



SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

SATISFACTION WITH THE WORK IN UNIVERSITY TEACHERS OF THE STATE OF MÉXICO, COMPARISON BETWEEN MEN AND WOMEN

Martha Cecilia Villaveces López, Alejandra Moysén Chimal, Elizabeth Estrada Laredo, Patricia Balcázar Nava, Julieta Garay López, Margarita Gurrola Peña.

macvilo@hotmail.com

Satisfacción con el trabajo, Docentes universitarios.

Satisfaction with Work, University Teachers.

RESUMEN

La satisfacción con el trabajo es la actitud general hacia la actividad laboral que se realiza, el agrado que se tiene con la ejecución y realización del mismo. El objetivo de este trabajo fue identificar el nivel de satisfacción con el trabajo y compararlo por sexo, en un grupo de 492 docentes universitarios en el Estado de México pertenecientes a escuelas públicas y privadas, 239 hombres y 253 mujeres. Todos ellos participaron de forma voluntaria en el estudio. Se aplicó la escala Satisfacción con el Trabajo, la cual consta de cinco factores: realización con el trabajo, crecimiento personal, realización personal, satisfacción con la vida y significancia del trabajo; que cuenta con un alfa de Cronbach de .963 y una varianza de 59.98. Se obtuvo la media y la desviación estándar para cada uno de los factores y la t student para realizar la comparación por el sexo. Todos los factores se encontraron dentro de la media, lo que indica que los docentes presentan una adecuada satisfacción con el trabajo, su actitud es adecuada en la realización de su trabajo. Al realizar la comparación por sexo se encontraron diferencias significativas en los factores de crecimiento personal y satisfacción con la vida, es decir, al desarrollo personal en el trabajo y la satisfacción con la vida a través del trabajo, en ambos factores las mujeres presentan la media más alta, lo que hace pensar que los hombres y mujeres asumen de forma diferente la satisfacción con el trabajo.

ABSTRACT

The Satisfaction with the Work is the general attitude towards the work activity that is carried out, the pleasure one has with the execution and realization of the same. The objective of this work was to identify the level of satisfaction with work and compare it by sex, in a group of

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

492 university teachers in the State of Mexico belonging to public and private schools, 239 men and 253 women, all of them participated voluntarily in the study. The Satisfaction with Work scale was applied, which consists of five factors: accomplishment with work, personal growth, personal fulfillment, satisfaction with life and significance of work; which has a Cronbach's alpha of .963 and a variance of 59.98. The mean and the standard deviation were obtained for each of the factors and the student t for the comparison by sex. All the factors were found within the average, which indicates that the Teachers present an adequate Satisfaction with the Work, their attitude is adequate in the performance of their work. When performing the comparison by sex, significant differences were found in the factors of personal growth and satisfaction with life, that is, personal development at work and satisfaction with life through work, in both factors women present the average higher, which suggests that men and women assume differently Satisfaction with Work.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción con el trabajo es la actitud general hacia la actividad laboral que se realiza, el agrado que se tiene con la ejecución y realización del mismo. Este tópico ha sido estudiado más como satisfacción laboral, desde la décadas de los setenta y ochenta donde diferentes organizaciones buscaban información sobre la satisfacción en el trabajo (Blum, 1981) y de la misma forma en el siglo XXI, se sigue investigando sobre el tema en diversos tipos de organizaciones, como es el caso de las universidades. El realizar un diagnóstico sobre la satisfacción del trabajador, permite a las organizaciones descubrir actitudes sobre factores relacionados con el trabajo y le ayuda en la mejora de aspectos que están afectando al personal, en cuanto a productividad, problemas de salud y bienestar del trabajador.

La satisfacción en el trabajo es una actitud de las personas hacia su empleo, la cual procede de la percepción que tienen de las actividades que realizan y del grado de correspondencia del individuo y la organización (Ivancevich, Konopaske y Mattesson, 2012). Ésta se entiende como un estado emocional, de sentimientos de respuestas afectivas (Alonso, 2006; Helriegel, Jackson y Slocum 2005) y como una orientación laboral afectiva positiva hacia el empleo (Alonso, 2006; Rivas y López 2011). La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas (Robbins, 2004).

La satisfacción laboral es la sensación que el trabajador tiene hacia el trabajo y con el trabajo, de agrado o desagrado, de buenas o malas relaciones humanas en cuanto a condiciones del medio laboral. Es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo. Una persona puede estar relativamente contenta con algún aspecto de su trabajo y

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

resentada con otro u otros motivos (Kreitner y Kinicki, 1997). La satisfacción laboral es el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo (Muchinski 2002). Representa un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características (Robbins y Judge 2013).

