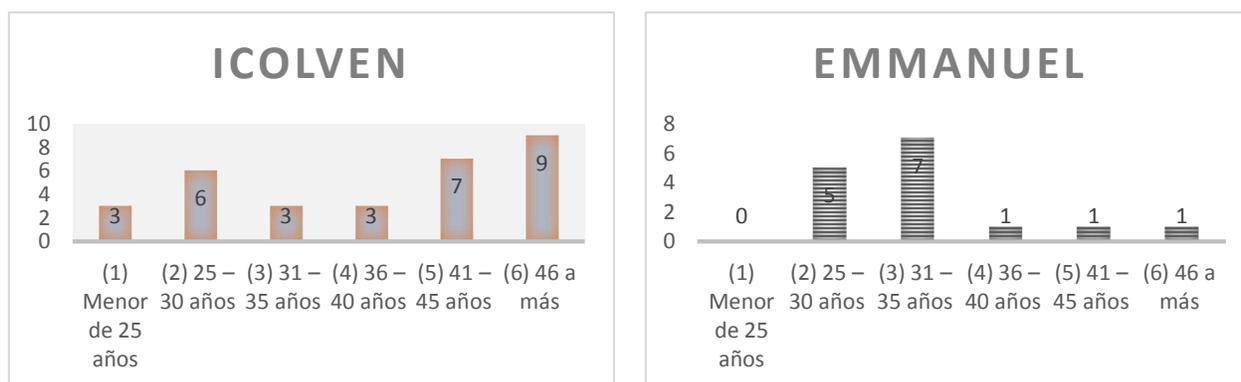
Figura 1. Pregunta uno. Sexo de la población encuestada.



En Icolven, referente al sexo de la población (10) docentes tienen sexo masculino y 21 docentes sexo femenino. Mientras que en el Colegio Emmanuel (5) docentes tienen sexo masculino y (10) docentes sexo femenino. Se puede inferir que (31) docentes en los dos colegios tienen sexo femenino y (15) docentes tienen sexo masculino.

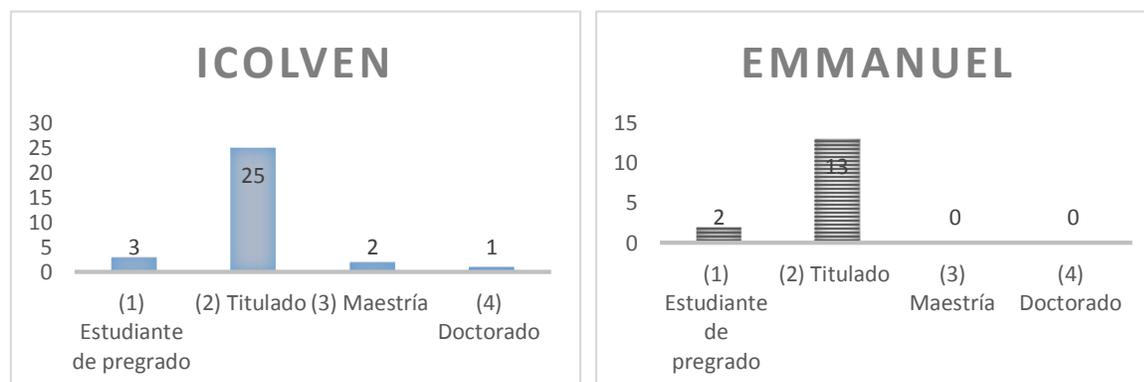
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 2. Pregunta relacionada con la edad de los encuestados.



En Icolven, (3) docentes tienen menos de 25 años, (6) docentes están en edades de 25 a 30 años, (3) docentes están en edades de 31 a 35 años, (3) docentes están en edades de 36 a 40 años, (7) docentes están en edades de 41 a 45 años y (9) docentes están en edades de 46 años en adelante. Mientras que en el Colegio Emmanuel, (5) docentes están en edades de 25 a 30 años, (7) docentes están en edades de 31 a 35 años, (1) docente está en edad de 36 a 40 años, (1) docente está en edades de 41 a 45 años y (1) docente está en edad de 46 años en adelante. Por consiguiente se puede determinar que hay un porcentaje de (21) docentes menores de 35 años y 25 docentes mayores de 36 años.

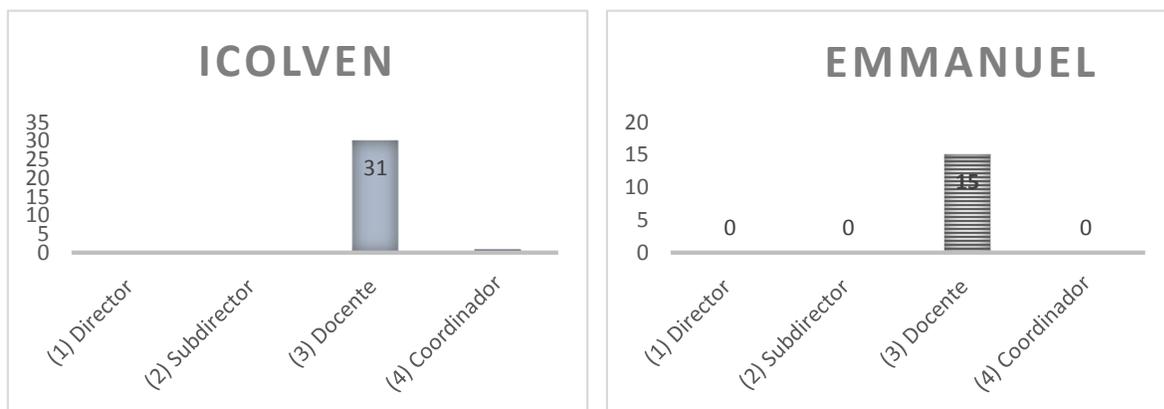
Figura 3. ¿Cuál es el nivel académico alcanzado?



SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

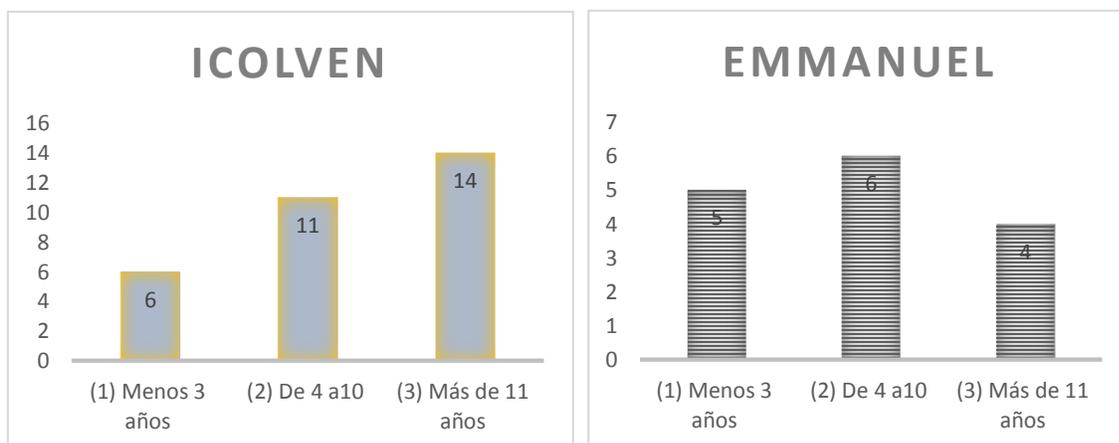
En Icolven (3) docentes están haciendo su pregrado, (25) docentes son titulados, (2) docentes tienen maestría y (1) tiene estudio de doctorado. En el Colegio Emmanuel (2) docentes están haciendo su pregrado, (13) docentes son titulados, (0) docentes tienen maestría y (0) tiene estudio de doctorado. Por lo tanto, se puede deducir de hay un promedio de (5) docentes estudiando, (38) docentes titulados y 3 con maestría y doctorado en el Colegio Icolven.

Figura 4. ¿Cuál es su función?



En Icolven (31) de los encuestados tienen como función ser docentes. En el colegio Emmanuel (15) de los encuestados son docentes. Por consiguiente, en su gran mayoría (45) de los encuestados tienen como función ser docentes.

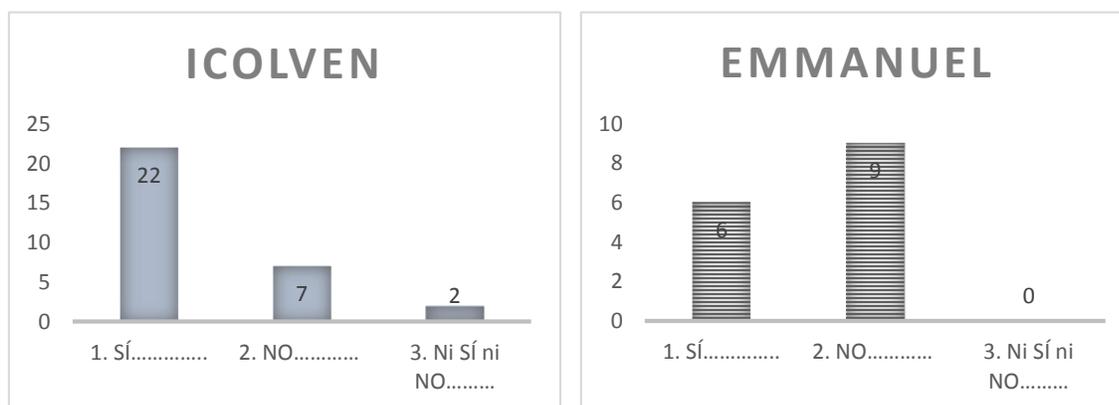
Figura 5. Tiempo que labora en la institución



SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

En Icolven (6) docentes llevan menos de 3 años laborando en la institución, (11) docentes llevan de 4 a 10 años y (14) docentes llevan más de 11 años. Mientras que en el Colegio Emmanuel, (5) docentes llevan menos de 3 años laborando en la institución, (6) docentes llevan de 4 a 10 años y (4) docentes llevan más de 11 años. Por tal motivo, se puede deducir que hay (17) docentes que llevan de 4 a 10 años y (17) docentes que llevan más de 11 años laborando en las instituciones.

Figura 6. ¿Está totalmente de satisfecho con su trabajo como docente?



En Icolven (22) docentes están satisfechos con su trabajo, (7) docentes están insatisfechos y (2) docentes están en nivel medio. En el Colegio Emmanuel (6) docentes están satisfechos con su trabajo, (9) docentes están insatisfechos. Por consiguiente se logra determinar que en el colegio Emmanuel hay mayor grado de insatisfacción que en Icolven.

Finalmente, para culminar la primera parte, los docentes debían enlistar algunas razones de su respuesta anterior. Para ello mencionaron lo siguiente:

- Existe mucho trabajo y faltan instrumentos que faciliten la labor.
- Inconformidad con el salario
- Me gusta el trabajo con los niños, es mi vocación. Estoy cumpliendo una misión que Dios me encomendó de acuerdo a mis talentos.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

- Ejecuto mi labor en el lugar que quiero, con las edades que mejor manejo, cuento con material logístico para desempeñar el trabajo.
- Tengo buenos compañeros, cuento con la colaboración de mis superiores y de los padres.
- Es hermoso educar a los niños aquí y para la eternidad. Me gusta apoyar a los niños y a los padres. Soy feliz con lo que hago.
- Puedo ofrecer aún más, el tiempo del contrato y su salario son óptimos. Cuando Dios llama capacita. Amo lo que hago, me interesan mis alumnos.
- Es la labor más dura pero es satisfactoria, por vocación. Me proyecto en ellos formándolos para esta tierra y para la eternidad.
- Es un trabajo duro, pero se necesita quién lo haga, Dios dirige esta hermosa labor y poder dejar esa semilla en los niños es lo mejor.
- Tiempo, dedicación, desarrollo académico, horario, buen rendimiento. Trabajo con mis alumnos como si fueran mis hijos.
- Pasión a la enseñanza, vocación. Amor ayudar a otros en su primer proceso de aprendizaje. Me gozo día a día con mi labor.
- Lo práctico que es el trabajo y el dinamismo que se aplica en él. Lo académico va unido con lo integral. Más tiempo para orientar a los niños y padres.
- Siento que tengo la vocación docente y me siento feliz en Icolven. Amor y entrega para mis estudiantes. Cada alumno es un candidato para el cielo.
- Puedo realizar mi trabajo libremente, dar mis opiniones y cambiar mis métodos. Estoy convencida de la educación Adventista-cristiana.
- Los estudiantes muestran satisfacción a la hora de recibir mis clases. Puedo contribuir en el desarrollo tecnológico del colegio.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

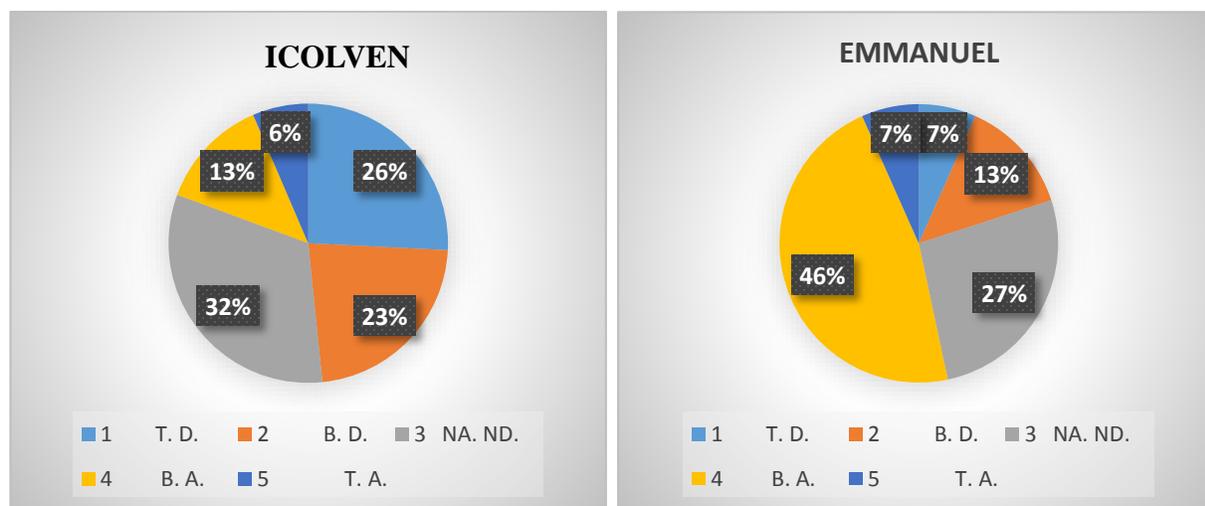
- Satisfacción y amor por mi profesión. Sueños, metas que cumplir. Compromiso y dedicación al enseñar como Cristo enseñó.
- Hacer de mi quehacer una experiencia en que pueda aportar todo mi potencial para alcanzar propósitos y desarrollar todas las capacidades dadas por Dios
- Amo y me siento apasionada por lo que hago. Me siento realizada y satisfecha.
- Tengo vocación y desde el principio lo encomendé a la dirección de Dios. Representa un gran esfuerzo y trabajo. Me he preparado para ello.
- Me gusta lo que hago, puedo dar más pero no hay opción. Recibir más capacitación en algunas áreas o permitir el tiempo para hacerlo en otro lugar.
- Se escucha al docente cuando se tiene alguna dificultad con los padres, un ambiente agradable al trabajar. Compañeros dispuestos a colaborar en todo.
- Es una labor verdaderamente gratificante, es de mucha responsabilidad, me gusta lo que hago, me siento capacitada para realizar mi labor.
- Mi respuesta es ambigua, me siento bien con los estudiantes, pero no con el salario, debe ser mejor. El colegio no cuenta con material didáctico y parte de mis recursos lo empleo en ello.
- El nivel académico exigido por la institución no es el mejor. Remuneración no muy acorde a la calidad del trabajo. Necesito más preparación académica.
- Falta de equipos e instrumentos adecuados para la docencia, laboratorios, libros actualizados, entre otros. Falta más integración entre los directivos.
- Los estudiantes hoy en día son muy irrespetuosos. A la organización Adventista poco le interesan los maestros. Muchas horas laborales.
- Demasiada carga académica. Coherencia entre horas de clase y horas de planificación, calificaciones, atención a padres y a estudiantes que necesitan.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Análisis de la Información Segunda parte

A continuación se presenta la respuesta a los 30 ítems sobre satisfacción laboral.

