



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Berdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: XII

Número: 3

Artículo no.: 53

Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2025

TÍTULO: La relación entre la satisfacción laboral y el género de los docentes de nuevo ingreso de una institución de educación superior.

AUTORA:

1. Dra. Mayra Alejandra García Pecina.

RESUMEN: En las universidades públicas mexicanas, cada vez es más común que los profesores de nuevo ingreso sean contratados por tiempo determinado, en detrimento de sus prestaciones y seguridad laboral. El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe una relación entre la satisfacción laboral que tienen los trabajadores de nuevo ingreso de una institución de educación y el género del docente, más allá de las prestaciones que se les ofrecen. Se aplicó un instrumento de medición al total de los empleados que cumplen con las características definidas. Se realizó un análisis de datos estadístico y el mismo demuestra que no existe una tendencia hacia una percepción diferente de la satisfacción laboral según el género del docente.

PALABRAS CLAVES: satisfacción laboral, docentes, género.

TITLE: The relationship between job satisfaction and gender of new teachers at a higher education institution.

AUTHOR:

1. PhD. Mayra Alejandra García Pecina.

ABSTRACT: In Mexican public universities, it is increasingly common for new professors to be hired for a certain period of time, to the detriment of their benefits and job security. The objective of this research

was to determine if there is a relationship between the job satisfaction of new employees of an educational institution and the gender of the teacher, beyond the benefits offered to them. A measurement instrument was applied to all employees who meet the defined characteristics. A statistical data analysis was carried out and it shows that there is no trend towards a different perception of job satisfaction depending on the gender of the teacher.

KEY WORDS: job satisfaction, teachers, gender.

INTRODUCCIÓN.

El recurso humano es el pilar de cualquier organización; se puede decir, que a través de los años se ha demostrado que es el recurso más valioso. Es quien, aplicando sus conocimientos, habilidades y experiencias, logra que las estructuras, sistemas, procedimientos y recursos materiales funcionen, y de esta forma, la organización logre conseguir sus objetivos.

Es de vital importancia tomar en cuenta, que para conseguir que la organización sea productiva, se deben considerar distintos aspectos tanto controlables como incontrolables, siendo los primeros factores internos; es decir, los que son parte de la empresa, mientras que los últimos son factores externos, los cuales no dependen de la organización (Ramírez, Magaña y López, 2022).

Velázquez, Núñez y Rodríguez (2010) afirman, que los valores más importantes que afectan la productividad son: seguridad del trabajador, disciplina, ética y responsabilidad. En lo referente a implicaciones laborales en el área docente, Anaya (2024) concluye que el mercado de trabajo de los profesores temporales universitarios (profesores que son contratados por tiempo determinado) es un sector precarizado y que las condiciones laborales que experimentan son muy reducidas cuando se comparan con las percibidas por los profesores contratados de manera definitiva; aunado a esto, Tomé (2022) concluye que la desigualdad de género está trabajando de las formas más sutiles bajo las prácticas habitualmente masculinizadas en la academia, aun cuando en números se esté feminizando la profesión.

DESARROLLO.

Planteamiento del problema.

En lo que se refiere a la efectividad que tienen las universidades como organizaciones, Camue, Carballal, y Toscano (2017) encontraron que las investigaciones en el sector son insuficientes y se relacionan generalmente con la visibilidad de las instituciones y su imagen, omitiendo aspectos internos asociados a los valores, estilos, estructuras y sistemas que propician la efectividad. Ya que la satisfacción laboral es un factor que motiva al empleado, en este caso particularmente al docente, es importante conocer cuál es la forma de contratación utilizada por las universidades, porque tal como lo afirma Gutiérrez (2022), la sensibilidad de los maestros es clave para el logro de los programas académicos.