Asimismo, la satisfacción laboral se entiende como la reacción afectiva que surge al constatar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad (Wright y Cropanzano, 2000). En efecto, es una variable actitudinal que afecta el compromiso laboral y se encuentra relacionada con otras variables psicológicas como bienestar psicológico y satisfacción con la vida (Mañas, Salvador, Boada, González y Argullo., 2007).

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia la actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo (Porret, 2008). Es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral; es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo. (Newstrom, 2011). Es la actitud general ante el trabajo propio, la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la que piensan que deberían recibir (Robbins 2004). Se entiende como la reacción afectiva que surge al constatar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad (Wright y Cropanzano, 2000).

Las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo (Robbins, 2004). Estas actitudes se fundamentan en sentimientos y creencias que determinan la forma en que los empleados perciben su entorno, se comprometen con objetivos establecidos y en última estancia se conducen (Newstrom, 2011). Una actitud es una predisposición aprendida a responder en forma favorable o desfavorable ante personas, objetos y situaciones. La actitud tiene un componente cognoscitivo que se refiere a las creencias, un componente de afecto que se refiere a los sentimientos y un componente de comportamiento que consiste en las intenciones conductuales de una persona Robbins, 2004; Ivancevich et al., 2012; Robbins y Judge, 2013).

En las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo. Dentro del comportamiento organizacional se destacan tres actitudes: satisfacción en el trabajo, participación en el trabajo y compromiso con la organización (Robbins, 2004). Entre la motivación y la satisfacción laboral existe una estrecha relación. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Se puede describir como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos (Robbins y Judge, 2013). De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

físico donde trabaja, la relación con el jefe, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar conocimientos y desarrollar nuevos y el poder asumir retos.

De tal manera, podría definirse entonces a la satisfacción con el trabajo como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Asimismo, es necesario destacar otros factores que influyen en la satisfacción laboral. Los factores intrínsecos llevan al individuo a un estado de satisfacción con el puesto y con las necesidades de desarrollo psicológico; mientras que los factores extrínsecos como supervisión administración y relaciones interpersonales pueden producir satisfacción con el trabajo y cubren las necesidades de las personas, por lo cual el deterioro de factores intrínsecos y extrínsecos puede causar insatisfacción (Robbins, 2004; Alonso, 2008; Martínez, 2007).

Ivancevich et al., (2012) destacan que con la satisfacción en el trabajo se asocian diferentes factores como salario, funciones, oportunidades de ascensos, compañeros de trabajo, condiciones de trabajo y seguridad en el trabajo. De la misma manera destacan que muchas organizaciones reconocen la importancia del nexo potencial que hay entre la satisfacción en el trabajo y diversos resultados organizacionales deseables. La satisfacción con el trabajo puede ser considerada como la valoración que hace un trabajador de la proporción entre las demandas de los individuos y lo que percibe que la organización propicia y le otorga de una manera u otra.

Los estudios sobre satisfacción laboral son importantes en las organizaciones debido a que permiten revisar aspectos relacionados con el contenido del trabajo o naturaleza del empleo y el contexto laboral, jefe, compañeros y organización. De la misma manera el analizar el nivel de satisfacción laboral se relaciona con diversas variables de los empleados como edad, nivel ocupacional e incluso el mismo tamaño de la organización. Los beneficios de estos estudios es que se pueden observar las actitudes de los empleados, revisar las áreas de satisfacción o insatisfacción y liberan lo que el personal tiene reprimido a nivel emocional con respecto a su trabajo, también ayuda a mejorar el flujo de comunicación en ambas direcciones, precisar necesidades de capacitación y la planeación y supervisión de nuevos programas (Newstrom, 2011).

Asimismo, existe una relación entre satisfacción y desempeño ya que estas dos variables se relacionan con otras condiciones como las recompensas (Ivancevich et al., 2012). De la misma manera las organizaciones miden la satisfacción laboral ya que repercute en los trabajadores y metas esperadas como la oportunidad de especificar sus orientaciones con respecto a aspectos positivos y negativos de los procesos que se presentan en la producción y que repercuten en el ambiente laboral (Herrera – Caballero y Sánchez Guevara, 2012) .