Figura 7. Los administradores de la institución educativa me capacitan para mejorar la calidad profesional.



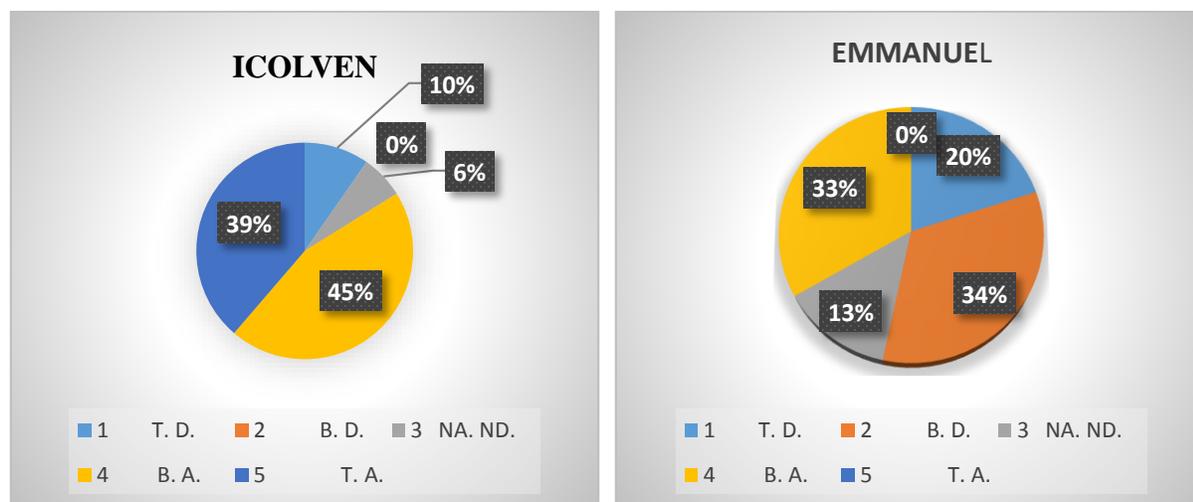
En Icolven el 26% que equivale a (8) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 23 % que equivale a (7) docentes, están bastante en desacuerdo; el 32% que equivale a (10) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 13 % que equivale a (4) docentes está en bastante de acuerdo; el 6% que equivale a (2) docentes está bastante de acuerdo. En el Colegio Emmanuel el 7% que equivale a (1) docente, está totalmente en desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 27% que equivale a (4) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 46 % que equivale a (7) docentes está en bastante de acuerdo; el 7% que equivale a (1) docente está bastante de acuerdo.

Por lo tanto, se considera que (15) docentes en Icolven están insatisfechos con la capacitación que le da la institución para mejorar la calidad profesional, (10) no están satisfechos o insatisfechos y (6) docentes están satisfechos con la capacitación. Frente a (3) docentes que

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

están insatisfechos, (4) no están satisfechos o insatisfechos y (8) están satisfechos con la capacitación que le dan en el Colegio Emmanuel.

Figura 8. Los administradores de la institución educativa me dan libertad para elegir mi propio método de trabajo.



En Icolven el 10% que equivale a (3) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 6% que equivale a (2) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 45 % que equivale a (14) docentes está en bastante de acuerdo; el 39% que equivale a (12) docentes está bastante de acuerdo.

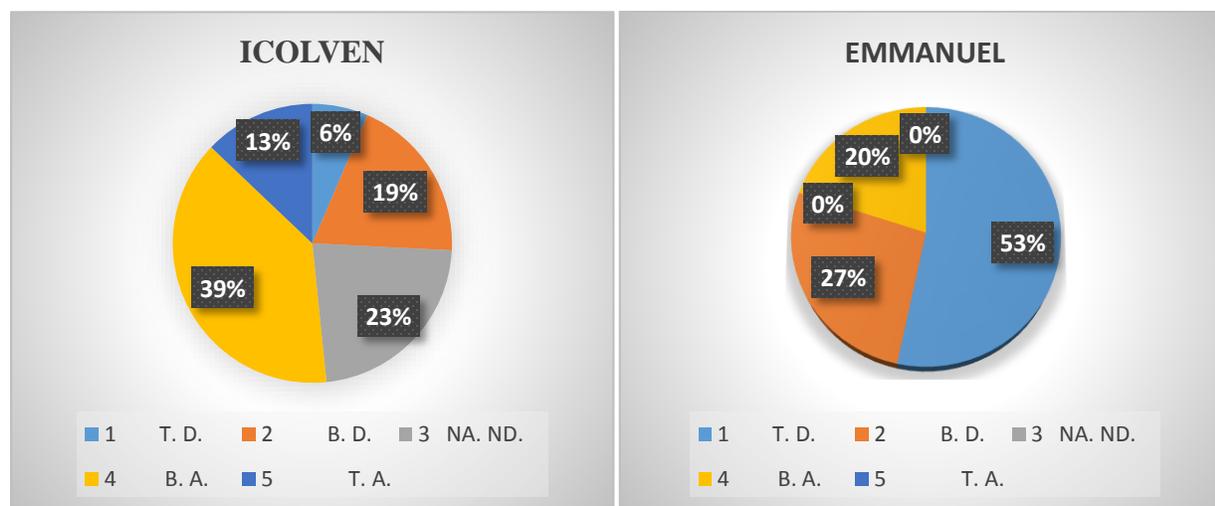
Mientras que en Emmanuel el 20% que equivale a (3) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 34 % que equivale a (5) docentes, están bastante en desacuerdo; el 13 % que equivale a (2) docentes no están de acuerdo o en desacuerdo y el 33% están bastante de acuerdo.

Por tal motivo, se considera que (3) docentes en Icolven se sienten insatisfechos con la libertad de elegir su propio método (2) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (26) docentes se sienten satisfechos en este ítems. Frente a (7) docentes que están insatisfechos (2)

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

docentes no están satisfechos o insatisfechos y (5) docentes que si están satisfechos con la libertad de elegir su propio método de trabajo en el Colegio Emmanuel.

Figura 9. Los administradores de la institución educativa reciben con satisfacción mis sugerencias.



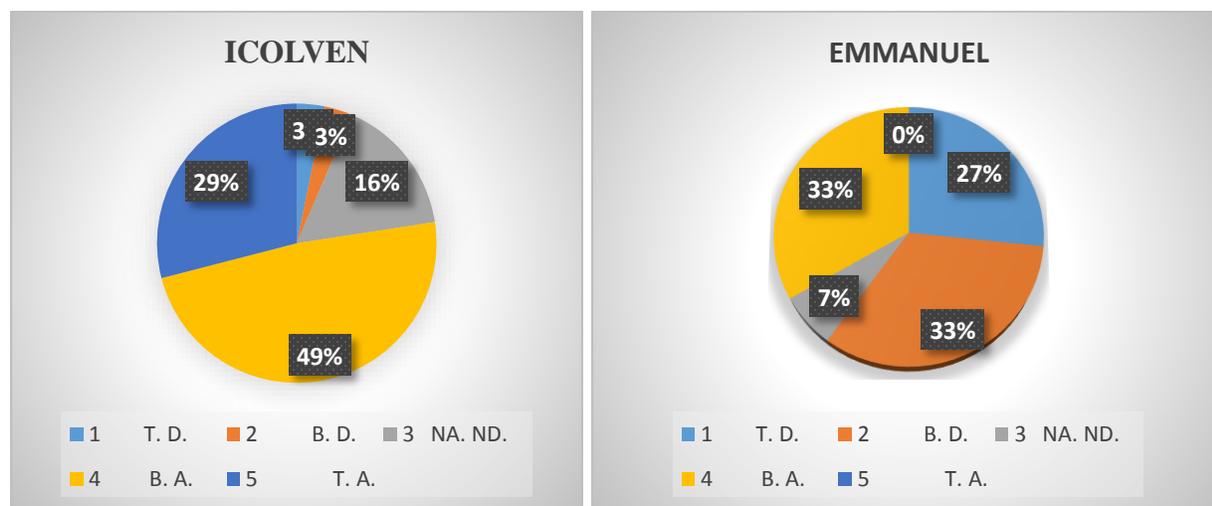
En Icolven el 6% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 19 % que equivale a (6) docentes, están bastante en desacuerdo; el 23% que equivale a (7) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 39 % que equivale a (12) docentes está en bastante de acuerdo; el 13% que equivale a (4) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 53% que equivale a (8) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 27 % que equivale a (5) docentes, están bastante en desacuerdo; el 27% que equivale a (3) docentes están bastante de acuerdo.

Por tal motivo, se considera que (8) docentes en Icolven están insatisfechos porque la institución no recibe con agrado sus sugerencias (7) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (16) docentes están satisfechos con la institución. Frente a (12) docentes que están insatisfechos

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

por la manera como la institución recibe las sugerencias y (3) docentes están satisfechos en el Colegio Emmanuel.

Figura 10. Los administradores de la institución educativa desarrollan relaciones positivas conmigo.



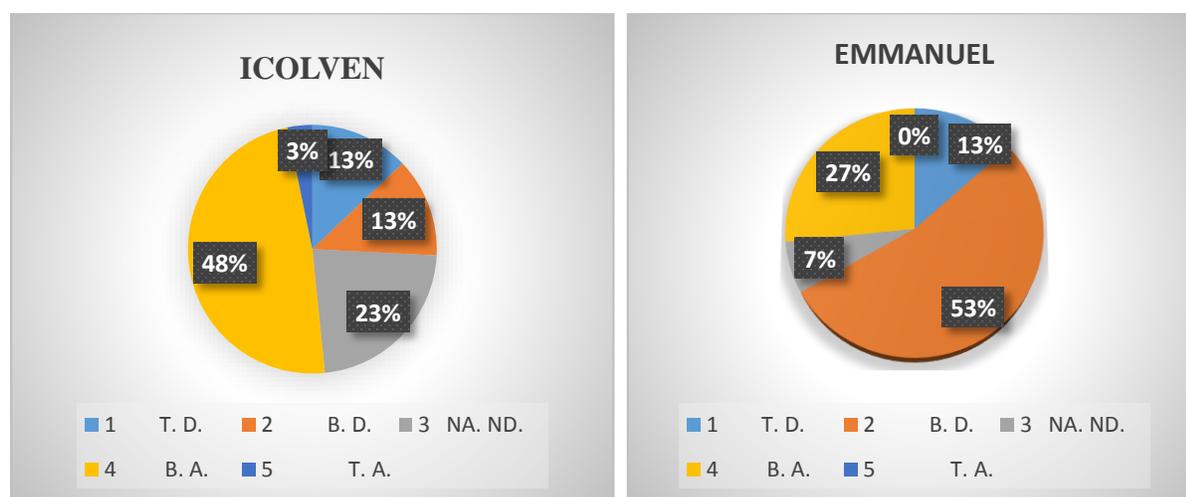
En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, están totalmente en desacuerdo; el 3 % que equivale a (1) docente, están bastante en desacuerdo; el 16% que equivale a (5) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 49 % que equivale a (15) docentes está en bastante de acuerdo; el 29% que equivale a (9) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 27% que equivale a (4) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 33% que equivale a (5) docentes, están bastante en desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente, no está en acuerdo o desacuerdo; el 33 % que equivale a (5) docentes está bastante acuerdo.

De tal manera, se considera que (2) docentes en Icolven están insatisfechos en la manera como la institución educativa desarrolla relaciones positivas con él, (5) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (24) docentes están satisfechos en este ítems. Frente a (9) docentes

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

que están insatisfechos (1) docente está satisfecho o insatisfecho y (5) docentes están satisfechos en el desarrollo de las relaciones positivas en el Colegio Emmanuel.

Figura 11. Los administradores de la institución educativa realizan una gestión excelente.



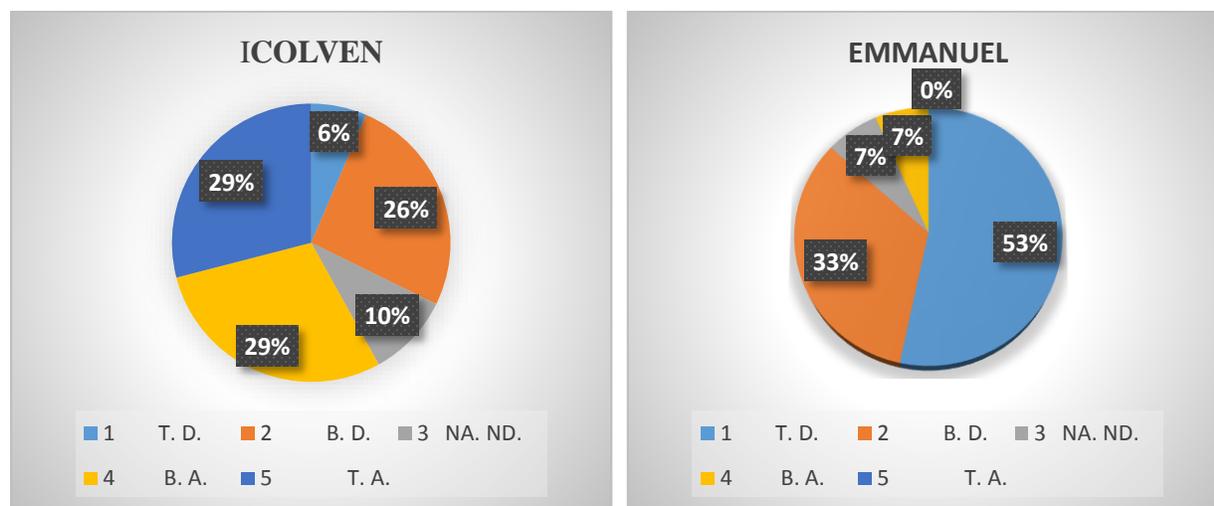
En Icolven el 13% que equivale a (4) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 13 % que equivale a (4) docentes, están bastante en desacuerdo; el 23% que equivale a (7) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 48 % que equivale a (15) docentes está bastante de acuerdo; el 3% que equivale a (1) docente está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 13% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 53% que equivale a (8) docentes, están bastante en desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente, no está en acuerdo o desacuerdo; el 27 % que equivale a (4) docentes está bastante acuerdo.

De tal manera, se considera que (8) docentes en Icolven están insatisfechos en la gestión que hace la institución, (7) docentes no satisfechos o insatisfechos y (16) docentes están muy satisfechos. Frente a (10) docentes que están insatisfechos con el proceso de gestión que hace la

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

institución (1) docente está satisfecho o insatisfecho y (4) docentes están satisfechos en este ítems en el Colegio Emmanuel.

Figura 12. Los administradores de la institución educativa elaboran un horario flexible para mi trabajo.