Anaya (2024) comenta, que los contratos que las universidades ofrecen a los profesores temporales universitarios pueden especificar el tiempo de contratación a través de horas, meses, años o definitividad y cada institución de educación superior puede nombrar estas categorías de manera diferenciada, por lo que en las universidades puede haber figuras de contratación similares, pero nunca idénticas; de esta manera, se pueden encontrar dos grupos de profesores: los que se denominan en general como profesores de base, ya sea de tiempo completo, medio tiempo, por horas o por asignatura, y como segundo grupo, los profesores de contrato por tiempo determinado, de quienes se asume que se encuentran en condiciones de precariedad laboral, debido a que existen periodos en los que no perciben ningún ingreso económico de su institución ni servicio médico ni otras prestaciones al no contar con contrato vigente, además de no contar con la seguridad de ser vueltos a contratar, ya que están a expensas de la decisión que tome la institución al respecto.

Eso podría generar una insatisfacción laboral que conlleva una disminución en la productividad; esto aunado a lo que Tomé (2022) aborda en su investigación acerca de lo que define como las tensiones que siguen experimentando las académicas en su propio campo profesional a causa de su género, aun cuando logran alcanzar los niveles jerárquicos más elevados.

Preguntas, objetivos, hipótesis y modelo de investigación.

Por lo mencionado anteriormente se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿La satisfacción laboral de los docentes de contrato por tiempo definido de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico está relacionado con el género del docente?

La variable independiente de la investigación es la satisfacción laboral y la variable dependiente es el género.

Considerando el modelo de investigación descrito anteriormente, para este trabajo de investigación, el objetivo general se plantea de la siguiente forma:

Objetivo general: Determinar si la satisfacción laboral de los docentes de contrato por tiempo definido de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico está relacionada con el género del docente.

Objetivos específicos: Los objetivos específicos del presente trabajo son establecer si los diferentes factores identificados son determinantes en la satisfacción laboral en función del género del docente.

Hipótesis General: La satisfacción laboral de los docentes de contrato por tiempo definido de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico definida por: la libertad de elección de su propio método de trabajo, el reconocimiento que se obtiene por el trabajo bien hecho, por la responsabilidad que se tiene asignada, la posibilidad de utilizar sus capacidades, las posibilidades de ser basificado, promovido o recategorizado, por la atención que se presta a las sugerencias, la variedad de tareas que realiza en el trabajo, las condiciones físicas del trabajo, la relación con los compañeros de trabajo, la relación con el superior inmediato, el salario, la relación entre mandos superiores y empleados, el modo en que la institución está gestionada, el horario de trabajo y la estabilidad en el empleo está relacionada con el género del docente; de la misma, se derivan las hipótesis específicas de relación de cada variable independiente con la dependiente.

Modelo de la investigación.

El modelo planteado para el presente trabajo de investigación es el siguiente:

$$SL \propto f(Gen)$$

Donde:

SLD = Satisfacción Laboral del docente

Gen = Género

En la siguiente Figura 1 se muestra la representación del modelo de investigación:

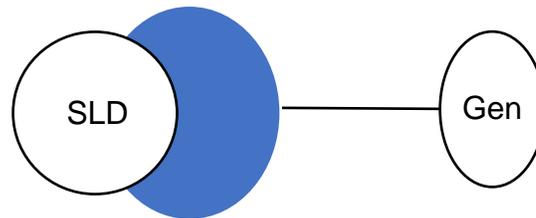


Figura 1. Representación del modelo de investigación

Revisión de literatura.

Se llevó a cabo una revisión de la literatura, de donde se puede destacar lo siguiente: Anaya Pedraza (2024) menciona que los profesores temporales universitarios sufren de una precariedad laboral que se caracteriza por varios factores como lo son la intensidad del ritmo de trabajo, la inestabilidad laboral, la necesidad de flexibilización y de buscar el multiempleo, los riesgos psicosociales en el trabajo y la reducción o suspensión de condiciones laborales, entre otros; de igual manera menciona, que puede parecer que los mencionados profesores tienen pocas actividades en las que se desempeñan; sin embargo su conjunto de actividades se va saturando conforme se ven obligados a diversificar sus fuentes de ingreso, ya que aunque la docencia sea considerada su principal actividad, la remuneración percibida es baja.