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los factores que determinan la satisfacción laboral proceden del trabajador y dependen de la escala de valores de éste, así como de las características del trabajo que desarrolla y de la calidad de las relaciones interpersonales que se generan en el ambiente laboral (Zandomeni, Chignoli, Rabazzi y Peralta de Glorioso, 2004). Los estudios se han centrado en buscar los factores determinantes de satisfacción laboral en los individuos, agrupándolos en dos niveles: características sociodemográficas del trabajador como género, edad, nivel educativo, entre otros y medidas organizacionales internas o inherentes al puesto o a la empresa como salario, horarios, tipo de contrato, tamaño, ubicación de la empresa (Sánchez, Artacho, Fuentes y López-Guzmán, 2007).

Las investigaciones sobre satisfacción laboral se encuentran concentrados principalmente en las partes más importantes de la organización ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta forma. Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción se encuentran la remuneración, el jefe inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo, las condiciones de trabajo inmediatas, como otros factores tales como la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la organización (Davis y Newstrom, 2003).

Galaz Fontes (2003) señala que hay tres perspectivas sobre la satisfacción laboral: La satisfacción como una necesidad, la cual se refiere a cuando dentro de un ambiente de trabajo, las necesidades del trabajador son satisfechas. Segundo, la satisfacción con el trabajo como cumplimiento de ciertos valores, lo que la persona piensa que son necesarios para lograr su bienestar. Tercero, la Satisfacción laboral es el producto de las comparaciones que un trabajador hace entre su desempeño, sus retribuciones o recompensas y el desempeño y las retribuciones de otros en su mismo contexto.

Tejero-Gonzalez y Fernández Díaz (2009) destacan que un factor clave en la comprensión de la satisfacción laboral es la distinción entre satisfacción global y satisfacción laboral parcial. La primera aborda la satisfacción como un constructo unidimensional, mientras que la segunda entiende que la satisfacción debe estudiarse a partir del análisis de sus distintas dimensiones exponiendo tres tipos de variables relacionadas con la satisfacción laboral: a. de naturaleza extrínseca u organizativa: salario, condiciones físicas del entorno de trabajo, entre otras. b. de carácter intrínseco: variedad de funciones a desempeñar, nivel de autonomía del que se dispone, grado de reto o desafío que suscita el trabajo, seguridad, incertidumbre laboral, entre otros. c. de naturaleza personal: relaciones interpersonales con los compañeros, satisfacción con el liderazgo de los superiores y sentimiento de realización personal.

El estudio de la satisfacción laboral en el entorno universitario es pertinente para entender los factores que la condicionan donde la calidad en las funciones de enseñanza, investigación y extensión dependen del comportamiento organizacional del profesorado universitario.

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Asimismo la insatisfacción laboral influye de manera negativa en el estado anímico de las personas y su conducta en el entorno laboral y en la realización del trabajo mismo, ya que pueden llegar a sufrir síntomas y enfermedades físicas (Rodríguez, Núñez, Cáceres, 2010).

En esta investigación se trabajó con la satisfacción con el trabajo en docentes universitarios del Estado de México, razón por la cual se revisaron diferentes investigaciones realizadas sobre el tema tanto a nivel nacional como internacional.

Rodríguez et al., (2010) realizaron un estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente en Venezuela, encontraron buen nivel de satisfacción laboral en los docentes, pero encontraron en el aspecto económico valores de satisfacción por debajo del promedio tanto en hombres como en mujeres. Asimismo, encontraron que en aspectos de desarrollo de personal un decremento en la satisfacción de los profesores de manera significativa en los últimos 6 años en hombres y mujeres.

Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez (2011) realizaron un estudio en Venezuela sobre factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo de Bolívar en la Universidad de Oriente encontrando adecuada la satisfacción laboral pero insatisfacción laboral en cuanto a condiciones físicas y o materiales, beneficios laborales y o de remuneración y desarrollo de personal.

Restrepo y López (2013) en su investigación denominada percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo encontraron niveles de satisfacción laboral altos en los docentes en Colombia. Reportan diferencias significativas entre hombres y mujeres y diferencias con los docentes no vinculados en cuanto a sus condiciones de trabajo. Asimismo concluyeron que las condiciones de trabajo inciden sobre la calidad del trabajo, el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, la eficacia y eficiencia de las organizaciones y sobre conflictos, ausentismo, preceptismo, rotación, accidentabilidad y enfermedades laborales.

Pujol Cols (2016) en su investigación satisfacción laboral en docentes universitarios medición y estudio de variables influyentes realizada en docentes argentinos encontró que existía satisfacción laboral en los docentes argentinos aunque sugiere que hay efecto de la edad sobre la satisfacción laboral que tiene que ver con las etapas más tempranas de empleo. Identificaron además los atributos con menores niveles de satisfacción cómo lo son los mecanismos de acceso al cargo, con el cargo que otros docentes poseen en la facultad y con las perspectivas de movilidad ascendente.