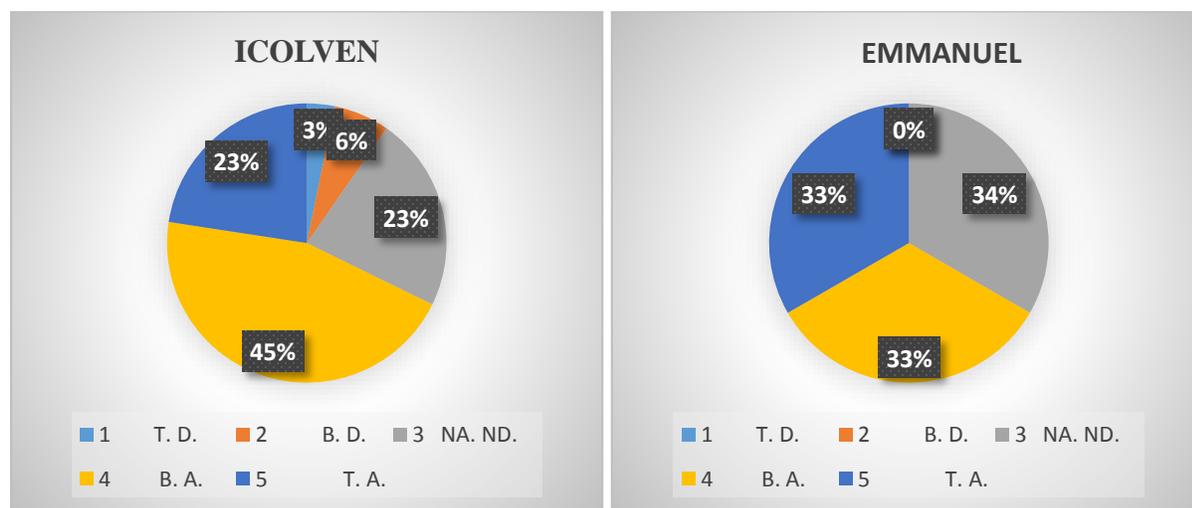
En Icolven el 6% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 26 % que equivale a (8) docentes, están bastante en desacuerdo; el 10% que equivale a (3) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 29 % que equivale a (9) docentes está bastante de acuerdo; el 29% que equivale a (9) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 53% que equivale a (8) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 33% que equivale a (5) docentes, están bastante en desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente, no está en acuerdo o desacuerdo; el 7 % que equivale a (1) docentes está bastante de acuerdo.

Por lo tanto se considera que (8) docentes en Icolven están insatisfechos con el horario, (3) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (18) docentes están satisfechos con la

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

flexibilidad en el horario. Frente a (12) docentes que están completamente satisfechos y (1) docente está satisfecho o insatisfecho y (1) docente está satisfecho del Colegio Emmanuel.

Figura 13. Los administradores de la institución educativa me ofrecen estabilidad laboral.

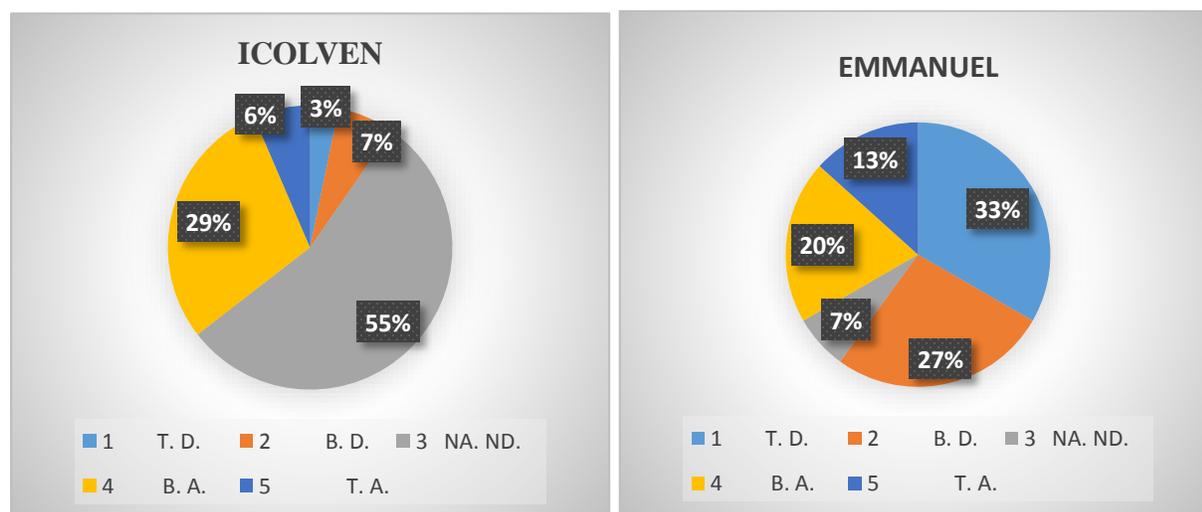


En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, están totalmente en desacuerdo; el 6 % que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 23% que equivale a (7) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 45 % que equivale a (14) docentes está bastante de acuerdo; el 23% que equivale a (7) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en el Colegio Emmanuel el 34% que equivale a (5) docentes, no está en acuerdo o desacuerdo; el 33 % que equivale a (5) docentes está bastante de acuerdo y el 33 % que equivale a (5) docentes está totalmente de acuerdo.

Por lo tanto se considera que (3) docentes en Icolven están insatisfechos con la estabilidad laboral, (7) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (21) docentes están satisfechos. Frente a (5) docentes que están satisfechos o insatisfechos con la estabilidad en los horarios y (10) docentes están satisfechos en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 14. Los administradores de la institución educativa me frecen un status en la sociedad.

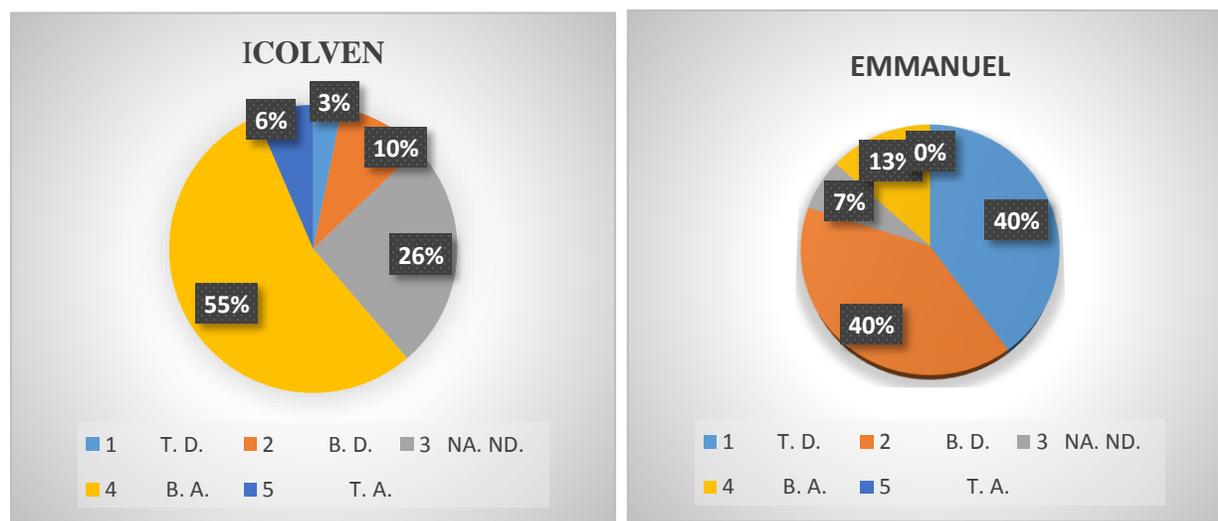


En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, están totalmente en desacuerdo; el 7% que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 55% que equivale a (17) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 27% que equivale a (9) docentes está bastante de acuerdo; el 6% que equivale a (2) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 33% que equivale a (5) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 27% que equivale a (4) docentes, están bastante en desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente, no están en acuerdo o desacuerdo el 20% que equivale a (3) docentes está bastante de acuerdo; el 13% equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto, se considera que (3) docentes en Icolven están insatisfechos, (17) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (11) docentes están satisfechos con el status que le brinda el colegio en la sociedad. Frente a (9) docentes que están insatisfechos, (1) docente no está en satisfecho o insatisfecho y (5) docentes están satisfechos con el reconocimiento que tienen ante la sociedad en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 15. En la institución educativa, los directivos me felicitan y valoran mi buen trabajo.

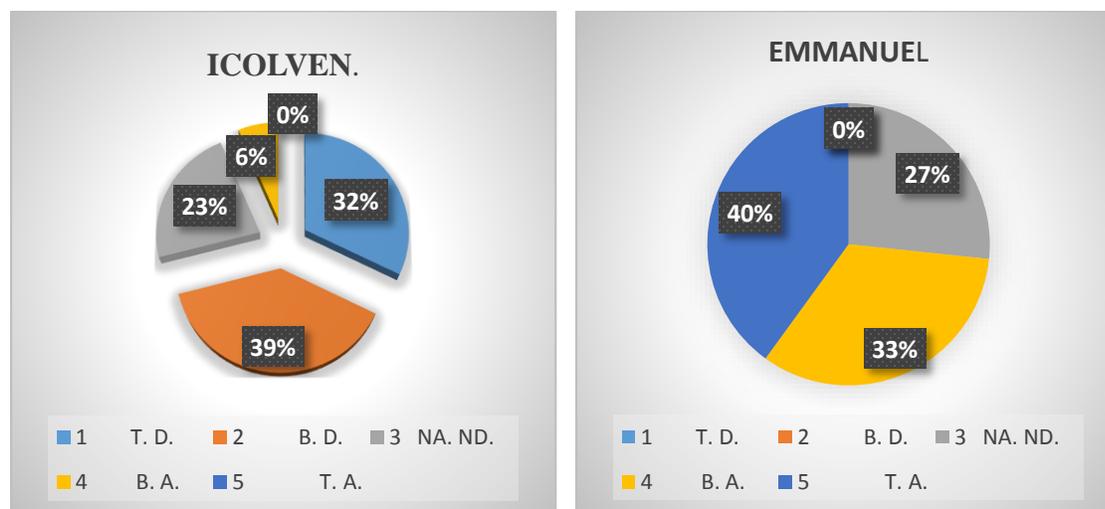


En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, están totalmente en desacuerdo; el 10 % que equivale a (3) docente, están bastante en desacuerdo; el 26% que equivale a (8) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 55 % que equivale a (17) docentes está bastante de acuerdo; el 6% que equivale a (2) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 40% que equivale a (6) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 40% que equivale a (6) docentes, están bastante en desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente, no están en acuerdo o desacuerdo el 13 % que equivale a (1) docentes está bastante de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (4) docentes en Icolven están insatisfechos, (8) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (19) docentes están satisfechos en la manera como los directivos valoran el trabajo. Frente a (12) docentes que están insatisfechos, (1) docente no está satisfecho o insatisfecho y (2) docentes se sienten satisfechos con la manera como los directivos los felicitan y valoran por su trabajo en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 16. En la institución educativa a los directivos les da la misma si tengo un buen o mal desempeño.

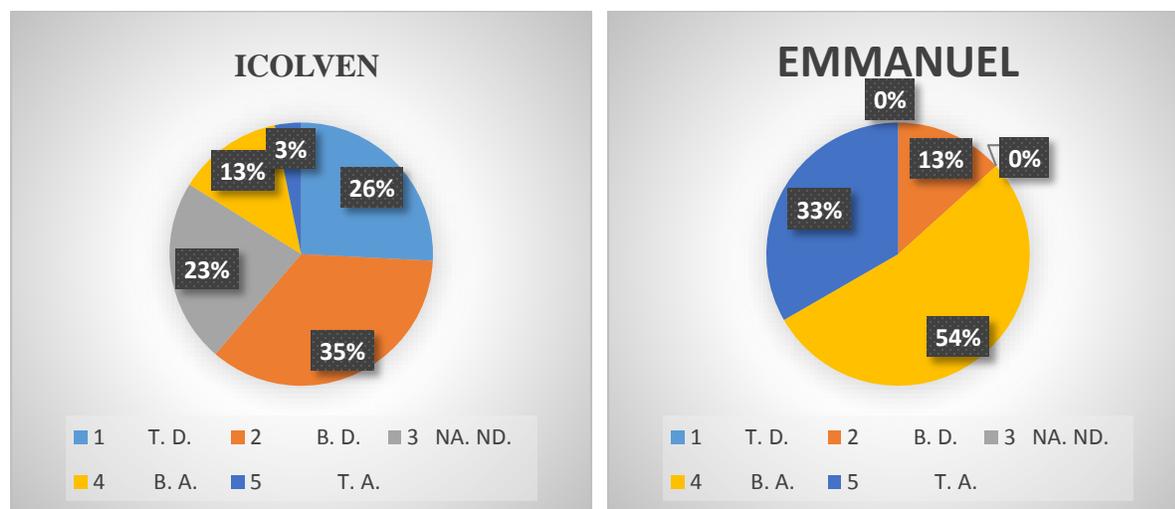


En Icolven el 32% que equivale a (10) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 39% que equivale a (12) docente, están bastante en desacuerdo; el 23% que equivale a (7) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo y el 6% que equivale a (2) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 27% que equivale a (4) docente, no están en acuerdo o desacuerdo el 33% que equivale a (5) docentes está bastante de acuerdo y el 40% que equivale a (6) docentes está totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (22) docentes en Icolven se encuentran insatisfechos con los directivos frente a si les da lo mismo un buen o un mal comportamiento, (7) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (2) docentes están satisfechos. Frente a (4) docentes que no están satisfechos o insatisfechos y (11) docentes que se sienten muy satisfechos en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 17. En la institución educativa, los directivos prestan más atención a mis errores que a mis aciertos.

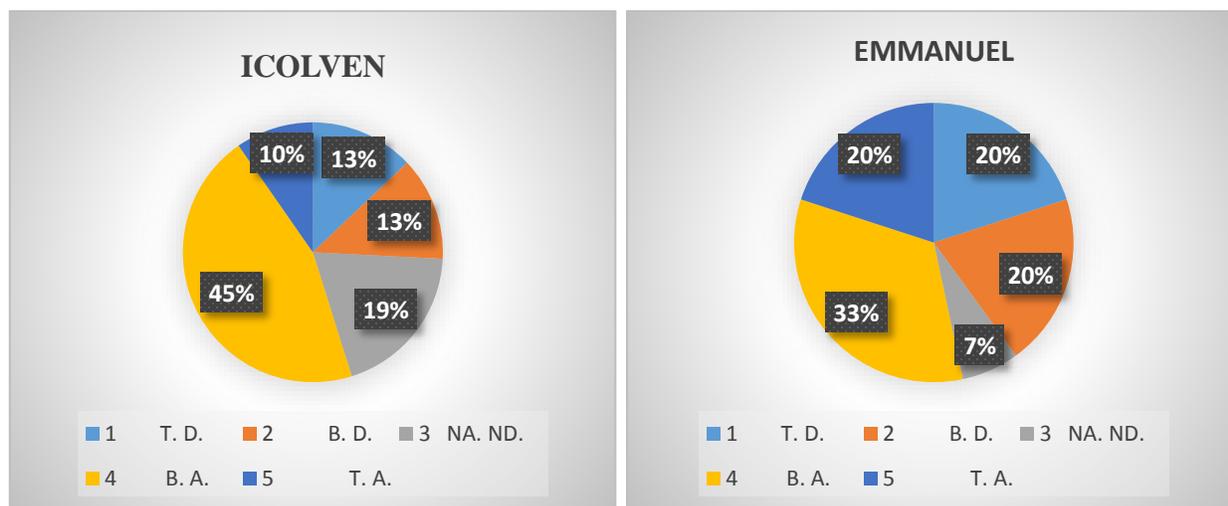


En Icolven el 26% que equivale a (8) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 35 % que equivale a (11) docentes, están bastante en desacuerdo; el 23% que equivale a (7) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 13 % que equivale a (4) docentes está bastante de acuerdo; el 3% que equivale a (1) docente está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 13% que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 54 % que equivale a (8) docentes están bastante de acuerdo y el 33% de los docentes está totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (19) docentes en Icolven están insatisfechos porque las directivas prestan más atención a los errores, (7) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (5) docentes están satisfechos. Frente a (2) docentes que están insatisfechos y (13) docentes están satisfechos con este ítem en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 18. En la institución educativa, el liderazgo de mi rector es satisfactorio.