Por otra parte, el Instituto Mexicano para la Competitividad (2024) menciona varios datos que son relevantes, entre otros, que para el 27% de las mujeres la flexibilidad laboral es su principal prioridad, especialmente entre las casadas (34%) y madres (43%); algo parecido ocurre con la prioridad que para ellas representan las oportunidades de crecimiento a diferencia de los hombres, quienes valoran más los ingresos y el prestigio de la empresa; una de cada tres mujeres reportó que sí existe una diferencia entre los salarios que perciben las mujeres y los hombres.

En contraste, Noll, Romero y Ortiz (2023) concluyen, que las características de la cultura organizacional, así como las características de las funciones de la organización tienen un impacto en el clima y la satisfacción laboral, independiente de la condición de género de los trabajadores.

Metodología.

Para este estudio se parte de la investigación documental, que le da validez crítica, y la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue a través de encuestas aplicadas a los profesores que se encuentran afiliados al sindicato, que no son de base y que cuentan con una antigüedad entre uno y cinco años, lo que da un total de 21 encuestados, de los cuales 9 son del género femenino y 12 del género masculino.

La operacionalización de cada variable quedó como se muestra en las siguientes tablas:

Tabla 1. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Satisfacción laboral.	Es el grado de motivación, bienestar y cumplimiento que experimenta un individuo con respecto a su trabajo. La satisfacción puede ser intrínseca, que es el grado de satisfacción que se tiene con factores como responsabilidad, contenido de las actividades o la promoción, entre otros, o puede ser extrínseca la cual se refiere al grado de satisfacción con factores relacionados con el puesto de trabajo, como: la organización, el horario o la	Cuestionario con “15” ítems para las siguientes dimensiones: 1. Satisfacción intrínseca a) Libertad para elegir método de trabajo. b) Reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho. c) Responsabilidad asignada. d) Posibilidad de utilizar sus capacidades. e) Posibilidad de ser basificado o promovido. f) Atención prestada a las sugerencias hechas. g) Variedad de tareas realizadas.

remuneración económica, entre otros.

2. Satisfacción extrínseca

- h) Condiciones físicas del trabajo
- i) Relación con los compañeros de trabajo
- j) Relación con el superior inmediato
- k) Salario
- l) Relación entre mandos superiores y empleados
- m) Gestión de la institución
- n) Horario
- o) Estabilidad

Mediante escalas de tipo Likert de 5 puntos, donde 1 es “Totalmente insatisfecho”, 2 “Muy insatisfecho”, 3 “Ni satisfecho ni insatisfecho”, 4 “Satisfecho”, 5 “Muy satisfecho” en cada dimensión.

Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social (2024).

Validación.

Se aplicó un instrumento validado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual a su vez es una adaptación de la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall (1979).

Resultados.

Tabla 2. Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Género	.372	21	.000	.633	21	.000
Método de trabajo	.397	21	.000	.620	21	.000
Responsabilidad asignada	.299	21	.000	.765	21	.000
Utilización de capacidades	.385	21	.000	.654	21	.000
Posibilidades de basificación o recategorización	.214	21	.013	.916	21	.071
Atención prestada a sugerencias	.236	21	.004	.904	21	.041
Variedad de tareas	.227	21	.006	.839	21	.003
Condiciones físicas de trabajo	.304	21	.000	.761	21	.000
Compañeros de trabajo	.276	21	.000	.765	21	.000

		8				
Superior inmediato	.302	21	.000	.756	21	.000
Salario	.196	21	.034	.874	21	.012
Relación entre superiores y empleados	.243	21	.002	.864	21	.007
Gestión de la institución	.205	21	.022	.899	21	.034
Horario de trabajo	.331	21	.000	.820	21	.001
Estabilidad en el empleo	.202	21	.025	.885	21	.018
Reconocimiento	.242	21	.002	.865	21	.008

1. a Corrección de la significación de Lilliefors.