En México se han realizado varias investigaciones sobre satisfacción en docentes. Tal es el caso de Galaz Fontes (2003) y Galaz Fontes y Gil Antón (1998) quienes han realizado estudios

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

sobre satisfacción laboral en académicos mexicanos, En el estudio realizado en 1998 encontraron bajo nivel de satisfacción de los académicos mexicanos con su situación de trabajo. Galaz Fontes (2003) señaló que el estudio de la satisfacción laboral puede hablar del ajuste entre los académicos y las instituciones de educación superior en México. De la misma manera señala que la satisfacción en el trabajo en general evidencia la manera en que la planta académica vive y percibe su trabajo en conjunto.

Ramírez y Benítez (2012) en su estudio de satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México reportan que el nivel de satisfacción laboral global en cada una de sus subescalas tiende a ser positivo. Estas subescalas se refieren a evaluación institucional del personal, desarrollo capacitación y actualización para el desempeño personal, comunicación salud y condiciones laborales del personal. Asimismo, al comparar la satisfacción laboral por género no encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a la satisfacción laboral.

MÉTODO

Esta investigación es de tipo cuantitativa descriptiva y comparativa. Después de la aceptación del proyecto de investigación sobre satisfacción con el trabajo se pidió a docentes universitarios participar de forma voluntaria en esta investigación. Ellos firmaron el consentimiento asistido. Se trabajó con un total de 492 docentes, 239 hombres y 253 mujeres pertenecientes a escuelas públicas y privadas. Se aplicó la escala satisfacción con el trabajo (Villaveces, Moysén, Balcázar, Garay, Estrada y Gurrola, 2017), la cual consta de cinco factores: realización con el trabajo, crecimiento personal, realización personal, satisfacción con la vida y significancia del trabajo; que cuenta con un alfa de Cronbach de .963 y una varianza explicada de 59.98. Se obtuvo la media y la desviación estándar para cada uno de los factores y se realizó la prueba t student para realizar la comparación por el sexo.

RESULTADOS

Tabla 1. Comparación de factores de satisfacción laboral por sexo

Factores	Masculino		Femenino		T	p
	M	DE	M	DE		
Realización con el trabajo	16.65	6.021	17.766	7.341	-1.834	.067
Crecimiento personal	13.09	4.825	14.213	5.803	-2.323	.021
Realización personal	9.581	3.828	10.233	4.582	-1.707	.089
Satisfacción con la vida	10.42	3.719	11.541	4.358	-3.043	.002

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Significancia con el trabajo	8.029	3.020	8.3202	3.670	-.957	.339
<hr/>						
N=492						

Todos los factores se encontraron cercanos a la media, lo que indica que los docentes presentan una adecuada satisfacción con el trabajo, es decir su actitud es adecuada en la ejecución y realización de su trabajo.

Al realizar la comparación por sexo se encontraron diferencias significativas en los factores de crecimiento personal y satisfacción con la vida, es decir, al crecimiento y desarrollo personal en el trabajo, al poder seguir formándose, tener retos y lograr metas y la satisfacción con la vida a través del trabajo, el disfrutar y darle sentido a su vida con su trabajo, lo que significa el trabajo para la vida del docente. En ambos factores las mujeres presentan la media más alta, lo que hace pensar que los hombres y mujeres asumen de forma diferente la satisfacción con el trabajo. Cabe señalar que esto coincide con los estudios de Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Nuñez (2011), Pujol Cols (2016); Ramirez y Benítez (2012); Restrepo y López (2013); y Rodríguez et al., (2010); quienes encontraron buen nivel de satisfacción en sus docentes.

En cuanto a diferencias entre hombres y mujeres el estudio coincide con el de Rodríguez et al (2010) y Restrepo y López (2013) quienes reportan diferencias en hombres y mujeres en cuanto a desarrollo personal y condiciones de trabajo. Esto también coincide con lo que señalan Wrigth y Cropanzano (2000) sobre cómo se entiende la satisfacción laboral, como la reacción afectiva que surge al constatar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad.