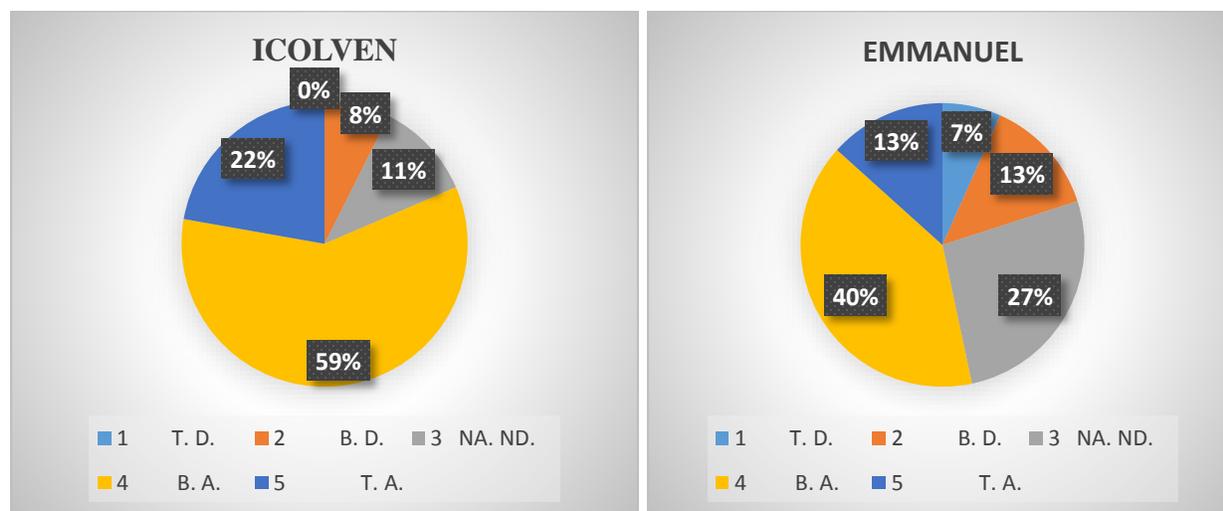


En Icolven el 13% que equivale a (4) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 13 % que equivale a (4) docente, están bastante en desacuerdo; el 19% que equivale a (6) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 45 % que equivale a (14) docentes está bastante de acuerdo; el 10% que equivale a (3) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 20% que equivale a (3) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 20% que equivale a (3) docentes, están bastante en desacuerdo; el 7 % que equivale a (1) docente no está en acuerdo o desacuerdo; el 33% de los docentes que equivale al (5) está bastante de acuerdo y el 20% de los docentes que equivale a (5) docentes están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto, se considera que (8) docentes en Icolven están insatisfechos con la labor del rector, (6) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (17) docentes se sienten satisfechos. Frente a (6) docentes que están insatisfechos, (1) docente no está satisfecho o insatisfecho y (8) docentes están muy satisfechos con la labor del rector en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 19. En la institución educativa, son buenas las actividades de integración: espirituales, socio culturales y deportivas.

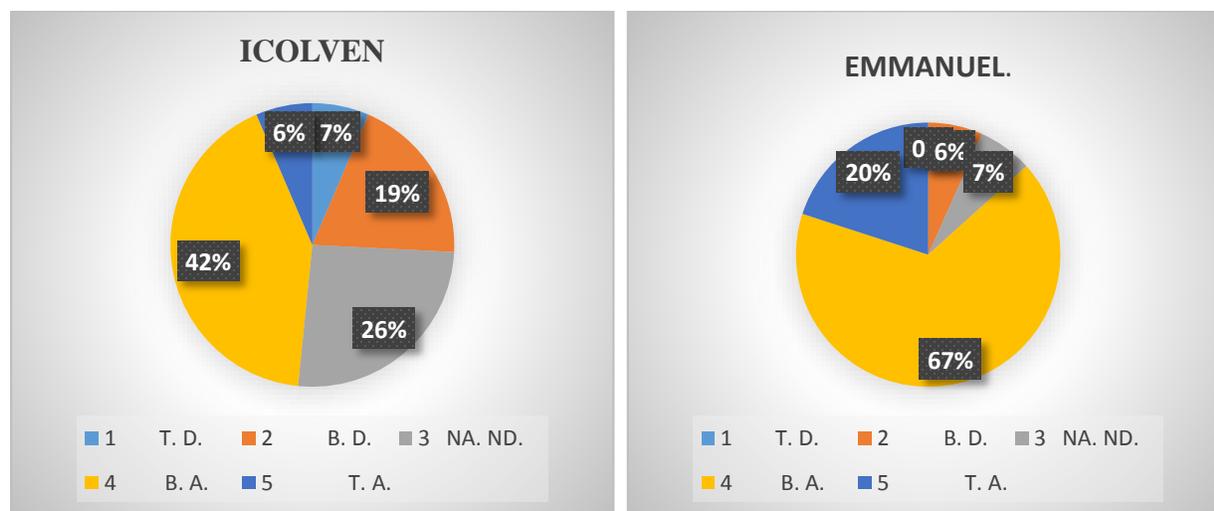


En Icolven el 8 % que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 11% que equivale a (3) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 59 % que equivale a (16) docentes está bastante de acuerdo; el 22% que equivale a (6) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 7% que equivale a (1) docente, está totalmente en desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 27 % que equivale a (4) docentes no están en acuerdo o desacuerdo; el 40% de los docentes que equivale a (6) docentes están bastante de acuerdo y el 13% de los docentes que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto, se considera que (2) docentes en Icolven están insatisfechos con las actividades de integración, (8) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (24) docentes están muy satisfechos con las actividades de integración, espirituales, socioculturales y deportivas. Frente a (3) docentes que están insatisfechos, (4) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (8) docentes están satisfechos con dichas actividades en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 20. En la institución educativa, existe oportuna y directa información en las áreas de trabajo.

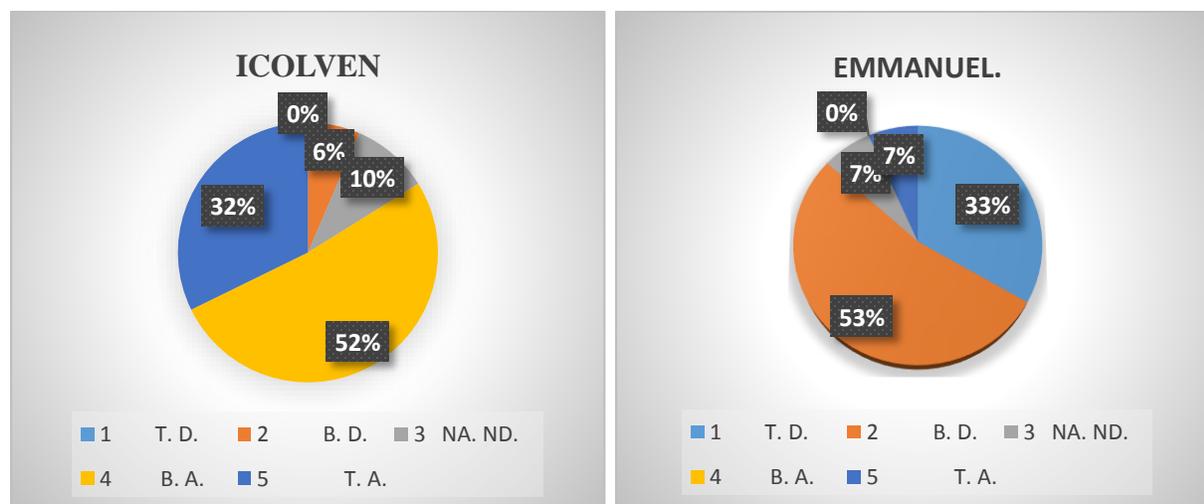


En Icolven el 7% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 19 % que equivale a (6) docente, están bastante en desacuerdo; el 26% que equivale a (8) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 42 % que equivale a (13) docentes está bastante de acuerdo; el 6 % que equivale a (2) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 6% que equivale a (1) docente, está bastante en desacuerdo; el 7 % que equivale a (1) docente no está en acuerdo o desacuerdo; el 67% de los docentes que equivale a (10) docentes están bastante de acuerdo y el 7% de los docentes que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto, se considera que (8) docentes en Icolven están insatisfechos con la directa información en las áreas de trabajo, (8) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (15) docentes están muy satisfechos. Frente a (1) docente que se siente insatisfecho, (1) docente no está satisfecho o insatisfecho y (13) docentes están satisfechos con la información oportuna en las áreas del trabajo en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 21. En la institución educativa, las relaciones interpersonales con mis compañeros son buenas.

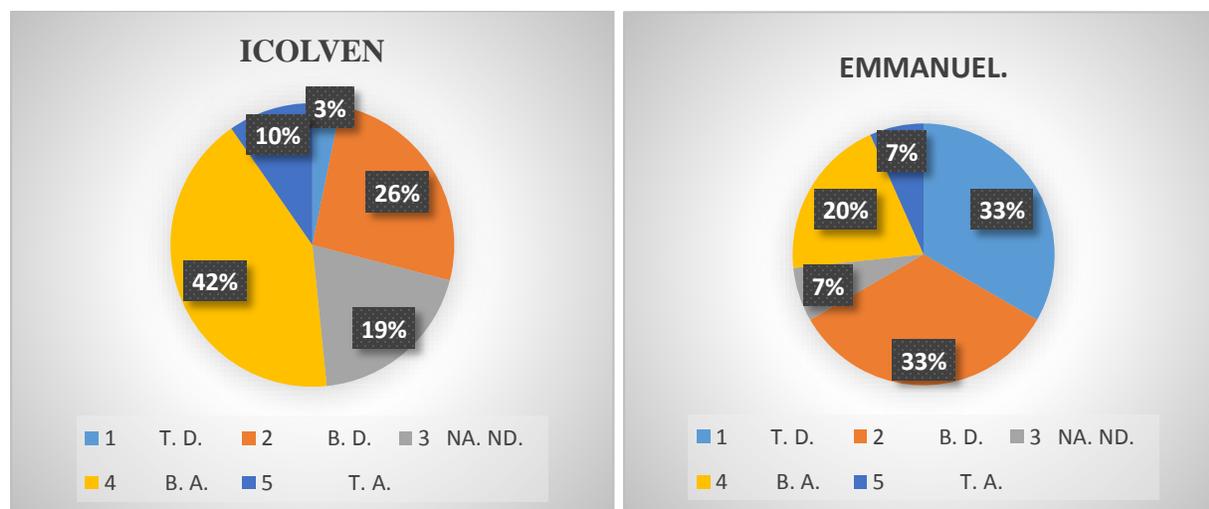


En Icolven el 6 % que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 10% que equivale a (3) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 52 % que equivale a (16) docentes está bastante de acuerdo; el 32% que equivale a (10) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 33% que equivale a (5) docente, está totalmente en desacuerdo; el 53 % que equivale a (8) docentes están en bastante en desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente no está en acuerdo o desacuerdo; el 7% de los docentes que equivale a (1) docente está totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (2) docentes en Icolven están insatisfechos, (3) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (26) docentes están muy satisfechos con las relaciones interpersonales entre compañeros. Frente a (13) docentes que se sienten insatisfechos con las relaciones interpersonales, (1) docentes no están satisfecho o insatisfecho y (1) docente está satisfecho del Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 22. En la institución educativa, la inspección de los directivos a la labor docente ha sido planificada.

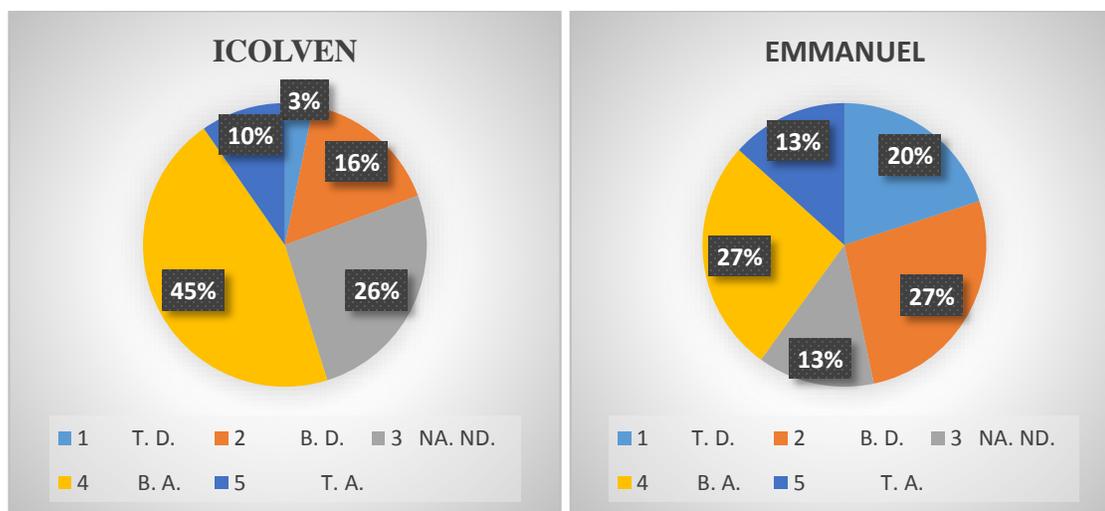


En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, están totalmente en desacuerdo; el 26 % que equivale a (8) docentes, están bastante en desacuerdo; el 19% que equivale a (6) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 42 % que equivale a (13) docentes está bastante de acuerdo; el 10% que equivale a (3) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 33% que equivale a (5) docente, está totalmente en desacuerdo; el 33 % que equivale a (5) docentes están en bastante desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente no está en acuerdo o desacuerdo; el 20% que equivale a (3) docentes están bastante de acuerdo el 7% que equivale a (1) docente están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto, se considera que (9) docentes en Icolven están insatisfechos con la inspección de los directivos, (6) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (16) docentes están muy satisfecho. Frente a (10) docentes que están insatisfechos, (1) docente no está satisfecho o insatisfecho y tan solo (4) docentes están satisfechos con la inspección que tienen las directivas sobre su trabajo en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 23. En la institución educativa, el control de los directivos a la labor docente ha sido coordinada previamente.

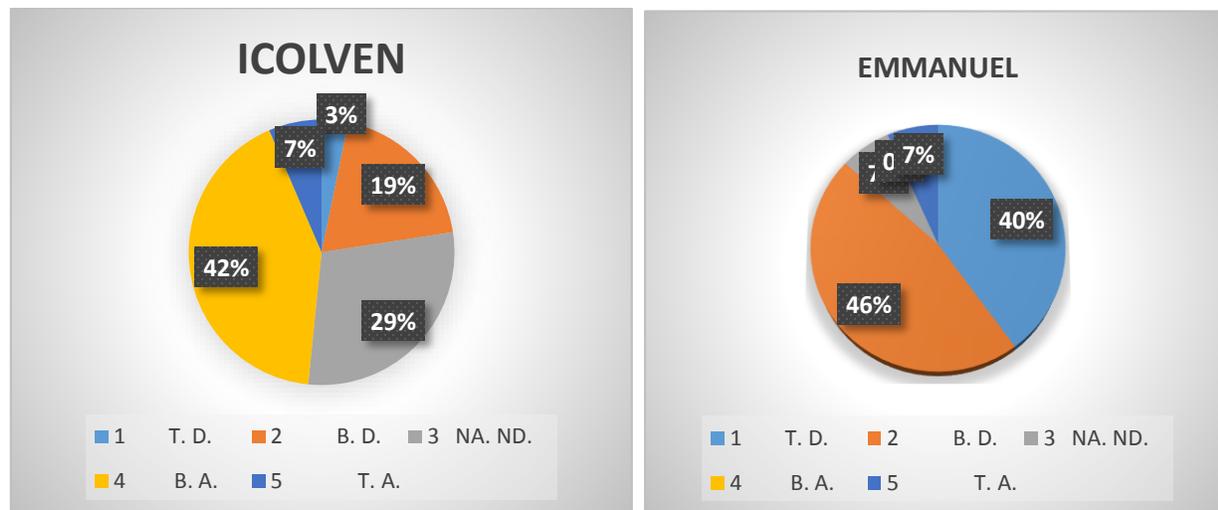


En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, están totalmente en desacuerdo; el 16% que equivale a (5) docentes, están bastante en desacuerdo; el 26% que equivale a (8) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 45% que equivale a (14) docentes está bastante de acuerdo; el 10% que equivale a (3) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 20% que equivale a (3) docentes, está totalmente en desacuerdo; el 27% que equivale a (4) docentes están en bastante desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docentes no está en acuerdo o desacuerdo; el 27% que equivale a (4) docentes están bastante de acuerdo el 13% que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por lo tanto, se considera que (6) docentes en Icolven están insatisfechos con el control de los directivos a la labor docente, (8) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (17) docentes están satisfechos. Frente a (7) docentes que están insatisfechos, (2) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (6) docentes están satisfechos con el control a la labor docente de manera coordinada en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 24. En la institución educativa, la intervención de los directivos es planificada y comunicada a los docentes.