Como $p < 0.05$ en la mayoría de los resultados, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Aplicación de prueba.

Hipótesis de investigación 1.

H_0 : El nivel de satisfacción laboral percibido por la libertad de elección de su propio método de trabajo está correlacionado con el género del docente.

H_a : El nivel de satisfacción laboral percibido por la libertad de elección de su propio método de trabajo no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 3. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Método de trabajo	Hombre	12	12.38	148.50
	Mujer	9	9.17	82.50
	Total	21		

Tabla 4. Estadísticos de contraste (b).

	Método de trabajo
U de Mann-Whitney	37.500
W de Wilcoxon	82.500
Z	-1.393
Sig. asintót. (bilateral)	.164
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.247(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = .164 > 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis nula “el nivel de satisfacción laboral percibido por la libertad de

elección de su propio método de trabajo está correlacionado con el género del docente”. En consecuencia, se acepta que existe una diferencia significativa entre la satisfacción laboral de los docentes y el género.

Hipótesis de investigación 2.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 5. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Reconocimiento	Hombre	12	13.83	166.00
	Mujer	9	7.22	65.00
	Total	21		

Tabla 6. Estadísticos de contraste (b).

	Reconocimiento
U de Mann-Whitney	20.000
W de Wilcoxon	65.000
Z	-2.520
Sig. asintót. (bilateral)	.012
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.015(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = .012 < 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis alternativa “el nivel de satisfacción laboral percibido por el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho no está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 3.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por la responsabilidad que tiene asignada está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por la responsabilidad que tiene asignada no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 7. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Responsabilidad asignada	Hombre	12	12.88	154.50
	Mujer	9	8.50	76.50
	Total	21		

Tabla 8. Estadísticos de contraste (b).

	Responsabilidad asignada
U de Mann-Whitney	31.500
W de Wilcoxon	76.500
Z	-1.772
Sig. asintót. (bilateral)	.076
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.111(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = .076 > 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis nula “el nivel de satisfacción laboral percibido por la responsabilidad que tiene asignada está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 4.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por la posibilidad de utilizar sus capacidades está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por la posibilidad de utilizar sus capacidades asignada no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 9. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Utilización de capacidades	Hombre	12	11.75	141.00
	Mujer	9	10.00	90.00
	Total	21		

Tabla 10. Estadísticos de contraste(b).

	Utilización de capacidades
U de Mann-Whitney	45.000
W de Wilcoxon	90.000
Z	-.764
Sig. asintót. (bilateral)	.445
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.554(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = .445 > 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis nula “el nivel de satisfacción laboral percibido por la posibilidad de utilizar sus capacidades está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 5.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por sus posibilidades de ser basificado, promovido o recategorizado está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por sus posibilidades de ser basificado, promovido o recategorizado no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 11. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Posibilidades de basificación o recategorización	Hombre	12	12.08	145.00
	Mujer	9	9.56	86.00
	Total	21		

Tabla 12. Estadísticos de contraste(b).

	Posibilidades de basificación o recategorización
U de Mann-Whitney	41.000
W de Wilcoxon	86.000
Z	-.960
Sig. asintót. (bilateral)	.337
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.382(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = $.337 > 0.05$; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis nula “el nivel de satisfacción laboral percibido por sus posibilidades de ser basificado, promovido o recategorizado está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 6.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por la atención que se presta a las sugerencias que hace está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por la atención que se presta a las sugerencias que hace no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 13. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Atención prestada a sugerencias	Hombre	12	12.88	154.50
	Mujer	9	8.50	76.50
	Total	21		

Tabla 14. Estadísticos de contraste (b).