Por lo anteriormente expuesto es posible concluir que la satisfacción con el trabajo en docentes universitarios es diferente entre hombres y mujeres y se relaciona con las condiciones de trabajo y expectativas del docente sobre su trabajo. Se sugiere relacionar las variables de condiciones de trabajo ya que ello complementaría la explicación sobre la satisfacción de los docentes universitarios con su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Martín, P. (2006). Diferencias en la Percepción de la Satisfacción Laboral en una muestra de Personal de Administración. *Boletín de Psicología*. 88, 49-63. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio Comparativo de la Satisfacción Laboral en el personal de Administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. 24 (1)25-40. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316494002.pdf>
- Blum, I. (1981). *Psicología Industrial sus fundamentos teóricos y sociales*. México. Trillas.

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Davis, K. y Newstrom, J.W. (2003) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Galaz Fontes, J. F. (2003). Satisfacción Laboral de los Académicos Mexicanos en una Universidad Estatal Pública: La realidad institucional bajo la lente del profesorado. México: ANUIES. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=xgmIpSVU6XUC&printsec=frontcover&dq=satisfaccion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjGk5mN3oXYAhUBQiYKHc3YD8kQ6AEIMzAC#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral&f=false>
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum J. (2005). *Administración un enfoque basado en competencias*. México: Thompson.
- Herrera-Caballero, J. M. y Sánchez-Guevara, I. (2012). Satisfacción Laboral en Trabajadores del IPN. Un Análisis Estructural. *Ra Ximhai*. 8(2)217-232. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46125172009.pdf>
- Ivancevich, J., Konopaske R. y Mattesson, M. (2012). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Kreintner R. Kinicki A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. España. Mc Graw Hill.
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L. y Núñez, Linda. Factores de Satisfacción Laboral en los Docentes del núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente. *Saber*. 23 (2) 147-151. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4277/427739446008.pdf>
- Mañas, M. A., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló, E. (2007). La Satisfacción y el Bienestar Psicológico como antecedente de compromiso organizacional *Psicothema*. 19(3), 395-400. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Martínez, N. (2007). El caso de la satisfacción laboral. *Recursos Humanos y Management Empresarial, Cuadernos de CC. EE y EE* (52) 75-101. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28224614_Recursos_humanos_y_management_empresarial_El_caso_de_la_satisfaccion_laboral
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México, Thompson
- Newstrom J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: Madrid: Mc Graw Hill.
- Porret M., (2008). *Recursos humanos dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: Esic Editorial.
- Pujol Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*. 14 (2), 261-292. Recuperado de <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5974/7144>

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ESTADO DE MEXICO, COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Ramírez, A. L. y Benítez, J. P. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta universitaria*. 22 (8) 33-42. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/416/41625070002.pdf>
- Restrepo, F.E. y López, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del Trabajo. Cuadernos de Administración. 29 (49). 55-63. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225028225007.pdf>
- Rivas, E. y López, F. (2011) *Psicología social de las organizaciones*. Centro de documentación de estudios y oposiciones CEDE. Recuperado de http://www.pir.es/temas_muestra_2011/11.SOCIAL.pdf.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, D. Núñez, L. y Cáceres, A. Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Posgrado*. 25 (1) 63-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264004>
- Sánchez, S.M., Artacho, C., Fuentes, F.J. y López-Guzmán, T.J. (2007). Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector Educativo. *Estudios de Economía Aplicada*. 25(3), 867-900. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/301/30113818014.pdf>
- Tejero-González, C. M. y Fernández Díaz, M J. (2009). Medición de la Satisfacción Laboral en la Dirección Escolar. *Revista electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*. Recuperado de https://www.uv.es/RELIEVE/v15n2/RELIEVEv15n2_1.pdf
- Villaveces, M.C. Moysén, A., Balcazar, P., Garay, J., Gurrola, G. M. y Estrada E. Ficha Técnica y Escala de Satisfacción con el Trabajo. En Villaveces, M. C. Modelo de Calidad de Vida, Estrés y Salud en Trabajadores del Estado de México. Tesis de Grado: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Wriqth, T., Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5 (1), 84-94. Recuperado de <http://www.nhsemployers.org/~media/Employers/Documents/Retain%20and%20improve/Wright%20%20Cropanzano%202000%20Psych%20Wellbeingperformance.pdf>
- Zandomeni, N., Chignoli, S., Rabazzi, G. y Peralta de Glorioso, G. (2004). *Inserción Laboral de los Jóvenes*. Santa Fé: Universidad Nacional del Litoral. Recuperado de https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=bVBvPY_y_64C&oi=fnd&pg=PA4&ots=3vy3tbfe2W&sig=BkvxDIC4xR0yuwvvdM6ch8xtRk&redir_esc=y#v=onepage&q=Satisfaccion%20laboral&f=false