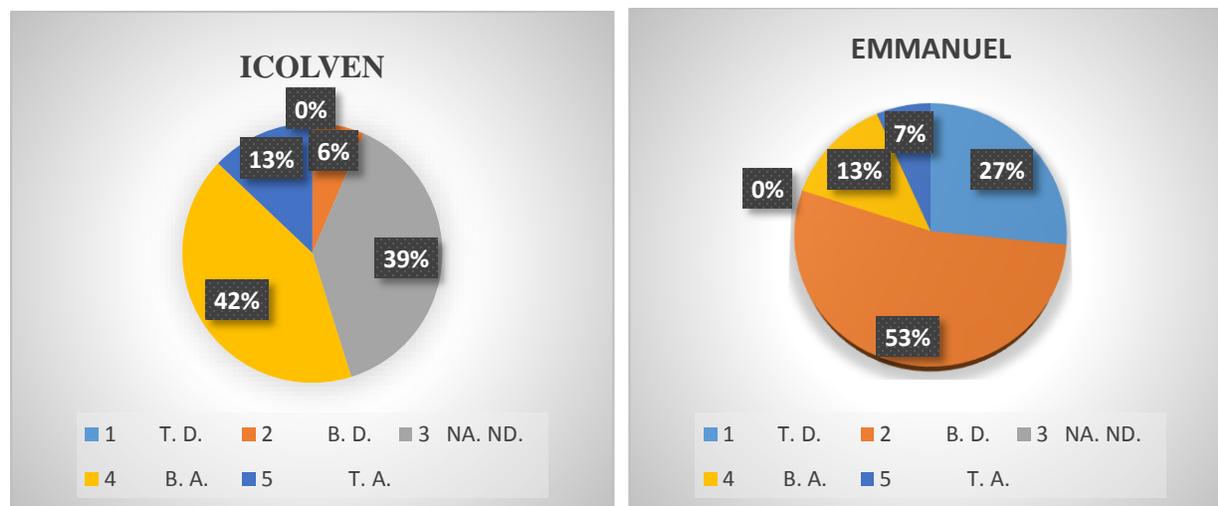


En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, están totalmente en desacuerdo; el 19 % que equivale a (6) docentes, están bastante en desacuerdo; el 29% que equivale a (9) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 42 % que equivale a (13) docentes está bastante de acuerdo; el 7% que equivale a (2) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 40% que equivale a (6) docentes, está totalmente en desacuerdo; el 46 % que equivale a (7) docentes están en bastante desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente no está en acuerdo o desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente está totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (7) docentes en Icolven están insatisfechos con la intervención de los directivos de manera planificada, (9) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (15) docentes están satisfechos. Frente a (13) docentes que no consideran una buena intervención planificada con (1) docente que considera lo contrario en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 25. En la institución educativa, la verificación de lo planificado tiene un propósito correctivo.

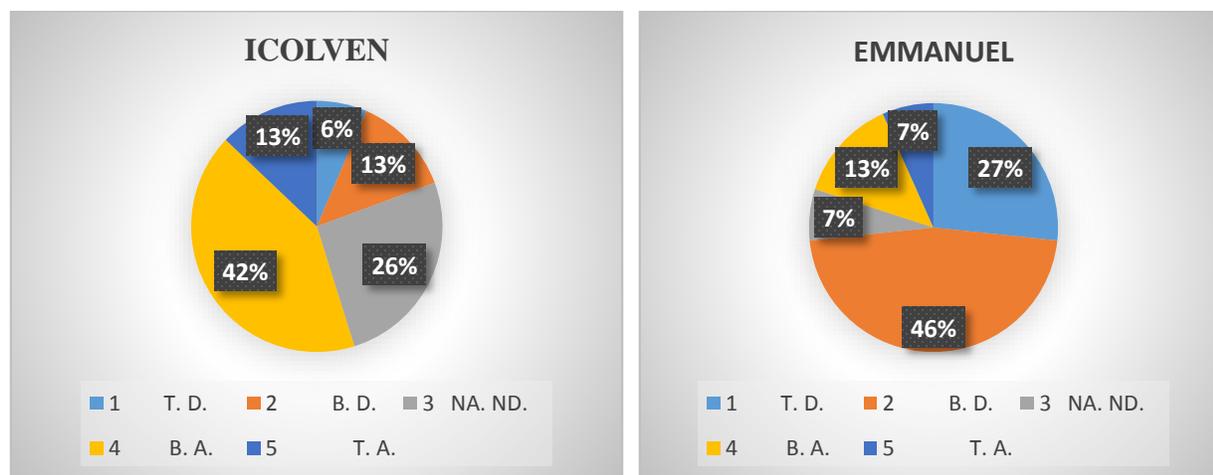


En Icolven el 6 % que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 39% que equivale a (12) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 42 % que equivale a (13) docentes está bastante de acuerdo; el 13% que equivale a (4) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 27% que equivale a (4) docentes, está totalmente en desacuerdo; el 53 % que equivale a (7) docentes están en bastante desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docentes están bastante de acuerdo y el 13% que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por tal razón, se considera que (2) docentes en Icolven están insatisfechos porque la verificación de lo planeado tiene un fin correctivo, (12) docentes satisfechos o insatisfechos y (17) docentes están de acuerdo. Frente a (11) docentes que también se sienten insatisfechos y (4) docentes que están satisfechos con este ítem en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 26. En la institución educativa, la supervisión docente se realiza en un clima de confianza y es favorable para la labor docente.



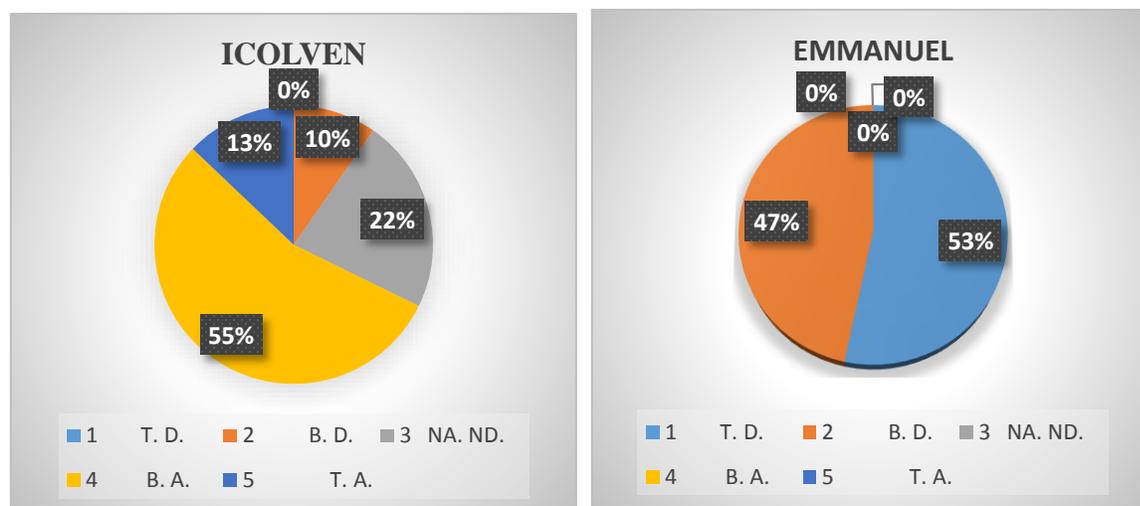
En Icolven el 6% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 13 % que equivale a (4) docentes, están bastante en desacuerdo; el 26% que equivale a (8) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 42 % que equivale a (13) docentes está bastante de acuerdo; el 13% que equivale a (4) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 27% que equivale a (4) docentes, está totalmente en desacuerdo; el 46% que equivale a (7) docentes están en bastante desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente no está de acuerdo y desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docenes están bastante de acuerdo y el 13% que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por tal razón, se considera que (6) docentes en Icolven están insatisfechos con la supervisión al docente en un clima de confianza, (8) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (17) docentes se sienten satisfechos con el clima de confianza. Frente a (11) docentes que se encuentran insatisfechos porque no encuentran un clima de confianza de parte de

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

la institución, (1) docente no están satisfechos o insatisfechos y (3) docentes están satisfechos del Colegio Emmanuel.

Figura 27. En la institución educativa, la supervisión docente tiene fines correctivos: consolidar las fortalezas y superar las debilidades.

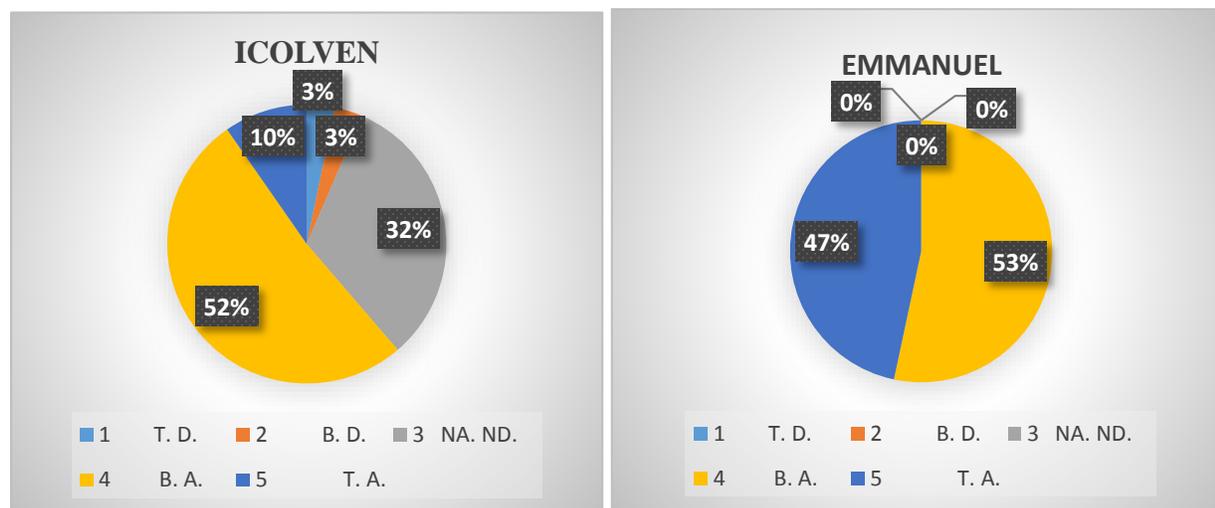


En Icolven el 10 % que equivale a (3) docentes, están bastante en desacuerdo; el 22% que equivale a (7) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 55 % que equivale a (17) docentes está bastante de acuerdo; el 13% que equivale a (4) docentes están bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 53% que equivale a (8) docentes, está totalmente en desacuerdo y el 47% que equivale a (7) docentes están en bastante desacuerdo.

Por tal razón, se considera que (3) docentes en Icolven están insatisfechos con los fines correctivos de la supervisión docente, (7) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (21) docente está muy satisfecho porque consideran que la supervisión docente pretende consolidar fortalezas y debilidades. Frente a (15) docentes que consideran que si hay una supervisión correctiva en el Colegio Emmanuel

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 28. En la institución educativa, los administradores declaran mi trabajo bien hecho.

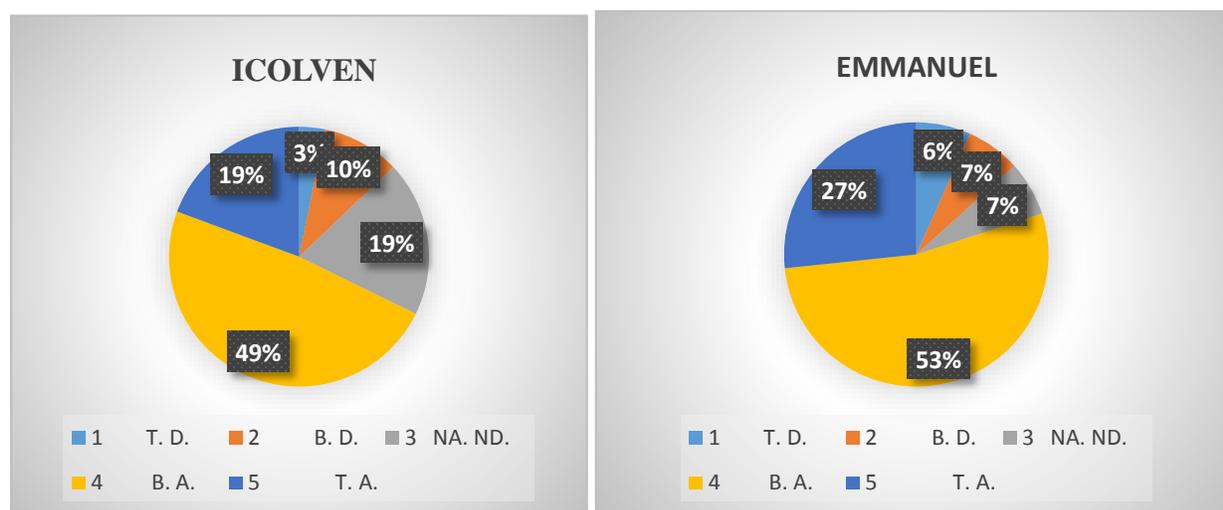


En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, está totalmente en desacuerdo; el 3 % que equivale a (1) docente, está bastante en desacuerdo; el 32% que equivale a (10) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 52 % que equivale a (16) docentes está bastante de acuerdo; el 10% que equivale a (3) docentes están bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 53% que equivale a (8) docentes están bastante de acuerdo y el 47% que equivale a (7) docentes están totalmente de acuerdo.

Por tal motivo, se considera que (2) docentes en Icolven consideran que su trabajo no está bien hecho, (10) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (19) docentes están satisfechos. Frente a (15) docentes que están satisfechos porque los administradores declaran que su trabajo está bien hecho en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 29. En la institución educativa, los colegas declaran mi trabajo bien hecho.

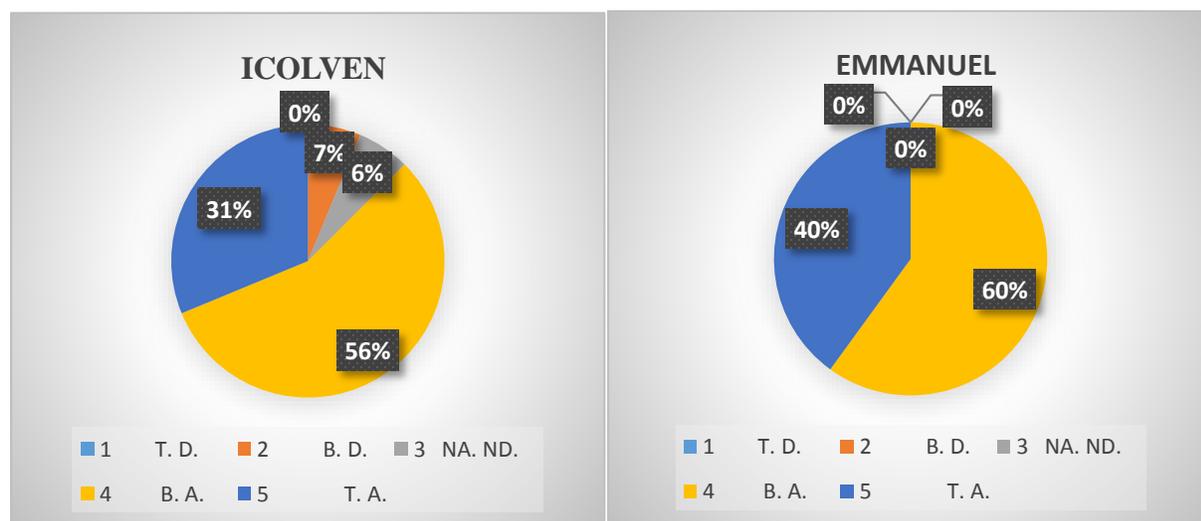


En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, están totalmente en desacuerdo; el 10 % que equivale a (3) docentes, están bastante en desacuerdo; el 19% que equivale a (6) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 49 % que equivale a (15) docentes está bastante de acuerdo; el 19% que equivale a (6) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 6% que equivale a (1) docente, está totalmente en desacuerdo; 7% que equivale a (1) docente está bastante desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente no está de acuerdo y desacuerdo; el 53% que equivale a (8) docentes están bastante de acuerdo y el 27% que equivale a (4) docentes están totalmente de acuerdo.