	Atención prestada a sugerencias
U de Mann-Whitney	31.500
W de Wilcoxon	76.500
Z	-1.664
Sig. asintót. (bilateral)	.096
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.111(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = $.096 > 0.05$; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis nula “el nivel de satisfacción laboral percibido por la atención que se presta a las sugerencias que hace está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 7.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por la variedad de tareas que realiza en el trabajo está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por la variedad de tareas que realiza en el trabajo no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 15. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Variedad de tareas	Hombre	12	13.67	164.00
	Mujer	9	7.44	67.00
	Total	21		

Tabla 16. Estadísticos de contraste (b).

	Variedad de tareas
U de Mann-Whitney	22.000
W de Wilcoxon	67.000
Z	-2.418
Sig. asintót. (bilateral)	.016
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.023(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = .016 < 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis alternativa “el nivel de satisfacción laboral percibido por la variedad de tareas que realiza en el trabajo no está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 8.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por las condiciones físicas del trabajo está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por las condiciones físicas del trabajo no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 17. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Condiciones físicas de trabajo	Hombre	12	12.63	151.50
	Mujer	9	8.83	79.50
	Total	21		

Tabla 18. Estadísticos de contraste (b).

	Condiciones físicas de trabajo
U de Mann-Whitney	34.500
W de Wilcoxon	79.500
Z	-1.571
Sig. asintót. (bilateral)	.116
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.169(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = .116 > 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis nula “el nivel de satisfacción laboral percibido por las condiciones físicas del trabajo está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 9.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con los compañeros de trabajo está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con los compañeros de trabajo no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 19. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Compañeros de trabajo	Hombre	12	13.25	159.00
	Mujer	9	8.00	72.00
	Total	21		

Tabla 20. Estadísticos de contraste(b).

	Compañeros de trabajo
U de Mann-Whitney	27.000
W de Wilcoxon	72.000
Z	-2.089
Sig. asintót. (bilateral)	.037
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.058(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = 0.037 < 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis alternativa “el nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con los compañeros de trabajo no está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 10.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con el superior inmediato está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con el superior inmediato no está correlacionado con el género del docente.

Resultados.

Tabla 21. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Superior inmediato	Hombre	12	12.83	154.00
	Mujer	9	8.56	77.00
	Total	21		

Tabla 22. Estadísticos de contraste (b).

	Superior inmediato
U de Mann-Whitney	32.000
W de Wilcoxon	77.000
Z	-1.713
Sig. asintót. (bilateral)	.087

Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.129(a)
-----------------------------------	---------

- a. No corregidos para los empates.
- b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = $0.087 > 0.05$; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis nula “el nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con el superior inmediato está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación11.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por el salario está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por el salario no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 23. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Salario	Hombre	12	13.38	160.50
	Mujer	9	7.83	70.50
	Total	21		

Tabla 24. Estadísticos de contraste (b).

	Salario
U de Mann-Whitney	25.500
W de Wilcoxon	70.500
Z	-2.114
Sig. asintót. (bilateral)	.034
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.041(a)

- a. No corregidos para los empates.
- b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = $0.034 < 0.05$; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis alternativa “el nivel de satisfacción laboral percibido por el salario no está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 12.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación entre mandos superiores y empleados está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación entre mandos superiores y empleados no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 25. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Relación entre superiores y empleados	Hombre	12	13.50	162.00
	Mujer	9	7.67	69.00
	Total	21		

Tabla 26. Estadísticos de contraste (b).

	Relación entre superiores y empleados
U de Mann-Whitney	24.000
W de Wilcoxon	69.000
Z	-2.219
Sig. asintót. (bilateral)	.027
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.034(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = 0.027 < 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis alternativa “el nivel de satisfacción laboral percibido por la relación entre mandos superiores y empleados no está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 13.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por el modo en que la institución está gestionada está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por el modo en que la institución está gestionada no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 27. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestión de la institución	Hombre	12	13.58	163.00
	Mujer	9	7.56	68.00
	Total	21		

Tabla 28. Estadísticos de contraste (b).