Por tal razón, se considera que (4) docentes en Icolven están insatisfechos porque sus colegas no declaran que su trabajo está bien hecho, (6) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (21) docentes están satisfechos. Frente a (2) docentes que están insatisfechos, (1) docente no está satisfecho o insatisfecho y (12) docentes están satisfechos porque sus colegas declaran que su trabajo está bien hecho en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 30. En la institución educativa, los alumnos declaran mi trabajo bien hecho.

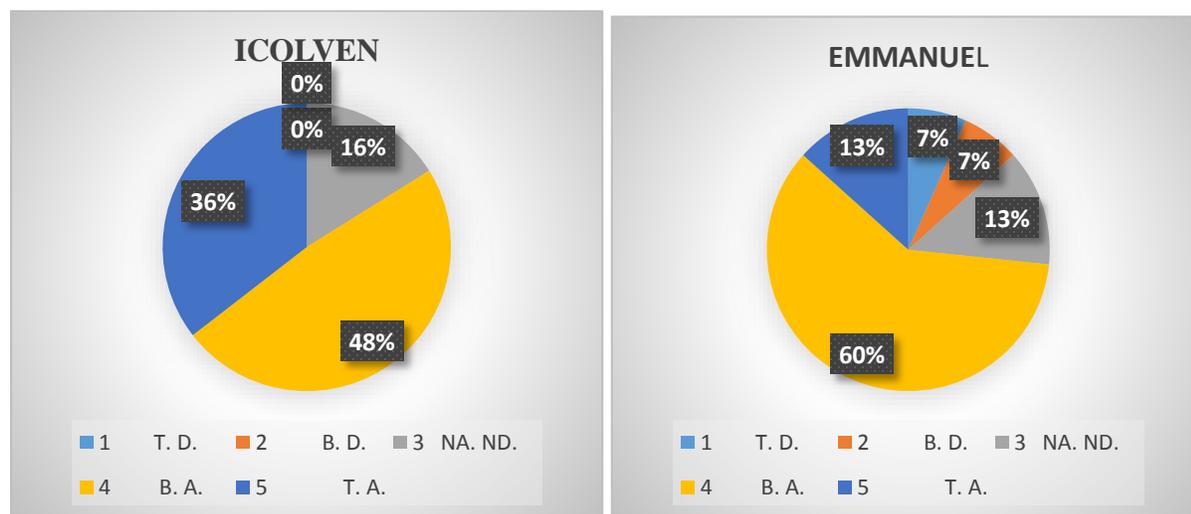


En Icolven el 7 % que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 6% que equivale a (2) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 56 % que equivale a (18) docentes está bastante de acuerdo; el 31% que equivale a (10) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 60% que equivale a (9) docenes están bastante de acuerdo y el 40% que equivale a (6) docentes están totalmente de acuerdo.

Por tal motivo, se considera que (2) docentes en Icolven no están satisfechos por lo que declaran los estudiantes hacía su trabajo, (2) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (18) docentes están satisfechos ante la declaración de los alumnos. Frente a (15) docentes que están de muy satisfechos por lo que dicen los estudiantes acerca del trabajo en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 31. En la institución educativa, los padres de familia declaran mi trabajo bien hecho.

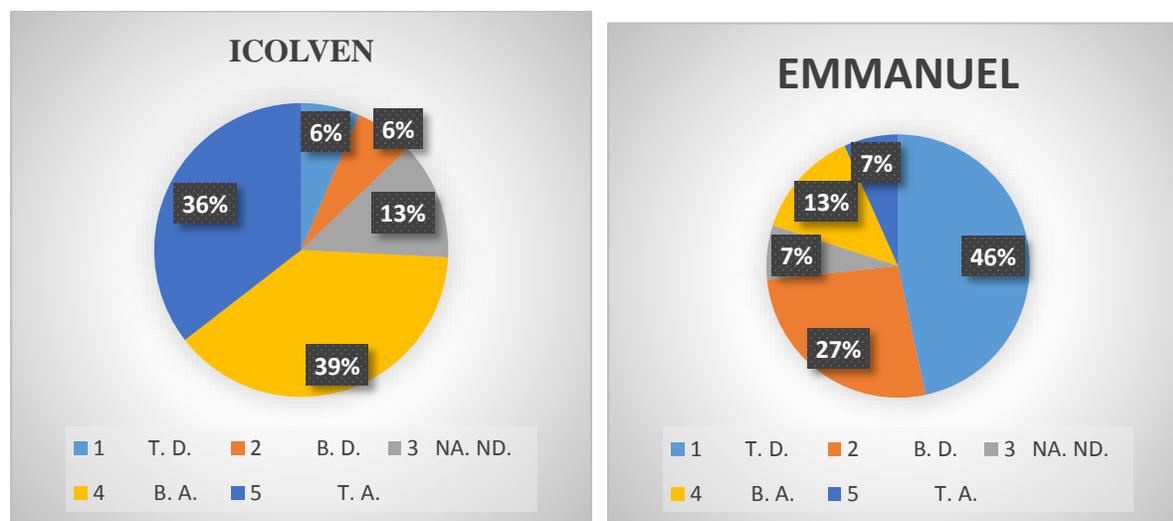


En Icolven el 16% que equivale a (5) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 48 % que equivale a (15) docentes está bastante de acuerdo; el 36% que equivale a (11) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 7% que equivale a (1) docente, está totalmente en desacuerdo; el 6% que equivale a (1) docente está en bastante desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docentes no está de acuerdo y desacuerdo; el 60% que equivale a (9) docentes están bastante de acuerdo y el 13% que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por tal razón, se considera que (5) docentes no están satisfechos y (26) docentes están muy satisfechos con la declaración de los padres de familia acerca de que su trabajo está bien hecho. Frente a (2) docentes que están insatisfechos, (2) docente no están satisfechos o insatisfechos y (11) docentes están satisfechos con la declaración de los padres de familia en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 32. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación en el aspecto económico.

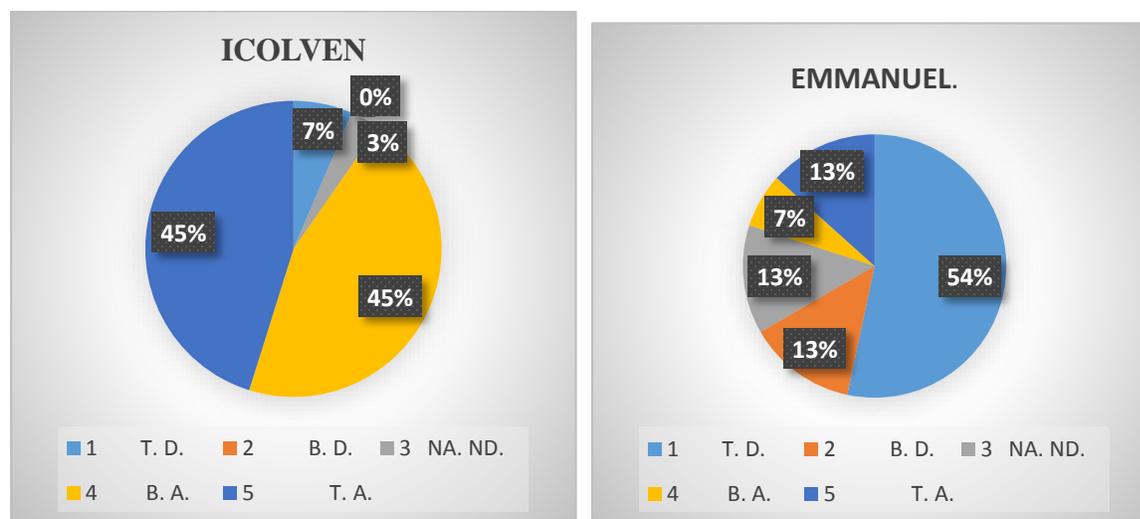


En Icolven el 6% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 6 % que equivale a (2) docentes, están bastante en desacuerdo; el 13% que equivale a (4) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 39 % que equivale a (12) docentes está bastante de acuerdo; el 36% que equivale a (11) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 46% que equivale a (7) docente, está totalmente en desacuerdo; 27% que equivale a (4) docentes está en bastante desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente no está de acuerdo y desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docenes están bastante de acuerdo y el 7% que equivale a (1) docentes están totalmente de acuerdo.

Respecto al trato financiero que reciben los docentes del colegio Icolven se resalta el alto porcentaje que manifiesta estar muy de acuerdo (23 docentes) con lo que ganan comparado con una minoría de (4 docentes) que no se siente bien tratada financieramente. El colegio Emmanuel manifiestan e (11 docente) no se siente bien tratado financieramente y apenas (3 docentes) que sí se siente satisfecho financieramente.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 33. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación social.

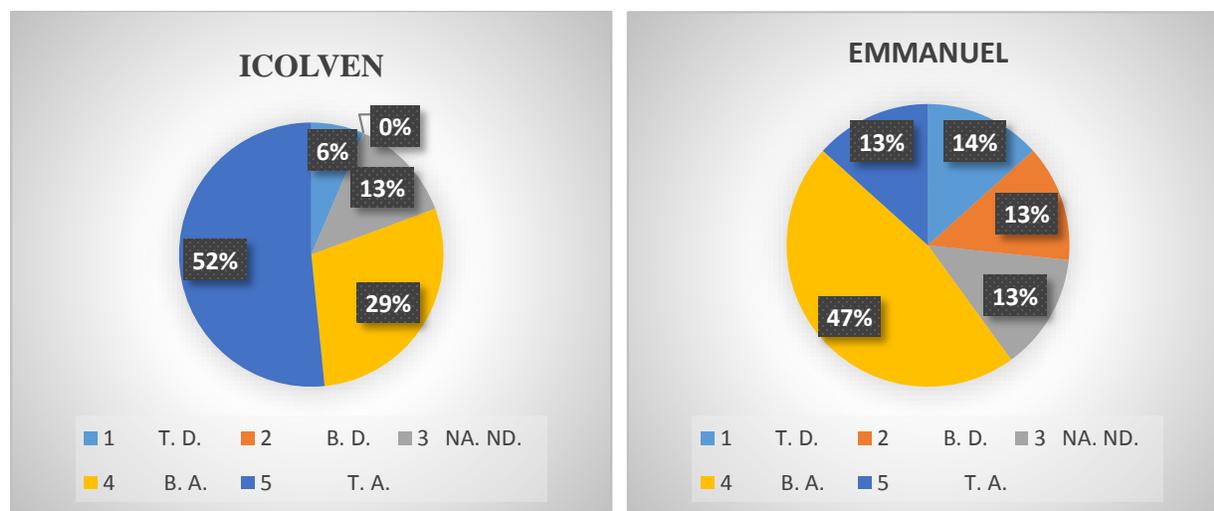


En Icolven el 7% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 1% que equivale a (3) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 45% que equivale a (14) docentes está bastante de acuerdo; el 45% que equivale a (14) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 54% que equivale a (8) docentes, están totalmente en desacuerdo; 13% que equivale a (2) docentes está en bastante desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docente no está de acuerdo y desacuerdo; el 7% que equivale a (1) docente está bastante de acuerdo y el 13% que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (2) docentes en Icolven están insatisfechos con el trato justo, equitativo y sin discriminación social, (1) docentes no está satisfecho o insatisfecho y (28) docentes se sienten muy satisfechos porque no hay discriminación social. Frente a (10) docentes que sienten que hay discriminación social, (2) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (3) docentes que consideran que no hay discriminación social en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 34. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación profesional.

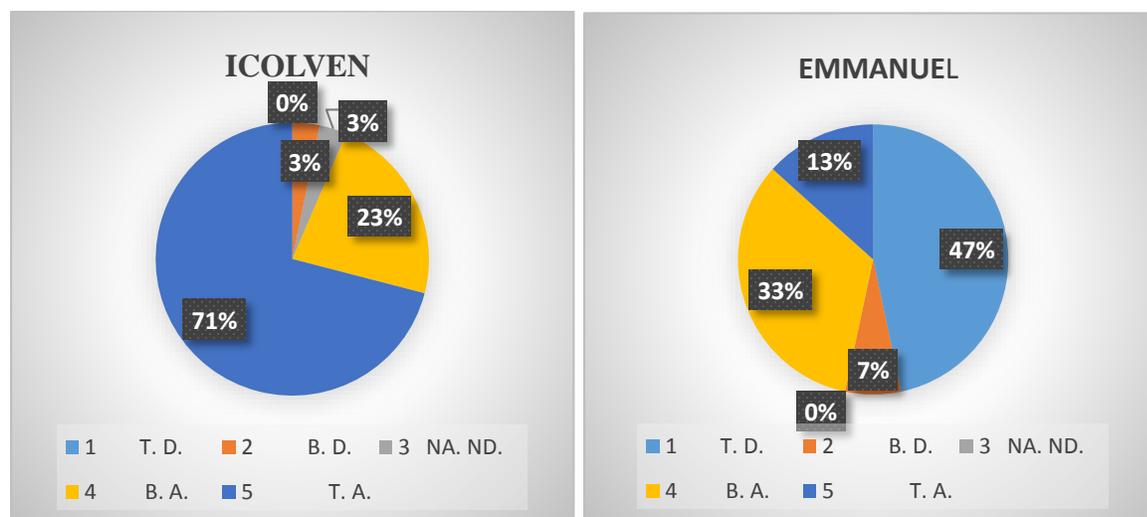


En Icolven el 6% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; el 13% que equivale a (4) docentes, no están en acuerdo o desacuerdo; el 29 % que equivale a (9) docentes está bastante de acuerdo; el 52% que equivale a (16) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 14% que equivale a (2) docentes, están totalmente en desacuerdo; 13% que equivale a (2) docentes está en bastante desacuerdo; el 13% que equivale a (2) docente no está de acuerdo y desacuerdo; el 42% que equivale a (7) docente está bastante de acuerdo y el 13% que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (2) docentes en Icolven están insatisfechos porque hay discriminación profesional, (4) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (25) docentes están satisfechos porque no hay discriminación profesional. Frente a (4) docentes que están insatisfechos, (3) docentes no están satisfechos o insatisfechos y (7) docentes se sienten satisfechos en este ítem en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 35. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación de género.

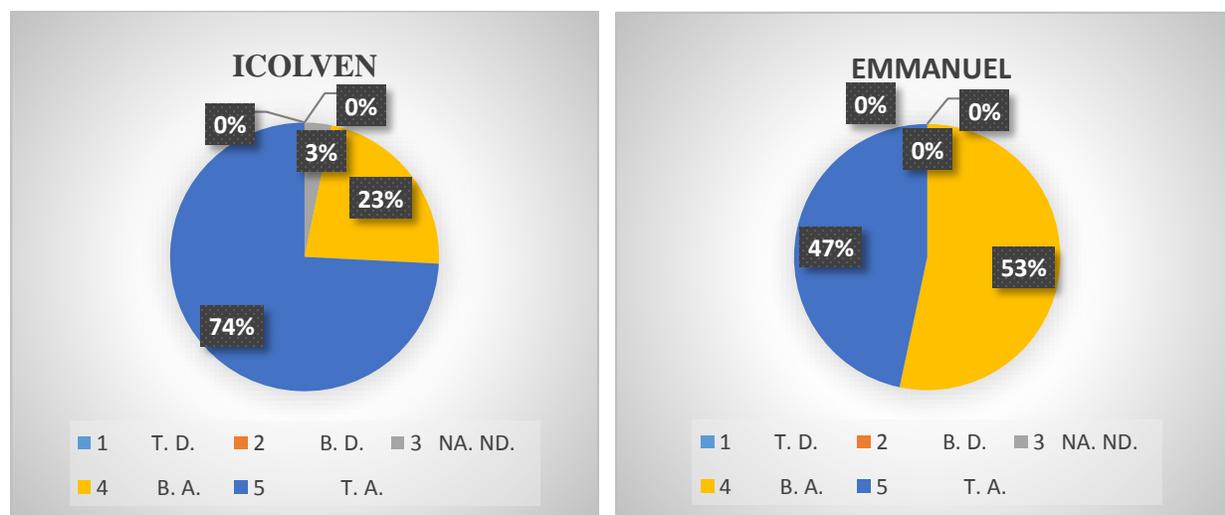


En Icolven el 1 % que equivale a (1) docente, está bastante en desacuerdo; 1% que equivale a (1) docente, no está en acuerdo o desacuerdo; el 23 % que equivale a (7) docentes está bastante de acuerdo; el 71% que equivale a (22) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 47% que equivale a (7) docentes, están totalmente en desacuerdo; 7% que equivale a (1) docente está en bastante desacuerdo; el 33% que equivale (5) docentes está bastante de acuerdo y el 13% que equivale a (2) docentes están totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (1) docentes en Icolven está insatisfecho con la discriminación de género, (1) docentes no está satisfecho o insatisfecho y (29) docentes están satisfechos porque no hay discriminación de género. Frente a (8) docentes que están insatisfechos, (1) docente no está satisfecho o insatisfecho y (6) docentes están satisfechos en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 36. En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación religiosa.



En Icolven el 3% que equivale a (1) docente, no están en acuerdo o desacuerdo; el 23 % que equivale a (7) docentes está bastante de acuerdo; el 74% que equivale a (23) docentes está bastante de acuerdo. Mientras que en Emmanuel el 53% que equivale a (8) docentes, están totalmente en desacuerdo y el 47% que equivale a (7) docentes están totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, se considera que (1) docente se siente discriminado en asunto de religión y (29) docentes están satisfechos en el trato justo y equitativo sin discriminación religiosa. Frente a (8) docentes que están insatisfechos y (7) docentes están satisfechos en el Colegio Emmanuel.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Tabla 3. Tabulación Instrumento de Satisfacción laboral. Colegio Icolven.

Primera parte						
Preguntas	Respuestas					
	1	2	3	4	5	6
1	10	21				
2	3	6	3	3	7	9
3	3	25	2	1	0	0
4	0	1	30	0	0	0
5	6	11	14	0	0	0
6	22	7	2	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0
Segunda parte						
Preguntas	Respuestas					
	1	2	3	4	5	
1	8	7	10	4	2	
2	3	0	2	14	12	
3	2	6	7	12	4	
4	1	1	5	15	9	
5	4	4	7	15	1	
6	2	8	3	9	9	
7	1	2	7	14	7	
8	1	2	17	9	2	
9	1	3	8	17	2	
10	10	12	7	2	0	
11	8	11	7	4	1	
12	4	4	6	14	3	

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

13	0	2	3	16	6
14	2	6	8	13	2
15	0	2	3	16	10
16	1	8	6	13	3
17	1	5	8	14	3
18	1	6	9	13	2
19	0	2	12	12	4
20	2	4	8	13	4
21	0	3	7	17	4
22	1	1	10	16	3
23	1	3	6	15	6
24	0	2	2	18	10
25	0	0	5	15	11
26	2	2	4	12	11
27	2	0	1	14	14
28	2	0	4	9	16
29	0	1	1	7	22
30	0	0	1	7	23

A continuación se presenta el gráfico general que resume las treinta preguntas de la encuesta del Colegio Icolven y se observa de forma concisa los resultados obtenidos. Se han resaltado trece puntos fuertes y cinco puntos débiles para poder presentar recomendaciones en las que la institución pueda continuar trabajando en pro de fortalecer los óptimos y trabajar para mejorar en los cinco puntos en que no estuvieron tan bien. Posteriormente en la siguiente tabla se aprecia el nivel de satisfacción que los docentes del Colegio Icolven tienen respecto a la administración de la institución, considerando el resultado el nivel de satisfacción es alto lo que muestra que se está trabajando bien.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 37. Tabulación general Instrumento de Satisfacción Laboral. Colegio Icolven

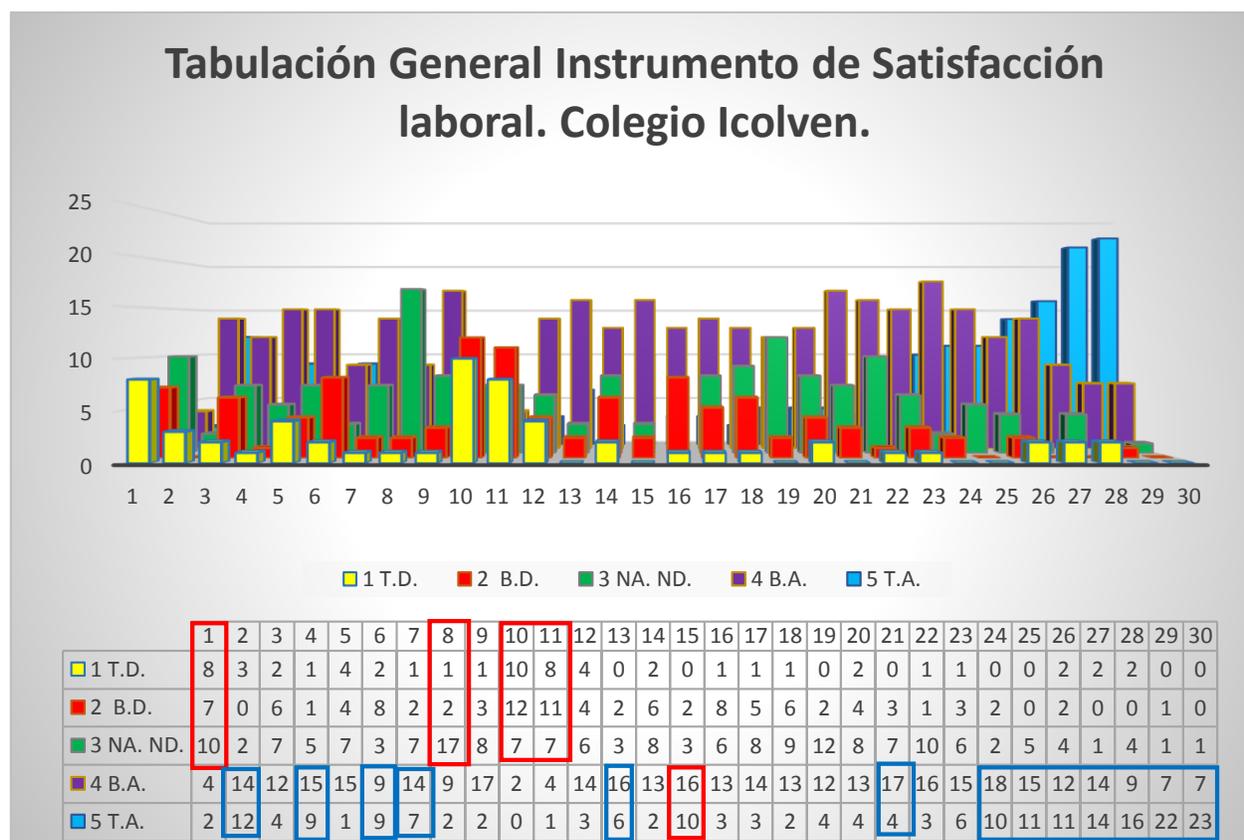


Tabla 4. Rango de satisfacción Colegio Icolven

Escala	Rango	Total
Muy Bajo	30 – 54	
Bajo	55 – 78	
Medio	79 – 102	
Alto	103 – 126	111,066667
Muy Alto	127 – 150	

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Tabla 5. Tabulación Instrumento de Satisfacción laboral. Colegio Emmanuel
Primera parte

Preguntas	Respuestas					
	1	2	3	4	5	6
1	5	10				0
2	5	7	1	1	1	0
3	2	13	0	0	0	0
4	0	0	15	0	0	0
5	5	6	4	0	0	0
6	6	9				0
7	0	0	0	0	0	0

Segunda parte

Preguntas	Respuestas				
	1	2	3	4	5
1	1	2	4	7	1
2	3	5	2	5	0
3	8	4	0	3	0
4	4	5	1	5	0
5	2	8	1	4	0
6	8	5	1	1	0
7	0	0	5	5	5
8	5	4	1	3	2
9	6	6	1	2	0
10	0	0	4	5	6
11	0	2	0	8	5
12	3	3	1	5	3
13	1	2	4	6	2

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

14	0	1	1	10	3
15	5	8	1	0	1
16	5	5	1	3	1
17	3	4	2	4	2
18	6	7	1	0	1
19	4	8	0	2	1
20	4	7	1	2	1
21	8	7	0	0	0
22	0	0	0	8	7
23	1	1	1	8	4
24	0	0	0	9	6
25	1	1	2	9	2
26	7	4	1	2	1
27	8	2	2	1	2
28	2	2	2	7	2
29	7	1	0	5	2
30	0	0	0	8	7

En este gráfico general se resume las treinta preguntas de la encuesta del Colegio

Emmanuel y se observa de forma concisa los resultados obtenidos. En este caso el Colegio Emmanuel tiene doce puntos de treinta negativos y deben analizarlos y trabajar para ver cómo puede mejorar y nueve de ellos buenos que deben seguir fortaleciendo. A continuación en la tabla 6 se aprecia el nivel de satisfacción que los docentes del Colegio Emmanuel tienen respecto a la administración de la institución, considerando el resultado el nivel de satisfacción es muy bajo lo que muestra que la administración debe hacer los correctivos necesarios para generar un verdadero ambiente laboral agradable para que sea en un futuro cercano satisfactorio para los docentes.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Figura 38. Tabulación general Instrumento de Satisfacción Laboral. Colegio Emmanuel.

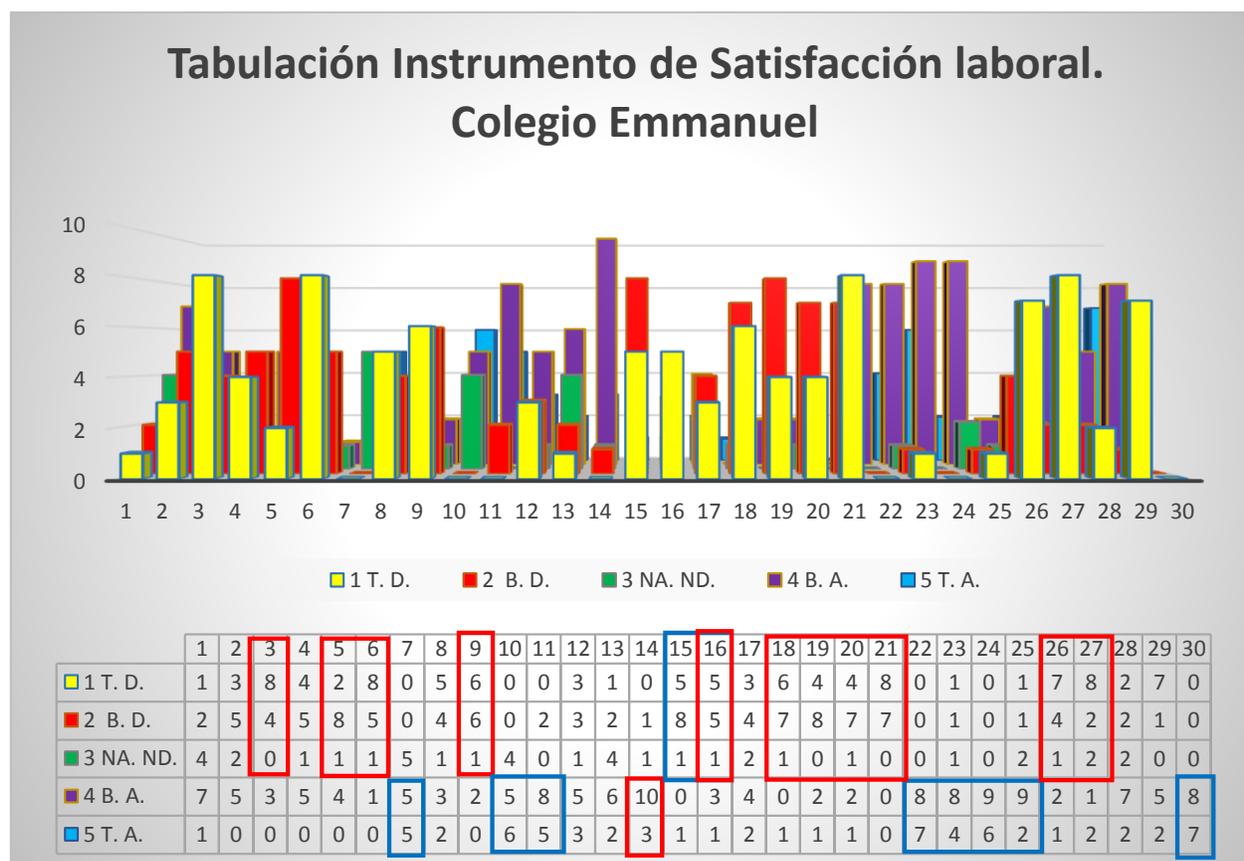


Tabla 6. Rango de satisfacción Colegio Emmanuel

Escala	Rango	Total
Muy Bajo	30 – 54	43,7666667
Bajo	55 – 78	
Medio	79 – 102	
Alto	103 – 126	
Muy Alto	127 – 150	

Capítulo Cinco- Conclusiones y Recomendaciones**Conclusiones**

A continuación se presentan las siguientes conclusiones sobre la satisfacción docente de los colegios Icolven de Medellín y Emmanuel de Bogotá que se trabajaron en la investigación:

Respecto a la satisfacción laboral docente que refieren los 7 ítems de la primera parte de la encuesta que en relación a datos demográficos en: sexo, edad, nivel alcanzado, función, tiempo laborado y si están satisfechos. Se puede concluir que hay más docentes de sexo femenino y menos docentes de sexo masculino. Las edades oscilan en su gran mayoría en 35 años en adelante, frente a una minoría de docentes menores de 35 años. En el nivel académico la gran mayoría son titulados, frente a unos pocos docentes con maestría o doctorado. El tiempo que llevan trabajando en la institución, está en promedio equitativo, pues la mitad de docentes llevan de 4 a 10 años y la otra mitad llevan más de 11 años laborando en la institución en los dos colegios analizados.

Finalmente en la segunda sección en la pregunta si está totalmente satisfecho con su trabajo como docente. En el colegio Icolven en su gran mayoría están satisfechos y algunos enlistan una serie de razones del porqué lo están; mientras que en el colegio Emmanuel hay una gran mayoría que manifiestan estar insatisfechos, frente a una escasa minoría que manifiestan lo contrario, no aportaron razones ni positivas ni negativas.

El ambiente laboral permea claramente la satisfacción laboral; con base en las preguntas relacionadas con este aspecto que incluyen: reconocimiento del desempeño docente, liderazgo pertinente de su rector, actividades de relación e integración, área de trabajo y relaciones interpersonales. Se puede concluir en esta investigación que los docentes del colegio Icolven

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

respecto al ambiente laboral presentan un gran número de docentes con un buen nivel de satisfacción, pues sienten que en su lugar de trabajo son reconocidos, valoran las actividades de integración, consideran la dirección buena y las relaciones interpersonales como adecuadas.

El ambiente laboral en el colegio Emmanuel no es percibido por los docentes como adecuado pues en su gran mayoría no sienten satisfacción en los aspectos de esta área evaluados.

Respecto a la supervisión docente que refiere los 6 ítems de la mitad de la encuesta que se relacionan con la inspección, el control, la intervención, la verificación y la supervisión que tiene la institución hacia los docentes, se concluye que: en el colegio Icolven los docentes están satisfechos con la supervisión que tiene la institución. Las respuestas indican que la inspección y el control en su gran mayoría son planificados y coordinados, frente a una escasa minoría que responde lo contrario. La verificación y la supervisión dentro de un clima favorable son declaradas como satisfecho, junto con la supervisión que se realiza con fines correctivos para evidenciar fortalezas y debilidades.