	Gestión de la institución
U de Mann-Whitney	23.000
W de Wilcoxon	68.000
Z	-2.288
Sig. asintót. (bilateral)	.022
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.028(a)

- a. No corregidos para los empates.
b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = 0.022 < 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis alternativa “el nivel de satisfacción laboral percibido por el modo en que la institución está gestionada no está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 14.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por el horario de trabajo está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por el horario de trabajo no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 29. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Horario de trabajo	Hombre	12	13.54	162.50
	Mujer	9	7.61	68.50
	Total	21		

Tabla 30. Estadísticos de contraste (b).

	Horario de trabajo
U de Mann-Whitney	23.500
W de Wilcoxon	68.500
Z	-2.315
Sig. asintót. (bilateral)	.021
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.028(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = 0.021 < 0.05; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis alternativa “el nivel de satisfacción laboral percibido por el horario de trabajo no está correlacionado con el género del docente”.

Hipótesis de investigación 15.

Ho: El nivel de satisfacción laboral percibido por la estabilidad en el empleo está correlacionado con el género del docente.

Ha: El nivel de satisfacción laboral percibido por la estabilidad en el empleo no está correlacionado con el género del docente.

Tabla 31. Rangos.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Estabilidad en el empleo	Hombre	12	14.13	169.50
	Mujer	9	6.83	61.50
	Total	21		

Tabla 32. Estadísticos de contraste (b).

	Estabilidad en el empleo
U de Mann-Whitney	16.500
W de Wilcoxon	61.500
Z	-2.767
Sig. asintót. (bilateral)	.006
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.006(a)

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Género.

La interpretación se basa en que el p-valor “sig. Asintótica (bilateral)” = $0.006 < 0.05$; por lo tanto, concluimos que se acepta la hipótesis alternativa “el nivel de satisfacción laboral percibido por la estabilidad en el empleo no está correlacionado con el género del docente.”.

A continuación, se presente la Tabla 33 con el resumen denominado “sumario de hipótesis”.

Tabla 33. Sumario de hipótesis.

Hipótesis	Resultado
H1o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la libertad de elección de su propio método de trabajo está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H1a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la libertad de elección de su propio método de trabajo no está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H2o: El nivel de satisfacción laboral percibido por el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H2a: El nivel de satisfacción laboral percibido por el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho no está correlacionado con el género del docente	Aceptada
H3o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la responsabilidad que tiene asignada está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H3a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la responsabilidad que tiene asignada no está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H4o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la posibilidad de utilizar sus capacidades está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H4a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la posibilidad de utilizar sus capacidades asignada no está correlacionado con el género del docente	Rechazada
H5o: El nivel de satisfacción laboral percibido por sus posibilidades de ser basificado, promovido o recategorizado está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H5a: El nivel de satisfacción laboral percibido por sus posibilidades de ser basificado, promovido o recategorizado no está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H6o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la atención que se presta a las sugerencias que hace está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H6a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la atención que se presta a las sugerencias que hace no está correlacionado con el género del docente.	Rechazada

H7o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la variedad de tareas que realiza en el trabajo está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H7a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la variedad de tareas que realiza en el trabajo no está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H8o: El nivel de satisfacción laboral percibido por las condiciones físicas del trabajo está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H8a: El nivel de satisfacción laboral percibido por las condiciones físicas del trabajo no está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H9o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con los compañeros de trabajo está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H9a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con los compañeros de trabajo no está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H10o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con el superior inmediato está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H10a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación con el superior inmediato no está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H11o: El nivel de satisfacción laboral percibido por el salario está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H11a: El nivel de satisfacción laboral percibido por el salario no está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H12o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación entre mandos superiores y empleados está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H12a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la relación entre mandos superiores y empleados no está correlacionado con el género del docente	Aceptada
H13o: El nivel de satisfacción laboral percibido por el modo en que la institución está gestionada está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H13a: El nivel de satisfacción laboral percibido por el modo en que la institución está gestionada no está correlacionado con el género del docente.	Aceptada
H14o: El nivel de satisfacción laboral percibido por el horario de trabajo está correlacionado con el género del docente.	Rechazada
H14a: El nivel de satisfacción laboral percibido por el horario de trabajo no está correlacionado con el género del docente.	Aceptada