En el colegio Emmanuel los docentes están insatisfechos con la supervisión que tiene la institución. Las respuestas indican que la inspección y el control en su gran mayoría no son planificados y coordinados, frente a una escasa minoría que responden lo contrario. La verificación y la supervisión dentro de un clima favorable son declaradas como insatisfecha, junto con la supervisión que se realiza con fines correctivos para evidenciar fortalezas y debilidades.

Por otro lado, en el aspecto del reconocimiento del docente al que se refieren 4 ítems de la encuesta, en donde los administradores, colegas, alumnos y padres de familia declaran que el trabajo está bien hecho. En el colegio Icolven y en el colegio Emmanuel todos los cuatro ítems se encuentran en un promedio mayor y de satisfacción, frente a una escasa minoría de docentes que

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

declaran que los administradores, colegas, alumnos y padres de familia no mencionan que el trabajo del docente está bien hecho. El reconocimiento al trabajo bien realizado es el mayor elemento que genera satisfacción a los docentes estudiados en ambas instituciones; reconocimiento no solo por parte de la institución sino por parte de la comunidad académica.

Respecto al trato justo y equitativo que refieren los cinco últimos ítems de la encuesta que se relacionan con lo económico, social, profesional, de género y religioso se concluye que: en el trato que reciben los docentes del colegio Icolven la gran mayoría manifiesta estar satisfecha con el trato justo y equitativo por parte los directivos en el aspecto económico comparado con una minoría que no se siente bien tratada al respecto.

En relación al trato justo y equitativo sin discriminación social y profesional por parte de los directivos hacia los docentes nuevamente la mayoría se sienten muy satisfechos mientras que solo unos pocos han sentido algún tipo de discriminación en esas áreas. En los aspectos de género y religión existe un trato justo y equitativo de parte de los directivos hacia los docentes quienes se sienten satisfechos y sólo un mínimo que no lo siente. Finalmente se menciona que en términos generales los docentes expresan que se sienten muy satisfechos.

En el trato que reciben los docentes del colegio Emmanuel, la gran mayoría manifiesta no estar satisfecha con el trato justo y equitativo por parte los directivos en el aspecto económico comparado con una minoría que se siente bien tratada al respecto. En relación al trato justo y equitativo sin discriminación social y profesional por parte de los directivos hacia los docentes, nuevamente la mayoría no se siente satisfecha mientras que solo unos pocos no han sentido algún tipo de discriminación en esas áreas. En el aspecto de género, una gran mayoría no siente un trato justo y equitativo por parte de los administradores en tanto que algunos pocos sí sienten que

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

tienen un trato justo y equitativo en el aspecto mencionado. En el aspecto de religión el total de los docentes se siente satisfechos y consideran que tienen un trato justo y equitativo.

Finalmente la mayoría de los docentes del colegio Emmanuel manifiestan de la sección trato justo y equitativo de parte de los directivos en cuatro de los ítems que no se sienten satisfechos, y un mínimo afirman estar de acuerdo o sentirse satisfechos respecto al trato que reciben, sólo en el último ítem que es de aspecto religioso todos coincidieron; sienten que reciben un trato justo y equitativo de parte de los directivos.

En términos generales se puede inferir que el poseer una misma filosofía como instituciones adventistas y los mismos principios rectores, no garantiza la aplicación de estrategias pertinentes para mantener la satisfacción de uno de los actores fundamentales en el proceso de educación y redención de los alumnos que son los docentes.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación y tomando como referencia la situación general de las instituciones, las investigadoras recomiendan a las dos administraciones de los colegios Icolven de Medellín y Emmanuel de Bogotá:

1. Analizar y valorar sus propios resultados, considerando los pros y los contras de cada uno y establecer un plan de trabajo en el que puedan mejorar para que haya una completa satisfacción a nivel general entre los docentes.
2. Fortalecer los ítems en los que los resultados fueron óptimos.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

3. Implementar un plan de apoyo en el que puedan integrar a los docentes para que en conjunto evalúen la situación y consideren cómo pueden mejorar desde el punto de vista de los mismos docentes analizando los resultados en los que se falló y deben mejorar.
4. Realizar dentro de su plan de mejoramiento evaluaciones periódicas de la satisfacción laboral docente, en las diferentes áreas para articular planes paulatinos de choque para mejorar el clima laboral y la calidad de la prestación del servicio de educación cristiana a la sociedad colombiana.
5. Generar en las instituciones espacios para el reconocimiento a la labor docente como medio para mantener y mejorar la satisfacción laboral docente; es decir, fomentar diferentes escenarios para agradecer a los educadores por su esmerada labor.

Considerando algunas situaciones particulares las investigadoras hacen las siguientes recomendaciones específicas por colegio a las administraciones:

A la administración del colegio Icolven

Hacer una revisión para incrementar los índices de satisfacción en sus docentes sobre todo en los aspectos que suponen menor grado de satisfacción laboral como lo son mejorar la calidad docente, aceptar las sugerencias, mejorar la gestión administrativa, estabilidad laboral y el salario y tratar de concertar; pues es la institución adventista más grande y reconocida en una capital que se proyecta como una ciudad innovadora, y frente a este desafío social Icolven debe hacer todo lo posible para estar a tono dentro del contexto de calidad e innovación, proveyendo el mejor espacio laboral para sus docentes quienes son actores importantes para que los procesos educativos sean de éxito.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Generar más espacios en los que los docentes puedan capacitarse y así le brinden mayores oportunidades a la institución para estar dentro de las mejores de Colombia.

A la administración del colegio Emmanuel

Crear un plan de mejoramiento institucional que involucre de manera contundente el tema de la satisfacción laboral docente, debido a la alta percepción de insatisfacción laboral por parte de sus docentes en aspectos como la supervisión docente, el trato justo y equitativo y el ambiente laboral

Establecer un programa de apoyo emocional para los docentes dado su alto grado de insatisfacción en su lugar de trabajo.

Realizar una autoevaluación que establezca en forma real si este colegio está cumpliendo con los requerimientos de la filosofía adventista de educación.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Referencias

Aguado, Ricardo (1998) *La satisfacción Laboral*. Recuperado octubre 2015.

<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>

Avargues Navarro, Ma. Luisa y Borda Más, Mercedes (2010). *Estrés laboral y síndrome de*

Burnout en la universidad, Pág. 1. Recuperado abril 16 de 2015.

http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_6_esp_73-78.pdf

Bishay, Andre (1996). *Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method Psychology*. Recuperado mayo 27 de 2015.

<http://www.hcs.harvard.edu/~jus/0303/bishay.pdf>

Carmona, M. (2007). *Gente + Servicio = ganancias. Mundo Ejecutivo*, 336(18). 30-33.

Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34, 189 – 217.

Caballero R., Katia (2002). *Concepto satisfacción laboral*. Revista del currículum y formación del profesorado pág. 1 <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Concepto: *Motivación como sinónimo de satisfacción*. P. 1. Recuperado abril 18 de 2015.

<https://cursos.aiu.edu/Comportamiento%20Humano%20en%20las%20Organizaciones/PDF/Tema%203.pdf>.

Delgado González, Mauricio (2011). *Resumen tesis de doctorado. Satisfacción laboral de docentes y directivos*, pág. 2. Recuperado abril 15 de

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

2015. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/148/1/Tesis%20Mauricio%20Delgado%20Gonz%C3%A1lez.pdf>

Estruch, J. (2007). *Las otras religiones* (2ª ed.). Barcelona: Icaria.

Giles, J. E. (2006). *El ministerio del pastor consejero* (6ª ed.). El Paso: Casa Bautista de Publicaciones.

González, F. (2000). “*Economía global y progreso global.*” En Muñoz, H. (Editor), *Globalización XXI* (pp. 27-53). Aguilar: Santiago, Chile.

González, Eudy (2007). *Un modelo de supervisión educativa*. Laurus, Vol. 13, núm. 25. Recuperado agosto 26 de 2015. <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111479002.pdf>.

Gobierno de Colombia Ministerio de Educación (2008). *Educación privada* <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-320286.html>

Grajales Guerra, T., & Salazar, A. (2000). *La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. Memorias, 1*, 10-65.

Lawler, E. & Porter, L. (1979). *Actitudes, esfuerzo y desempeño en el trabajo: un modelo teórico*. En Fleishman, E.& Bass, A. *Estudios de la Psicología industrial y del personal*. México: Trillas.

Ma, X. & Mac Millan, R.B. (1999). *Influences or workplace conditions on Teacher's job satisfaction*. *Journal of Educational Research*, 93, 39-47.

Mateo, J. (2000). “*La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*” Editorial Horsori Barcelona España.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Méndez, Carlos (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Recuperado agosto 26 de 2015.

https://books.google.com.co/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Morales Quezada, Katya Lisseth (2011). *Resumen tesis de posgrado. Estilo de vida y satisfacción laboral docente*, pág. 2. Recuperado abril 15 de 2015.

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/223/1/Tesis%20Morales%20Quezada.pdf>

OCDE (2009). *Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes. Prácticas internacionales* (p. 116). Recuperado agosto 31 de 2015.

<https://books.google.com.co/books?id=VjDWAgaAAQBAJ&pg=PA116&lpg=PA116&dq=trato+justo+y+equitativo+docente&source=bl&ots=IskCJaBXGQ&sig=QZoXRLp7mP3SbnNHWdiS3Nx4Hao&hl=es&sa=X&ved=0CDUQ6AEwBGoVChMIy7PQopfUxwIVQYYNCh1-JQiH#v=onepage&q=trato%20justo%20y%20equitativo%20docente&f=false>

Padrón, M. (1995). *Satisfacción profesional del profesorado. Tesis doctoral inédita*, pág. 8

Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.

<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Peiró, J. M. (2001). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.

Rivas Hernández Ma. Jesús. (2009). Resumen tesis de maestría pág. 2. Satisfacción y desempeño laboral de los docentes. Recuperado abril 16 de 2015

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/316/1/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BAs%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf>

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

Rojas B, Maylén L.; Zapata H, Johana A; Grisales R., Hugo (2008). *Síndrome de burnout*

Robbins, Stephen y Otros, (1999) *Fundamentos de la Administración y satisfacción laboral en docente.*

Editorial Prentice hall, México, pág. 1. Recuperado abril 14 de

2015.<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v27n2/v27n2a11.pdf>

Subaldo Suizo, Lucía (2012). *Tesis doctorado. Las repercusiones del desempeño docente en la*

satisfacción y el desgaste del profesorado, págs. 70, 169-172, 364). Recuperado abril 16 de

2015.[http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1)

[%20Subaldo.pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1)

Salazar, A. L. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas*

al inicio del milenio 2000. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, Nuevo León,

México.

White, E. G. de. (1987). *La educación*. México: Asociación Publicadora Interamericana

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS EMMANUEL E ICOLVEN

Anexo

La muestra de la encuesta realizada a los docentes en los docentes de los Colegios Adventistas Emmanuel, Bogotá e Icolven, Medellín.

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LOS COLEGIOS EMMANUEL E ICOLVEN

Instrucciones para contestar el cuestionario

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas sobre diversos aspectos referidos a la vida institucional de la Institución Educativa en el cual usted labora. El objetivo de estas preguntas es conocer su opinión sobre la Institución Educativa, lo cual permitirá identificar las fortalezas y debilidades de la misma hacia los docentes.

Los resultados de este estudio se usarán para planificar mejor las acciones institucionales y contribuir así a que la Institución ofrezca un servicio educativo de calidad y el docente pueda estar satisfecho por lo que recibe. Por ello, la información que nos proporcione será de gran importancia.

TENGA EN CUENTA LO SIGUIENTE:

1. El cuestionario es anónimo, por lo que le agradeceríamos contestarlo con la mayor sinceridad posible.
2. El cuestionario consta de 30 preguntas.
3. Cada pregunta incluye un conjunto de alternativas de respuestas.
4. Lea con mucha atención cada una de las preguntas y las opciones de respuesta que le siguen.
5. Elija para cada pregunta, aquella respuesta con la que esté de acuerdo o que se aproxime más a su opinión y márkela.
6. Es importante que responda todas las preguntas.

PRIMERA PARTE:

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

En este tipo de preguntas, Ud. deberá elegir y marcar sólo una alternativa.

<p>1. Sexo</p> <p>(1) Masculino (2) Femenino</p>	<p>2. Edad</p> <p>(1) 25 – 30 años (2) 31 – 35 años (3) 36 – 40 años (4) 41 – 45 años (5) 46 a más</p>	<p>3. ¿Cuál es el nivel académico que Ud. ha alcanzado?</p> <p>(1) Egresado (2) Titulado (3) Maestría (4) Doctorado</p>
--	--	---

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN**

<p>4.Cuál es su función:</p> <p>(1) Director (2) Subdirector (3) Docente</p>	<p>5. Tiempo que labora:</p> <p>(1) Menos 3 años (2) De 4 a10 (3) Más de 11 años</p>	
<p>En esta parte llene los espacios en blanco</p> <p>6. Responda la siguiente interrogante ¿Está usted totalmente satisfecho con su trabajo como docente?</p> <p>1. SÍ..... 2. NO.....</p>		
<p>7. Por favor en orden de prioridad enliste algunas razones de su respuesta anterior.</p>		

SEGUNDA PARTE

A continuación presentamos el cuestionario, el cual debe ser llenado de acuerdo con las indicaciones dadas.

Esta parte del cuestionario responda según la siguiente escala:

- 1. Totalmente en desacuerdo (1 punto)**
- 2. Bastante en desacuerdo (2 puntos)**
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos)**
- 4. Bastante de acuerdo (4 puntos)**
- 5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)**

		1	2	3	4	5
1	Los administradores de la institución educativa me capacitan para mejorar calidades profesionales.					
2	Los administradores de la institución educativa me dan libertad para elegir mi propio método de trabajo					

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN

3	Los administradores de la institución educativa reciben con satisfacción mis sugerencias					
4	Los administradores de la institución educativa desarrollan relaciones positivas conmigo					
5	Los administradores de la institución educativa realizan una gestión excelente					
6	Los administradores de la institución educativa elaboran el horario flexible para mi trabajo.					
7	Los administradores de la institución educativa me ofrecen estabilidad laboral					
8	Los administradores de la institución educativa me ofrecen status en la sociedad.					
9	En la institución educativa, los directivos me felicitan y valoran mi buen trabajo docente.					
10	En la institución educativa, a los directivos les da lo mismo si tengo un buen o un mal desempeño.					
11	En la institución educativa, los directivos prestan más atención a mis errores que a mis aciertos.					
12	En la institución educativa, el liderazgo de mi director es satisfactorio					
13	En la institución educativa, son buenas las actividades de integración: espirituales, socio culturales y deportivas.					
14	En la institución educativa, existe oportuna y directa información en las áreas de trabajo					
15	En la institución educativa, las relaciones interpersonales con mis compañeros son buenas.					
16	En la institución educativa, la inspección de los directivos a la labor docente ha sido planificada.					
17	En la institución educativa, el control de los directivos a la labor docente ha sido coordinada previamente					
18	En la institución educativa, la intervención de los directivos es planificada y comunicada a los docentes.					
19	En la institución educativa, la verificación de lo planificado tiene un propósito correctivo					
20	En la institución educativa, la supervisión docente se realiza en un clima de confianza y favorable para la labor docente.					
21	En la institución educativa, la supervisión docente tienen fines correctivos: consolidar las fortalezas y superar las debilidades.					
22	En la institución educativa, los administradores declaran mi trabajo bien hecho					
23	En la institución educativa, los colegas declaran mi trabajo bien hecho.					
24	En la institución educativa, los alumnos declaran mi trabajo bien hecho.					

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS
EMMANUEL E ICOLVEN**

25	En la institución educativa, los padres de familia declaran mi trabajo bien hecho.					
26	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación en el aspecto económico.					
27	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación social					
28	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación profesional					
29	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación de género					
30	En la institución educativa, los directivos me dan un trato justo, equitativo y sin discriminación religiosa.					

GRACIAS POR SU COLABORACION