H15o: El nivel de satisfacción laboral percibido por la estabilidad en el empleo está correlacionado con el género del docente. Rechazada

H15a: El nivel de satisfacción laboral percibido por la estabilidad en el empleo no está correlacionado con el género del docente. Aceptada

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos muestran que no todos los factores relacionados con la satisfacción laboral tiene una percepción diferente en función del género pero se encontraron varios datos interesantes: el nivel de satisfacción laboral percibido por el salario no está correlacionado con el género del docente en concordancia con lo que afirma el IMCO (2024) acerca de que es la principal prioridad de las y los colaboradores de una organización.

De igual manera, el nivel de satisfacción laboral percibido por sus posibilidades de ser basificado, promovido o recategorizado está correlacionado con el género del docente; sin embargo, la relación con el horario de trabajo no corresponde a lo encontrado por el mencionado estudio, donde se afirma que las mujeres priorizan la flexibilidad del horario; por lo demás, no se encontró una tendencia clara hacia una percepción de satisfacción laboral relacionada con el género, lo cual se puede atribuir a que todos los docentes entrevistados tenían las mismas condiciones laborales.

La presente investigación permitió mediante responder a la pregunta general de investigación: ¿La satisfacción laboral de los docentes de contrato por tiempo definido de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico está relacionado con el género del docente? que no existe una tendencia clara que indique que existe una percepción diferente atribuible al género. Por otra parte, es importante señalar, las condiciones de precariedad e inestabilidad laboral que tiene un docente a nivel superior al ser contratado por tiempo determinado, por lo que se recomienda realizar estudios a fondo con el fin de proporcionar soluciones justas al respecto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Anaya Pedraza, S. (2024). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades.96(1). DOI <http://dx.doi.org/10.28928/ri/962024/atc3/anayapedrazaa>
2. Camue, A., Carballal, E., y Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. Cofin Habana, 11(2), 136–152. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n2/cofin10217.pdf>
3. Gutiérrez-Ortiz, M. (2022). Factores académico-administrativos que impactan la investigación de objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en alumnos de licenciatura y posgrado. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. X(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i1.3261>
4. Instituto Mexicano del Seguro Social (2024). Escala general de satisfacción laboral. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Satisfaccion-Laboral.pdf>
5. Instituto Mexicano para la Competitividad (2024). Realidad en el trabajo: resultados de la encuesta 2024. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Documento_La-realidad-del-trabajo-2024.pdf
6. Noll Araya, P., Romero Alonso, R., & Ortiz Bacigalupo, D. (2023). Satisfacción laboral y género: cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.1971>
7. Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
8. Tomé Pino, C. M. (2022). Más allá de las cifras: : el análisis de género en el campo del trabajo académico en México bajo el enfoque de Joan Scott. *Géneros*, 28(30), 441–464
9. Velásquez, Y., Nuñez, M., y Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. *Estudios de población*, 7(1–6), 61–66.

https://www.researchgate.net/profile/CarlosRodriguezMonroy/publication/260338549_ESTRATEGIAS_PARA_EL_MEJORAMIENTO_DE_LA_PRODUCTIVIDAD/links/00463530d16f1a0d79000000/ESTRATEGIAS-PARA-EL-MEJORAMIENTO-DE-LAPRODUCTIVIDAD.pdf

10. Warr P, Cook J, Wall T. (1979) Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*. 52: 129–48.

DATOS DE LA AUTORA.

1. Mayra Alejandra García Pecina. Doctora en Administración. Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Profesora universitaria. México. Correo electrónico: mayra.garcia@uat.edu.mx

RECIBIDO: 15 de enero del 2024.

APROBADO: 22 de febrero del 2025.